

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลชีวิตและงาน : การศึกษา  
เปรียบเทียบบุคลากร Generation X และ Generation Y  
ในองค์กรภาครัฐ\*

QUALITY OF WORK LIFE AND WORK-LIFE BALANCE: A COMPARATIVE  
STUDY OF GENERATION X AND GENERATION Y PERSONNEL  
IN A PUBLIC ORGANIZATION

เกษร จินดาวงศ์<sup>1</sup> และ นัทนิชา โชติพิทยานนท์<sup>2</sup>

Kesorn Jindawong<sup>1</sup> and Natnicha Chotpittayanan<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

<sup>1-2</sup>Lecturer of Graduate School in science of administration, Suan Sunandha Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: s67563833015@ssru.ac.th

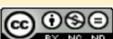
วันที่รับบทความ : 19 กุมภาพันธ์ 2569; วันแก้ไขบทความ 12 มีนาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 14 มีนาคม 2569

Received 19 February 2026; Revised 12 March 2569; Accepted 14 March 2026

## บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร Generation X และ Generation Y 2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่จำนวน 350 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

Citation:



\* เกษร จินดาวงศ์ และ นัทนิชา โชติพิทยานนท์. (2569). คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลชีวิตและงาน : การศึกษาเปรียบเทียบบุคลากร Generation X และ Generation Y ในองค์กรภาครัฐ.วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่, 4(2), 907-920.

Kesorn Jindawong and Natnicha Chotpittayanan. (2026). Quality Of Work Life And Work-Life Balance: A Comparative Study Of Generation X And Generation Y Personnel In A Public Organization. Modern Academic Development and Promotion Journal, 4(2), 907-920.;

DOI: <https://doi.org/10.>

<https://so12.tci-thaijo.org/index.php/MADPIADP/>

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมืออยู่ในระดับสูง (Cronbach's Alpha: QWL = 0.95 และ WLB = 0.88) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม และสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.60$ , S.D. = 0.85) และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 3.39$ , S.D. = 0.85) 2) เมื่อเปรียบเทียบระหว่าง Generation X และ Generation Y ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งในด้าน QWL และ WLB และ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = .82$ ,  $p < .01$ ) โดยปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์สูงกับ WLB ขณะที่ด้านรายได้และสวัสดิการเป็นประเด็นที่ควรได้รับการพัฒนา ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร และการปรับปรุงระบบสวัสดิการหรือแรงจูงใจที่เหมาะสม

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต, เจเนอเรชั่น X เจเนอเรชั่น Y

## Abstract

This study aimed to: (1) compare the levels of Quality of Work Life (QWL) and Work–Life Balance (WLB) between Generation X and Generation Y personnel; (2) examine factors related to the level of work–life balance; and (3) investigate the relationship between quality of work life and work–life balance among personnel of the Marine Department, Regional Office 5. This research employed a quantitative research design. The population consisted of 350 civil servants and staff members, and a sample of 160 participants was selected using stratified random sampling. The research instrument was a structured questionnaire with high reliability (Cronbach's Alpha: QWL = 0.95 and WLB = 0.88). Data were analyzed using descriptive statistics, independent samples t-test for group

comparison, and Pearson's correlation coefficient, with the statistical significance level set at .05.

The results revealed that: (1) the overall level of quality of work life among personnel was high ( $\bar{x} = 3.60$ , S.D. = 0.85), while the level of work-life balance was moderate ( $\bar{x} = 3.39$ , S.D. = 0.85); (2) there were no statistically significant differences between Generation X and Generation Y in terms of both QWL and WLB; and (3) quality of work life had a strong positive relationship with work-life balance at a statistically significant level ( $r = .82$ ,  $p < .01$ ). Factors related to the work environment and supervisory support showed a strong association with work-life balance, while income and welfare benefits were identified as areas requiring improvement. Therefore, the organization should prioritize the development of a supportive work environment, strengthen interpersonal relationships within the organization, and improve welfare systems or appropriate incentive mechanisms to enhance employees' quality of work life and promote sustainable work-life balance.

