

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานของ
ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

Quality of Work-Life Factors Affecting the Work-Life Balance of
Company Employees in Bangkok Metropolis

Received: July 24, 2024

Revised: September 27, 2024

Accepted: December 16, 2024

ธีรพร จิรธรรมคุณ¹ และกิตตินาท นุ่นทอง²

Theeraporn Jiratammakun and Kittinart Nunthong

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความสมดุลของชีวิตการทำงานของพนักงานได้ร้อยละ 88.7 โดยปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อธิบายสมดุลของชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านการจัดการระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเท่ากับ 0.288 ($t = 14.724, p = 0.000$) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.178 ($t = 5.927, p = 0.000$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเท่ากับ 0.165 ($t = 7.297, p = 0.000$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.101 ($t = 3.512, p = 0.000$) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.074 ($t = 2.735, p = 0.007$) และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเท่ากับ 0.051 ($t = 2.416, p = 0.016$) ยกเว้น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านความยุติธรรมในองค์กร ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนในสมดุลของชีวิตการทำงานรวมของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครได้

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความสมดุลของชีวิตทำงาน

ABSTRACT

In this quantitative research, the researchers examine the quality of work-life factors affecting the work-life balance of the company employees in Bangkok Metropolis. Data were

¹ โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master of Business Administration for Executive Program, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: 6514122012@rumail.ru.ac.th

² สาขาธุรกิจระหว่างประเทศ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Department of International Business, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: Kittinart.n@rumail.ru.ac.th

collected using a questionnaire. The sample population consisted of 400 company employees in Bangkok Metropolis using the method of convenience sampling. Data were analyzed using the descriptive statistics of frequency, percentage, mean, and standard deviation. The technique of multiple regression analysis was also employed.

Findings showed that the quality of work-life factors could be explanatory of the work-life balance of the employees under study at 88.7 percent. The quality of the work-life factor that could explain the work-life balance at the highest level was the aspect of the management of work and personal life at 0.288 ($t = 14.724$, $p = 0.000$). Next in descending order were the aspects of advancement and stability at 0.178 ($t = 5.927$, $p = 0.000$); adequate and fair compensation at 0.165 ($t = 7.297$, $p = 0.000$); opportunities for personal skill development at 0.101 ($t = 3.512$, $p = 0.000$); good relationships within the organization at 0.074 ($t = 2.735$, $p = 0.007$); and social relevance at 0.051 ($t = 2.416$, $p = 0.016$). The aspects of safe and hygienic working conditions and organizational justice could not explain the overall variance in the work-life balance of the company employees in Bangkok Metropolis.

Keywords: Work-Life Quality, Work-Life Balance

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง ทำให้พนักงานจะต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของบริษัท ส่งผลให้พนักงานจำเป็นต้องจัดสรรเวลาให้กับตนเองเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดียิ่งขึ้น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) จึงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งในองค์กรของภาครัฐและเอกชน งานวิจัยจำนวนมากแสดงให้เห็นว่าความสมดุลของชีวิตการทำงานนำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น เกิดความผูกพันต่อองค์กร และเพิ่มความมุ่งมั่นให้องค์กรได้แข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000) องค์กรขนาดใหญ่ ได้นำหลักการความสมดุลของชีวิตการทำงานมาเป็นแกนหลักของสวัสดิการองค์กร เพื่อต้องการดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรอย่างยาวนาน อีกทั้งพนักงานรุ่นใหม่ต้องการความสมดุลของชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานรุ่นเก่า ทั้งนี้หากองค์กรต้องการให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตการทำงาน จำเป็นจะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในเรื่องค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน (ปัทมาวรรณ จินดารักษ์, และ สายสุนีย์ เกษม, 2562) งานวิจัยต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่าความสมดุลของชีวิตการทำงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคล แต่การไม่มีความสมดุลของชีวิตการทำงานสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์เชิงลบได้ เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล ซึ่งทำให้คุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของชีวิตลดลง (Allen et al., 2000) อีกทั้งส่งผลกระทบต่อความเครียดที่เพิ่มขึ้นภายในครอบครัว ความสัมพันธ์ระหว่างลูกและพ่อแม่ และพัฒนาการของเด็กลดลง (Gornick & Meyer, 2003) ความไม่สมดุลของชีวิตการทำงานไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อลูกจ้างเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อกลับมาที่นายจ้างด้วย (Ismail & Gali, 2022; Sirgy & Lee, 2020) เนื่องจากจะมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่

และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ดังนั้นองค์กรและพนักงานจึงต้องมีการปรับแผนในการทำงาน และปรับตัวให้เข้ากับองค์กร โดยต้องทราบถึงปัจจัยที่ทำให้การใช้ชีวิตและการทำงานมีความสมดุลมากที่สุด เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด การศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงาน จึงมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการวิจัยพฤติกรรมองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่สำคัญจะนำมาปรับแผนขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและสถานการณ์ในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ให้องค์กรยังรักษาบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้ได้ ซึ่งจะเป็นผลดีเพราะจะทำให้เป้าหมายขององค์กรมีความต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสมดุลของชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะการทำงานของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองหลังจากการทำงาน โดย (Walton, 1975)
2. ความสมดุลของชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัวและสังคม หากมีความสมดุลของชีวิตการทำงาน จะช่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเอง ครอบครัวและองค์กรในการทำงาน (Merrill & Merrill, 2003)

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร การจัดการระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และ ด้านสติปัญญา โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ใช้เวลาในการวิจัยตั้งแต่ เดือนเมษายนถึงมิถุนายน พ.ศ. 2567

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman and Suttle (1977) ให้นิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ สิ่งที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของพนักงาน นอกจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานแล้ว ยังส่งผลต่อบริษัทอีกด้วย ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพ ปริมาณ เศรษฐกิจ ความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการขาดงาน ลางาน

Walton (1975) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลที่จะใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรให้ดีขึ้น โดยพิจารณาคุณลักษณะของบุคคล สภาพบุคคลหรือสังคม ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จและตอบสนองความต้องการของบุคคลในการทำงาน โดยเสนอแนวคิดหลักของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่ามี 8 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทน ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอ สามารถมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเมื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและค่าตอบแทนที่ได้รับแล้วต้องมีความยุติธรรม

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่เสี่ยงจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสบายไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ เชื้อต่อการทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือที่สะดวก พร้อมปฏิบัติงาน รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมต้องมีมาตรฐาน ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Development of Human Capacities) งานที่ทำอยู่จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ ในการพัฒนาการทำงาน เพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานและได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ มีโอกาสได้ทำงานสำคัญที่ตนยอมรับ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) การให้โอกาสบุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ พัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานให้ได้รับรู้ทักษะใหม่ๆ โดยการให้ความสำคัญในศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงาน เพื่อให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นตามที่มีมุ่งหวัง

5. ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการทำงานที่ไม่มีอคติ สามารถทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมาย และเกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลากรในองค์กร เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือกัน

6. ความยุติธรรมในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารที่มีความยุติธรรม การจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย เคารพในสิทธิของตนเองและผู้อื่น หรือการมีประชาธิปไตยในหน่วยงาน

7. การจัดการระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) การที่บุคคลสามารถจัดเวลาในการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความสมดุลระหว่างเวลาทำงาน ครอบครัว สังคม นอกเหนือจากการทำงาน โดยสามารถมีเวลาว่างในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวหรือสังคม

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of the Work Life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าของงาน คุณค่าในอาชีพ และคุณค่าในตนเองของผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton มีแนวโน้มที่จะให้คำอธิบายที่ละเอียดกว่าในแต่ละหมวดหมู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานและครอบครัวในวงกว้าง จากการทบทวนวรรณกรรม คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับประสบการณ์โดยรวมที่พนักงานมีในการทำงาน ซึ่งแต่ละ