**Keywords:** Quality of Work Life, Work-Life Balance, Generation X and Generation Y

## บทนำ

ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และรูปแบบการทำงานในศตวรรษที่ 21 องค์กรภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบราชการสมัยใหม่ที่มุ่งเน้นประสิทธิภาพควบคู่กับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ของ Walton (1973 อ้างถึงใน ณัฐินี ใจเบิกบาน, 2562) เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ขณะที่แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) ของ Greenhaus และ Allen (2011 อ้างถึงใน ศิริประภา อ้อยแก้ว, 2562) ชี้ให้เห็นว่า การจัดสมดุลระหว่างบทบาทชีวิตส่วนตัวและบทบาทการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อสุขภาวะและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow (1943 อ้างถึงใน เสกสรร ดุมแก้ว, 2565) และ Herzberg (1966 อ้างถึงใน เสกสรร ดุมแก้ว, 2565) ยังชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า และคุณค่าของชีวิตการทำงาน ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

ในปัจจุบันองค์กรจำนวนมาก ต้องเผชิญกับความหลากหลายของช่วงวัยในการทำงาน (Generational Diversity) โดยเฉพาะบุคลากร Generation X และ Generation Y ซึ่งมีความนิยมและความคาดหวังต่อการทำงานแตกต่างกัน การขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถนำไปสู่ความเครียด ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Burnout) และความตั้งใจลาออกจากงาน ขณะเดียวกัน ปัจจัยด้านรายได้ ความมั่นคง ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และโอกาสความก้าวหน้า เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร หากความแตกต่างของช่วงวัยไม่ได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม อาจนำไปสู่ความขัดแย้งและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว (ธรรมรัตน์ อยู่พรต, 2556)

แม้ว่าจะมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งศึกษาประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในองค์กรภาครัฐ แต่การศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่าง Generation X และ Generation Y ในบริบทของหน่วยงานที่มีภารกิจเฉพาะด้าน เช่น สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ยังมีอยู่อย่างจำกัด หน่วยงานดังกล่าวมีภารกิจด้านการกำกับดูแลกิจการทางน้ำในพื้นที่ 6 จังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบสูงและมีกรอบเวลาการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จากการสำรวจเบื้องต้นพบว่าบุคลากรต้องเผชิญกับภาระงานที่เข้มข้น ขณะที่ความต้องการด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลชีวิต-งานของบุคลากรแต่ละช่วงวัยยังไม่ได้รับการศึกษาอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้การกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานอาจยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่มวัยอย่างเหมาะสม

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลชีวิตและงาน : การศึกษาเปรียบเทียบบุคลากร Generation X และ Generation Y ในองค์กรภาครัฐ จึงมีความสำคัญต่อการสร้างองค์ความรู้และสนับสนุนการกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ ทั้งนี้ การศึกษาคาดว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร และผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม ส่งเสริมสุขภาวะ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร Generation X และ Generation Y
2. เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร Generation X และ Generation Y
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5

## การทบทวนวรรณกรรม

### 1. แนวคิดและทฤษฎีพื้นฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life - QWL)

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นแนวคิดสำคัญในด้านพฤติกรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมความพึงพอใจ ความมั่นคง และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร โดย Walton (1973 อ้างถึงใน ณัฐินี ใจเบิกบาน , 2562) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมหลายมิติ เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความปลอดภัยในการทำงาน โอกาสในการพัฒนา และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แนวคิดดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่เพียงเกี่ยวข้องกับปัจจัยทางกายภาพเท่านั้น แต่ยังรวมถึงมิติทางสังคมและจิตวิทยาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