องค์ประกอบจะทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์การดีขึ้น เกิดการรับรู้และความพึงพอใจในการทำงาน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมดุลของชีวิตการทำงาน

ความสมดุลของชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดสำคัญของบุคคลในวัยทำงานทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว บุคคลจะต้องสามารถจัดการเวลาและพลังงานได้อย่างเหมาะสมระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้ชีวิตมีความสุขและสมดุล (พูนศักดิ์ ศิริประพันธ์, ม.ป.ป.) ความสมดุลของชีวิตการทำงานจะต้องมีความสัมพันธ์กันในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและพนักงานจะมีความเป็นอยู่ที่ดี ปราศจากความเครียดที่สะสมจากที่ทำงาน

Merrill and Merrill (2003) กล่าวว่า องค์ประกอบชีวิตของมนุษย์ที่จะสามารถเสริมสร้างตนเองให้มีชีวิตสมดุลได้ ประกอบไปด้วย 5 ด้านที่สำคัญดังนี้

1. ด้านการทำงาน คือ หน้าที่การงานหรืออาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดัน ทำให้เกิดความก้าวหน้าหรือสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองและองค์กร
2. ด้านครอบครัว คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในครอบครัว เป็นส่วนในการเสริมสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นส่วนช่วยในการผลักดันทำให้เกิดความสุขขึ้นภายในจิตใจและการใช้ชีวิตในสังคม
3. ด้านเวลา คือ การมีเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกอย่างของชีวิต เวลาที่มีส่วนในการกำหนดไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือครอบครัว ซึ่งทุกคนล้วนจะต้องทำให้การใช้ชีวิตนี้มีความสมดุลกับเวลาที่ได้กำหนดไว้และสมดุลกับด้านอื่น ๆ ด้วยเช่นเดียวกัน
4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต พร้อมทั้งมีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านการทำงาน ด้านครอบครัวและด้านเวลา
5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตและความคิดของเราไม่หยุดนิ่ง มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่เราทุกคนต้องมีการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาสติปัญญา และการสร้างความสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มให้กับชีวิตในทุก ๆ ด้านที่ได้กล่าวมาข้างต้น และทำให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่าย

ความสมดุลของชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับเวลาทำงาน เวลาส่วนตัว ครอบครัวและสังคม หากมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานก็จะช่วยให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเอง ครอบครัวและองค์กรในการทำงาน หากทำให้การทำงานมีความสมดุล จะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น อัตราการลาออกจากงานลดลง

งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงาน พบว่า มีนักวิชาการได้ศึกษาไว้หลากหลาย ผู้วิจัยจึงสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ นภาพันท์ ใจคำปัน (2564) ศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานกับความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า พบว่าความสมดุลของชีวิตการทำงานส่งผลในเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า สุณิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวดิน เศรษฐกร (2564) ศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานด้านเวลา ด้านการทำงาน และด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน ชนัญญา พิกุลทอง (2566) ได้ศึกษาความสมดุลของชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานใน

สนามบินนานาชาติภูเก็ต พบว่า การจัดการความสมดุลชีวิตการทำงาน ในด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต ส่วนด้านเวลาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ในต่างประเทศ Askari, Rafiei, Akbari, Ebrahimi, Deghani, and Shafii (2019) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในกลุ่มพนักงานในโรงพยาบาล พบว่าพนักงานที่มีสมดุลชีวิตในการทำงานคือกลุ่มพนักงานที่แบ่งชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวเท่า ๆ กัน และพนักงานที่ใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงานมากกว่าชีวิตส่วนตัวมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าซึ่งส่งผลให้เกิดผลต่อเชิงลบต่อสุขภาพ สภาพจิตใจ และด้านสังคม Shivani (2017) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะบ่งบอกถึงความสมดุลที่เหมาะสมทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งรับประกันประสิทธิผลขององค์กรและความพึงพอใจในงาน Shivani ได้ศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีผลกระทบและมีอิทธิพลสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อช่วยให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพในการกำหนดรูปแบบขององค์กร สภาพแวดล้อม วิธีการ และผลลัพธ์ โดยเน้นไปที่ของความสมดุลของชีวิตการทำงาน เช่น ความมั่นคงในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจของพนักงาน เป็นต้น ผลการศึกษาพบว่า ความเหมาะสมของวัฒนธรรมองค์กร นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน การเติบโตของอาชีพ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน และจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรโดยภาพรวม

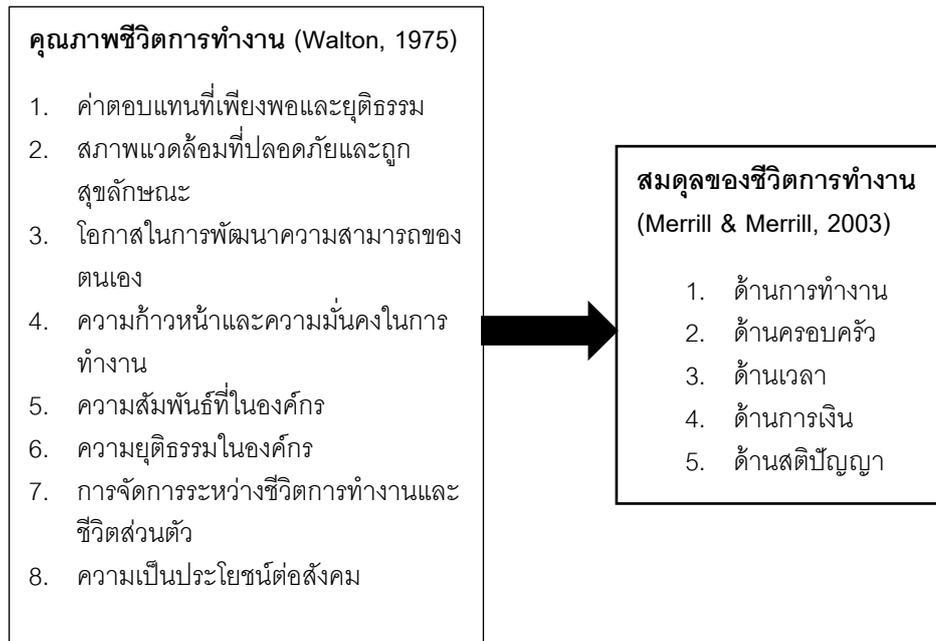
นอกจากนี้ Ogunola (2022) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิต ความสมดุลของชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานธนาคารใน Liebu-Ode รัฐ Ogun ประเทศไนจีเรีย พบว่าคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และแนะนำว่าองค์กรควรดำเนินการตามขั้นตอนอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมทั้งทางกายและจิตใจ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของพนักงาน สอดคล้องกับ Francis and Fonceca (2023) ที่กล่าวว่าค่าว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำพูดที่ครอบคลุมความรู้สึกของคนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในทุกมิติ รวมทั้งรางวัลและผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและระหว่างบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานมีต้นกำเนิดมาจากการผสมระบบโครงสร้างของพฤติกรรมองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การศึกษาพบว่าพนักงานจากภาคอุตสาหกรรมชั้นนำของ Hosur จะใช้เวลาหยุดไปกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกี่ยวข้องกับคนภายใต้การดูแล พนักงานระดับสูงจะมีความเครียด มีอัตราการลางานหรือลาป่วยอยู่ในระดับสูง และมีอัตราการลาออกมาก การรักษาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการช่วยลดความเครียดและป้องกันความเหนื่อยล้าจากการทำงาน โดยพนักงานเสนอให้นายจ้างให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยให้มีตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น หรือสามารถใช้วิธีการสื่อสารทางไกล มีนโยบายให้พนักงานได้ลาพักร้อน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ให้ความช่วยเหลือทั้งสุขภาพทางกายและทางอารมณ์ ให้นายจ้างจัดโครงการบริการทางสุขภาพและจัดพื้นที่ทำงานตามหลักสรีระศาสตร์ ด้านการยอมรับและผลตอบแทนของพนักงาน บริษัทควรมีนโยบายในการชื่นชมความพยายามของพนักงานด้วยการให้รางวัลกับความสำเร็จในงานหรือการทำงานอย่างหนักของพนักงาน

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อสมรรถนะของชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1975) และแนวคิดสมรรถนะของชีวิตในการทำงานของ Merrill and Merrill (2003) เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พนักงานผู้มีอายุตั้งแต่อายุ 18 ปีขึ้นไป ที่ทำงานอยู่บริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบขนาดประชากรที่แน่นอนผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้แนวคิดของ W.G. Cochran (1977) และกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 385 คน แต่เพื่อความน่าเชื่อถือและเสถียรภาพในการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดกลุ่มขนาดประชากรตัวอย่างจำนวน 400 ราย และใช้วิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) สร้างในรูปแบบออนไลน์ใช้คำถามปลายปิด (closed-ended question) แบ่งคำถามในแบบสอบถาม ดังนี้

- 1) ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์
- 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมรรถนะของชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาจากแนวคิดของ Walton (1975) และ Merrill and Merrill (2003) มาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม ซึ่งเกณฑ์ความสอดคล้อง (IOC) จะต้องได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาพบว่าทุกข้อผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 แสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองเก็บข้อมูลกับประชากรที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่า แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbrch's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.978 แสดงว่าแบบทดสอบมีความเที่ยงและมีความเชื่อมั่นสูง สามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล 3 ประเด็น คือ 1) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลของชีวิตการทำงาน และ 3) การวิเคราะห์เชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลของชีวิตการทำงาน และอิทธิพลของปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความสมดุลของชีวิตการทำงาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 69.3 มีอายุอยู่ระหว่างอายุ 33 - 46 ปี ร้อยละ 55.25 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 51.75 การศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 62.50 ไม่มีคนที่อยู่ภายใต้การดูแล ร้อยละ 32.00 มีประสบการณ์การทำงาน 11 - 15 ปี ร้อยละ 29.50 รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 15,000 - 40,000 บาท ร้อยละ 48.25 ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ (ไม่มีลูกน้อง) ร้อยละ 65.50 และ ชั่วโมงการทำงานต่อวัน 7-8 ชั่วโมง ร้อยละ 61.75

2. ผลการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร

ระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.656$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในภาพรวมของแต่ละด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.792$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, $SD = 0.737$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.747$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, $SD = 0.725$) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, $SD = 0.703$) ด้านความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, $SD = 0.803$) ด้านการจัดการระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.803$) และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.843$)

3. ผลการศึกษาปัจจัยความสมดุลของชีวิตการทำงาน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสมดุลของชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขต

กรุงเทพมหานครโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.615$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ในภาพรวมของแต่ละด้าน พบว่า ด้านการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.669$) ด้านครอบครัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.671$) ด้านเวลาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, $SD = 0.709$) ด้านการเงินอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.803$) และด้านสติปัญญาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, $SD = 0.684$)

4. การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพในการทำงานจากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านกับสมดุลของชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองแล้ว พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน แสดงผลดังตาราง 1

ตาราง 1 การวิเคราะห์สถิติการถดถอยพหุคูณของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร

	B	Std. error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.469	0.063		7.400	0.000**		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (X1)	0.165	0.023	0.213	7.297	0.000**	0.339	2.951
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (X2)	0.022	0.023	0.026	0.966	0.335	0.386	2.588
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง (X3)	0.101	0.029	0.123	3.512	0.000**	0.235	4.254
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (X4)	0.178	0.030	0.210	5.927	0.000**	0.229	4.361
5. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (X5)	0.074	0.027	0.084	2.735	0.007**	0.303	3.296
6. ด้านความยุติธรรมในองค์กร (X6)	-0.004	0.026	-0.005	-0.146	0.884	0.248	4.034
7. ด้านการจัดการระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X7)	0.288	0.020	0.376	14.724	0.000**	0.441	2.267
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (X8)	0.051	0.021	0.070	2.416	0.016*	0.345	2.902

$$Y = 0.469 + 0.165(X1) + 0.022(X2) + 0.101(X3) + 0.178(X4) + 0.074(X5) - 0.004(X6) + 0.288(X7) + 0.051(X8) + 0.209$$

$$\text{Durbin-Watson } 1.788, R = 0.952, R^2 = 0.887, \text{ Adjusted } R^2 = 0.885, F = 385.072, p\text{-value} = 0.000$$

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมดุขของชีวิตการทำงานได้ ร้อยละ 88.5 ($Adj. R^2 = 0.885$) โดยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อธิบายสมดุขของชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านการจัดการระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเท่ากับ 0.376 ($t = 14.724, p = 0.000$) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเท่ากับ 0.213 ($t = 7.297, p = 0.000$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.210 ($t = 5.927, p = 0.000$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.123 ($t = 3.512, p = 0.000$) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.084 ($t = 2.735, p = 0.007$) และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเท่ากับ 0.070 ($t = 2.416, p = 0.016$) ยกเว้น ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านความยุติธรรมในองค์กร ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนในสมดุขของชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อกับความสมดุขของชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

จากผลการทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถอธิบายสมดุขของชีวิตการทำงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถอธิบายสมดุขของชีวิตการทำงานได้ถึงร้อยละ 88.5 สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1975) และ Hackman and Suttle (1977) ที่ระบุว่า ปัจจัยที่สนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานที่ใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรให้ดี ยิ่งขึ้น และมีผลต่อสมดุขของชีวิตการทำงานในด้านการทำงาน ครอบครัว เวลา การเงิน และสติปัญญา (Merrill & Merrill, 2003) การที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะทำให้มีสมดุขของชีวิตการทำงานที่ดี ด้วย แต่หากว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี ก็จะทำให้สมดุขของชีวิตการทำงานไม่ดีด้วยเช่นกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Arief, Purwana, and Saptono (2021) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและสมดุขชีวิตในการทำงานมีความสำคัญ ที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Su and Zabilski (2022) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลกับคุณภาพชีวิตโดยรวม (เช่น สมดุขของชีวิตในการทำงาน) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวาลี แซงแสวง (2559) ที่ระบุว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุขของชีวิตในการทำงาน และตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในทุกด้าน แต่พบว่าด้านที่มีผลมากที่สุด คือ ด้านความยุติธรรมในองค์กร ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยที่พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความยุติธรรมในองค์กร ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนในสมดุขของชีวิตการทำงานรวมของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครได้ ซึ่งอาจจะเกิดจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประเมินทั้งสองปัจจัยไม่แตกต่างกัน กล่าวคือ และองค์กรธุรกิจในปัจจุบันให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ที่ต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน (กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ม. ป. ป.) รวมถึงความยุติธรรมในองค์กรและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจเป็นหลักพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจ จึงทำให้ทั้งสองปัจจัยไม่ส่งผลต่อสมดุขชีวิตในการทำงาน

ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Shivani (2017) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะบ่งบอกถึงความสมดุลที่เหมาะสมทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งต่อเนื่องถึงประสิทธิผลขององค์กรและความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bhende, Mekoth, Ingallhalli, and Reddy (2020) ที่พบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานได้รับอิทธิพลจากคุณภาพชีวิตการทำงานในหลากหลายมิติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Aruldoss, Kowalski, and Parayitam (2020) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการทำงาน สองประเด็นนี้ยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่ง Ogunola (2022) พบว่า คุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

ผลวิจัยจากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานคร” สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับสมดุลของชีวิตการทำงานในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก คุณภาพชีวิตการทำงานไม่เพียงมีประโยชน์ต่อพนักงานเอง แต่ยังมีประโยชน์ต่อองค์กรด้วย เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นเช่นกัน และผลดีก็จะเกิดขึ้นกับองค์กรในที่สุด ทั้งนี้องค์กรควรสนับสนุนนโยบาย ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมถึงมีการติดตามประเมินผลนโยบายดังกล่าว ดังนี้

1) การจัดการระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรธุรกิจควรมีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นในการทำงาน อาทิ นโยบายการทำงานจากที่บ้าน หรือนโยบายตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น การเข้างาน 11.00-19.00 น. หรือ 07.00-15.00 น. เพื่อให้พนักงานที่มีครอบครัวสามารถรับ-ส่งบุตรได้ หรือ ตารางการทำงานอาทิตย์ละ 4 วันโดยเพิ่มชั่วโมงการทำงานในแต่ละวัน เพื่อให้พนักงานมีวันหยุดเพิ่ม สามารถจัดการชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการจัดการระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยที่มีผลมากที่สุดต่อสมดุลของชีวิตการทำงาน

2) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม องค์กรธุรกิจควรมีเกณฑ์ในการให้ค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐานในธุรกิจและเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อาทิ หากผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ เกินเป้าหมาย ก็มีเกณฑ์ให้โบนัสที่เหมาะสมตามความต้องการของพนักงาน ไม่เพียงเงินโบนัสเท่านั้น แต่อาจอยู่ในรูปของวันหยุดเพิ่ม สำหรับพนักงานที่ต้องการวันหยุดสำหรับครอบครัว เป็นต้น

3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน องค์กรธุรกิจต้องมีแผนความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจนและประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส เพื่อให้พนักงานที่ต้องการเลื่อนตำแหน่งสามารถพัฒนาทักษะ ความสามารถ และปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ต้องการให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเกิดความมั่นคงในการทำงาน

4) ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถตนเอง ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถฝึกอบรม พัฒนา ทักษะความสามารถอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานเพิ่มทักษะความรู้ตาม

ความสามารถของพนักงานตามที่ต้องการ ซึ่งเป็นการเพิ่มความพึงพอใจในงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรอีกทางหนึ่ง

5) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร องค์กรธุรกิจควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พนักงานเคารพซึ่งกันและกัน และมีบรรยากาศในการทำงานที่พนักงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานได้

6) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรธุรกิจควรเพิ่มกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อให้พนักงานภูมิใจว่างานที่ทำอยู่เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างประโยชน์แก่สังคมด้วย เช่น นโยบายการรับผู้พิการเข้าทำงานตามความสามารถ นโยบายการรับผู้อาวุโสที่มีความสามารถเข้าทำงาน การทำกิจกรรมเพื่อสังคมในโอกาสต่าง ๆ

7) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ องค์กรธุรกิจต้องส่งเสริมด้านสุขภาพของพนักงานทุกคน เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การฝึกอบรมความปลอดภัย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัย การดูแลความสะอาดสถานที่ทำงานเสมอ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน

8) ด้านความยุติธรรมในองค์กร การจัดการที่ยุติธรรมและเท่าเทียมในองค์กรถือเป็นพื้นฐานความสำคัญในการดำเนินธุรกิจ นโยบายและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ในองค์กรต้องยึดหลักความยุติธรรมสำหรับปฏิบัติต่อพนักงานทุกคน องค์กรธุรกิจมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและเป็นรูปธรรม มีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่เป็นรูปธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เข้าใจความแตกต่างของปัจเจกส่วนบุคคล และมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูด รักษา และจูงใจพนักงานที่มีคุณภาพให้ทำงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน เมื่อทุกอย่างดีแล้ว ก็จะทำให้ชีวิตมีความสุข ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรก็มีโอกาสประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาคุณภาพชีวิตและสมดุลชีวิตการทำงาน กับความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อจะรู้ว่าพนักงานในปัจจุบันมีความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด เพื่อให้องค์กรนำข้อมูลไปพัฒนาให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป นอกจากนี้ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีวิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) เพื่อเพิ่มความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อสมดุลของชีวิตในการทำงาน ศึกษาปัจจัยอื่นที่เป็นผลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาทิ ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความผูกพันต่อองค์กร (Organization Commitment) ความตั้งใจลาออกจากงาน (Turnover Intention) และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลชีวิตในการทำงานอื่น ๆ อาทิ การจัดการงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work Arrangement) ความอิสระในการทำงาน (Job Autonomy)