ขณะเดียวกัน แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) ของ Greenhaus และ Allen (2011 อ้างถึงใน ศิริประภา อยู่แก้ว, 2562) อธิบายถึงความสามารถของบุคคลในการจัดการบทบาทหน้าที่ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้เกิดความสมดุล ซึ่งส่งผลต่อสุขภาวะ ความพึงพอใจในชีวิต และประสิทธิภาพการทำงาน แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Maslow และ Herzberg ที่ชี้ว่าการตอบสนองความต้องการด้านความมั่นคง ความก้าวหน้า และความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรในองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นแนวคิดที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิด โดยองค์กรที่สามารถ

สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ย่อมช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการบทบาทชีวิตและงานได้อย่างสมดุลมากขึ้น

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในบริบทองค์กรภาครัฐและเอกชน พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร และระบบสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบผลการศึกษาน่าสนใจดังนี้

วรดา เสงอุตมทรัพย์ (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ในองค์กรและรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่นสามารถส่งเสริมแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากรได้

ณัฐพล อุตสาห์ (2566) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton เป็นกรอบในการวิจัย พบว่า อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และเสนอแนวทางให้หน่วยงานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมถึงการสร้างความมั่นคงด้านรายได้และสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พรทิพย์ เล็กอุทัย และทองฟู ศิริวงศ์ (2567) ศึกษาความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพัน ได้แก่ ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันในองค์กรได้ถึงร้อยละ 78.5

จากผลการศึกษางานวิจัยต่าง ๆ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร และระบบสวัสดิการ มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร

แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรในหลายบริษัท แต่ยังไม่พบข้อจำกัดบางประการ ได้แก่ งานวิจัยส่วนใหญ่เน้นศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรหรือความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่าการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยตรง รวมถึงมีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มช่วงวัย โดยเฉพาะ Generation X และ Generation Y ในบริษัทขององค์กรภาครัฐยังมีอยู่อย่างจำกัด และงานวิจัยในบริษัทของหน่วยงานภาครัฐที่มีลักษณะภารกิจเฉพาะ เช่น หน่วยงานด้านการกำกับดูแลกิจการทางน้ำ ยังมีการศึกษาไม่มาก ทำให้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ยังไม่เพียงพอ ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมุ่งเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ดังกล่าว โดยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พร้อมทั้งเปรียบเทียบระหว่างบุคลากร Generation X และ Generation Y ในบริษัทขององค์กรภาครัฐ ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และใช้แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ Greenhaus และ Allen เพื่อศึกษาระดับความสมดุลชีวิต-งาน รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรดังกล่าวในบริษัทขององค์กรภาครัฐ โดยเฉพาะการเปรียบเทียบระหว่างบุคลากร Generation X และ Generation Y เพื่อให้ได้ข้อค้นพบที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนานโยบายและแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐต่อไป

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) เปรียบเทียบระหว่างบุคลากร Generation X และ Generation Y และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ จึงมุ่งเน้นการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานภาครัฐ และนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่ออธิบายระดับตัวแปรและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าว

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 กรมเจ้าท่า จำนวนทั้งสิ้น 350 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, ม.ป.ป. : 35-36) จำนวน 160 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยแบ่งประชากรตามช่วงวัย ได้แก่ Generation X (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508–2523) และ Generation Y (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2524–2543) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนของประชากร เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของแต่ละช่วงวัยอย่างเหมาะสม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล, QWL (8 ด้าน), และ WLB (3 ด้าน) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ และความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ผลคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) = 0.95 และความสมดุลชีวิตและการทำงาน (WLB) = 0.88 ซึ่งถือว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างโดยตรงในช่วงเวลาที่กำหนด โดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามทั้งหมด และมีการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในบางประเด็น

5. การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ใช้สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Independent Samples t-test) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระหว่างบุคลากร Generation X และ Generation Y และใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ผลการวิจัย

### 1. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ของบุคลากร Generation X และ Generation Y

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 และผลการทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างบุคลากร Generation X และ Generation Y โดยใช้ Independent Samples t-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่าง Generation