เอกสารอ้างอิง

- กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (ม.ป.ป.). คำอธิบายสรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๔. สืบค้นจาก https://legal.labour.go.th/images/law/Safety2554/2554_2382564.pdf
- ชนัญญา พิภูทอง. (2566). การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติภูเก็ต, สืบค้นจาก <http://www.mbaphangnga.ru.ac.th/documents/IS/IS3/6424103018.pdf>
- นภาพันท์ ใจคำปัน. (2564). ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า. สารนิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. *วารสารนักบริหาร*, 39(1), 3-11.
- พูนศักดิ์ ศรีประพันธ์. (ม.ป.ป.). *Work-Life Balance (การสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน)*. สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดชลบุรี, สืบค้นจาก <https://dopah.anamai.moph.go.th/>
- สราวลี แสงแวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวลิน เศรษฐกร. (2564). ความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน. การค้นคว้าอิสระ สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 278–308.
- Arief, N. R., Purwana, D., & Saptono, A. (2021). Effect of quality work of life (QWL) and work-life balance on job satisfaction through employee engagement as intervening variables. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(1), 259-269.
- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2020). The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1) 36-62. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Askari, R., Rafiei, S., Akbari, R., Ebrahimi, E. H., Dehghani, A., & Shafii, M. (2021). The relationship between work-life balance and quality of life among hospital employees. *International Journal of Healthcare Management*, 14(2), 436-440.
- Bhende, P., Mekoth, N., Ingalhalli, V. & Reddy, Y. V. (2020). Quality of work life and work-life balance. *Journal of Human Values*, 26(3), 256-265.
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons.

- Francis, S., & Fonceca, C. M. (2023). Quality of work life among employees: Descriptive study. *Journal of Academia and Industrial Research (JAIR)*, 11(3) 56-59.
- Gornick, J. C., & Meyer, M. K. (2003). *Families That Work: Policies For Reconciling Parenthood And Employment*, *Industrial and Labor Relations Review*. New York Russell Sage Foundation. ISBN 0-87154-356-7.
- Hackman, J. R., & Suttle, J. L. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approaches to Organizational Change*. Goodyear Publishing Company.
- Ismail, H. N., & Gali, N. (2022). Relationships among work-life balance, work-family conflict, and job satisfaction: A cross-sectional study of working adults in Malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(1), 1-21.
- Merrill A. R., & Merrill, R. R. (2003). *Life Matter: Creating a dynamic balance of work, family, time and money*. New York: McGraw-Hall.
- Ogunola, A. A. (2022). Quality of work-life and work-Life balance as predictors of employee job satisfaction. *Tazkiya Journal of Psychology*, 10(1).
- Shivani, D. (2017). A study of quality of work life: Key elements and it's implications. *International Journal of Science Technology and Management*. 6(5): 96-108.
- Sirgy, M. J., & Lee, D. J. (2020). Work-Life Balance: An Integrative Review. *Applied Research in Quality of Life*, 15, 1699-1711.
- Su, Z., & Zabilski, A. (2022). What is the relationship between quality of working life, work-life balance and quality of life? *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 14(3), 247-260.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Davis, L. E. et al. *The Quality of Working Life: problems, projects and the state of the art*. New York: The Free Press, Life.