กลุ่ม	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p-value
Generation X	78	3.63	0.83	0.78	.44
Generation Y	82	3.57	0.87		

ผลการทดสอบพบว่า  $t = 0.78$ ,  $p = .44$  ( $> .05$ ) แสดงว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 2. เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (WLB) ของบุคลากร Generation X และ Generation Y

ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 และ ผลการทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานระหว่างบุคลากร Generation X และ Generation Y โดยใช้ Independent Samples t-test พบว่า ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบ WLB ระหว่าง Generation

กลุ่ม	n	$\bar{x}$	S.D.	t	p-value
Generation X	78	3.42	0.82	0.55	.58
Generation Y	82	3.36	0.87		

ผลการทดสอบพบว่า  $t = 0.55, p = .58 (> .05)$  แสดงว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรทั้งสองกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยใช้ Pearson's Correlation Coefficient พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง QWL และ WLB

ตัวแปร	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
QWL – WLB	.82	.000	สูง

ผลการวิเคราะห์พบว่า  $r = .82, p < .01$  แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร

### อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลชีวิตและงาน : การศึกษาเปรียบเทียบบุคลากร Generation X และ Generation Y ในองค์กรภาครัฐ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) ของบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 อยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) ( $r = .82^{**}$ ) แสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม มีระบบการบริหารจัดการที่ชัดเจน และมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร สามารถส่งเสริมให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้มากขึ้น ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) ที่เสนอว่า การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ที่ดี

ในองค์กร และระบบการบริหารที่เป็นธรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยสร้างความพึงพอใจ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์กร

ผลการศึกษานี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรดา เสงอุดมทรัพย์ (2565) ที่พบว่า ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานและรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคั้งนี้ที่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์สูงกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยเชิงการบริหารภายในองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลชีวิต-งาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

ในขณะเดียวกัน ผลการศึกษาที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของระดับ QWL และ WLB ระหว่างบุคลากร Generation X และ Generation Y สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พรทิพย์ เล็กอุทัย และทองฟู ศิริวงส์ (2567) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันกลับเป็นปัจจัยเชิงโครงสร้างขององค์กร เช่น ความก้าวหน้าในงาน ความมั่นคงในอาชีพ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลการศึกษานี้จึงสะท้อนว่า ในบริบทขององค์กรภาครัฐที่มีระบบบริหารแบบมาตรฐานเดียวกัน ความแตกต่างระหว่างช่วงวัยอาจมีอิทธิพลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลชีวิต-งาน น้อยกว่าปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร

อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาคั้งนี้มีความแตกต่างบางประการจากงานวิจัยของ ญัฐพล อุตสาห์ (2566) ซึ่งพบว่า อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความแตกต่างดังกล่าวอาจเกิดจากบริบทขององค์กรที่ศึกษา โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจมีโครงสร้างการบริหารและลักษณะงานที่หลากหลาย ทำให้บุคลากรในแต่ละช่วงวัยมีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมากกว่า ขณะที่หน่วยงานราชการส่วนกลางหรือหน่วยงานที่มีระบบการบริหารแบบมาตรฐานเดียวกัน เช่น กรมเจ้าท่า อาจมีโครงสร้างการบริหารที่ชัดเจนและมีระบบสวัสดิการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ส่งผลให้บุคลากรในแต่ละช่วงวัยรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่ใกล้เคียงกัน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาในเชิงทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1966) ซึ่งแบ่งปัจจัยในการทำงานออกเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivators) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) พบว่า ปัจจัยด้านรายได้และสวัสดิการที่บุคลากรประเมินอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น สามารถอธิบายได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัยที่มีบทบาทสำคัญในการป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากองค์กรสามารถพัฒนาปัจจัยดังกล่าวให้เหมาะสม จะช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

โดยสรุป ผลการศึกษานี้ชี้ให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากร และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างสุขภาวะในการทำงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ

## องค์ความรู้ใหม่

จากผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า “ความแตกต่างด้านรุ่นวัย” ทำหน้าที่เป็นตัวแปรตัวกลางที่กำหนดประสิทธิผลของนโยบาย QWL ต่อ WLB และเน้นย้ำว่าหน่วยงานภาครัฐไม่ควรใช้แนวทางแบบ “ขนาดเดียวใช้ได้กับทุกคน” (One-size-fits-all) แต่ควรออกแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยืดหยุ่นและตอบสนองความหลากหลายของบุคลากรแต่ละช่วงวัยอย่างเหมาะสม

## สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งสะท้อนถึงบรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม ด้านรายได้และสวัสดิการยังเป็นประเด็นที่บุคลากรบางส่วนเห็นว่ายังไม่สอดคล้องกับภาระค่าครองชีพ ขณะที่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะประเด็นงานรบกวนเวลาส่วนตัวในวันหยุด ซึ่งสะท้อนลักษณะภารกิจของหน่วยงานที่อาจทำให้ขอบเขตระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานเกิดการทับซ้อน เมื่อเปรียบเทียบระหว่าง Generation X และ Generation Y ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลชีวิต-งาน แสดงให้เห็นว่าบริบทของ

องค์กรภาครัฐที่มีโครงสร้างมาตรฐานเดียวกันส่งผลให้บุคลากรทั้งสองช่วงวัยมีประสบการณ์การทำงานใกล้เคียงกัน นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กล่าวคือ เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าคุณภาพแวดล้อมการทำงานดี มีความมั่นคง และได้รับการสนับสนุน ก็จะสามารถบริหารจัดการบทบาทชีวิตและงานได้อย่างสมดุลมากขึ้น **ข้อเสนอแนะในการวิจัย** ประกอบด้วย 1. **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** ประกอบด้วย 1.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย ควรพิจารณาพัฒนาระบบสวัสดิการหรือแรงจูงใจเสริมที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อบรรเทาความกังวลด้านรายได้และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม 1.2 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการ ควรกำหนดแนวทางบริหารภาระงานและเวลาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เช่น การจัดระบบเวรหรือการกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการติดต่อราชการนอกเวลางาน เพื่อป้องกันการรบกวนเวลาส่วนตัว 2. **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** จากประเด็นที่ค้นพบทำให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลชีวิตและงาน ดังนั้น ควรขยายการศึกษาไปยังหน่วยงานภาครัฐอื่นหรือเปรียบเทียบกับภาคเอกชน เพื่อให้เห็นความแตกต่างเชิงโครงสร้างที่ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมถึงควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีอิทธิพลร่วม เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น ตลอดจนการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อทำความเข้าใจมุมมองเชิงลึกของบุคลากรแต่ละช่วงวัย ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถพัฒนากลยุทธ์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลชีวิต-งานของบุคลากรภาครัฐได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืนต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพล อุตสาหกรรม. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในคลองบางปลากด อำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์*, 7(1), 112–129.
- ณัฐินี ใจเบิกบาน. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร. ใน *รายงานการวิจัย*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต. (2556). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชันต่าง ๆ. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 4(2), 24–39.

- พรทิพย์ เล็กอุทัย, และ ทองฟู ศิริวงศ์. (2567). ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development*, 9(7), 505–517.
- วรรดา เสงอุดมทรัพย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี. ใน *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (ม.ป.ป.). *การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของทาโร ยามาเน และเครจซี่-มอร์แกน*. เรียกใช้เมื่อ 12 มกราคม 2569 จาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kupsri/article/download/236119/162075/>
- ศิริประภา อยู่แก้ว. (2562). สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อความสัมพันธ์ในครอบครัวของบริษัทสร้างเว็บไซต์. ใน *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เสกสรร ดุมแก้ว. (2565). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ แรงจูงใจ และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานกลุ่มบริษัทหนทลิน. ใน *การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.