

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสมดุลชีวิตและงานของบุคลากรต่างรุ่นวัย : กรณีศึกษา
สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5

Factors of Quality of Work Life Affecting Work-Life Balance among
Multigenerational Personnel: A Case Study of the Regional Marine Office 5

เกษร จินดาวงศ์¹ นัทนิชา โชติพิทยานนท์²
Kesorn Jindawong, Natnicha Chotpittayanant

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้ วัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 จำนวน 134 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมานเพื่อทดสอบความสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 รับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ใน ระดับมาก ผลลัพธ์นี้แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานประสบความสำเร็จในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความพึงพอใจและความผูกพันขั้นพื้นฐาน 2) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ขณะที่ผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ (รวมถึงกลุ่มวัย) ไม่ส่งผลให้เกิดความแตกต่างต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำสำคัญ (Keywords) : คุณภาพชีวิตการทำงาน; ความสมดุลชีวิตและงาน; บุคลากรต่างรุ่นวัย

Abstract

This research article aimed to: (1) examine the level of quality of work life and work-life balance, and (2) study the factors affecting the level of work life balance. The study employed a quantitative research methodology. The population and sample consisted of 134 personnel from Regional Harbour Office 5. The research instrument was a questionnaire, and data were collected through questionnaire distribution. The statistics used for data analysis included descriptive statistics and inferential statistics to test relationships.

The findings revealed that: (1) Personnel at Regional Harbour Office 5 perceived reported a high level of work-life quality. This result indicated that the organization

Received: 2026-01-14 Revised: 2026-02-10 Accepted: 2026-02-13

¹ นักศึกษาประจำบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, Student of Graduate School in science of administration, Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: s67563833015@ssru.ac.th

² อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, lecturer of Graduate School in science of administration, Suan Sunandha Rajabhat University. E-mail: natnicha.ch@ssru.ac.th

effectively fostered a work environment that enhances job satisfaction and employee engagement. Among the quality of work-life factors, the working environment exhibited the strongest relationship, followed by relationships with supervisors. Furthermore, analyses of personal factors, including age groups, indicated no significant differences in work-life balance levels.

Keywords: Quality of Work Life; Work-Life Balance; Multigenerational Personnel

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนต้องเผชิญกับการแข่งขันและความท้าทายมากขึ้น การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะการบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน หนึ่งในประเด็นที่องค์กรยุคใหม่ให้ความสำคัญมากขึ้นคือ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” (Quality of Work Life: QWL) และ “ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน” (Work-Life Balance: WLB) เพราะทั้งสองปัจจัยนี้ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของบุคลากร การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตที่ดีในที่ทำงาน เช่น ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมปลอดภัย มีความก้าวหน้า และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ย่อมทำให้พนักงานมีความสุขและสามารถจัดสรรชีวิตกับงานได้อย่างเหมาะสม (Walton, 1973 อ้างถึงใน สายสุตา มะโนชัย, 2554: 5-7) ซึ่งส่งผลให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานได้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ความท้าทายสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันคือความหลากหลายของช่วงวัยในการทำงาน (Multi-Generational Workforce) โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่าง Generation X และ Generation Y ซึ่งมีค่านิยมและมุมมองต่อการทำงานแตกต่างกัน เช่น กลุ่ม Generation X มักให้ความสำคัญกับความมั่นคงและผลตอบแทนที่ชัดเจน ขณะที่ Generation Y เน้นความยืดหยุ่น การเรียนรู้ และการมีเวลาส่วนตัวมากกว่า ความแตกต่างเหล่านี้หากองค์กรไม่เข้าใจและปรับวิธีบริหารให้เหมาะสม อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ความเครียด หรือความผูกพันต่อองค์กรลดลง (วฐ สนวนนท์, 2560: 53-55)

สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 (2566) ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐสังกัดกรมเจ้าท่า มีภารกิจสำคัญในการกำกับดูแลการคมนาคมทางน้ำในพื้นที่ฝั่งทะเลอันดามัน ก็ประสบกับความท้าทายนี้เช่นกัน องค์กรประกอบไปด้วยบุคลากรจากหลากหลายรุ่นวัยที่ต้องทำงานร่วมกันเพื่อให้บริการประชาชน การที่บุคลากรขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและงานอาจนำไปสู่ความเครียด ความเหนื่อยหน่าย และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของสำนักงานฯ จึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำความเข้าใจว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่องค์กรมอบให้ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตและงานของบุคลากรในแต่ละกลุ่มวัยอย่างไร ด้วยความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสมดุลชีวิตและงานของบุคลากรต่างรุ่นวัย: กรณีศึกษาสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5” เพื่อทำความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลชีวิตกับงานในแต่ละรุ่นวัย รวมถึงเสนอแนวทางที่ช่วยให้องค์กรสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

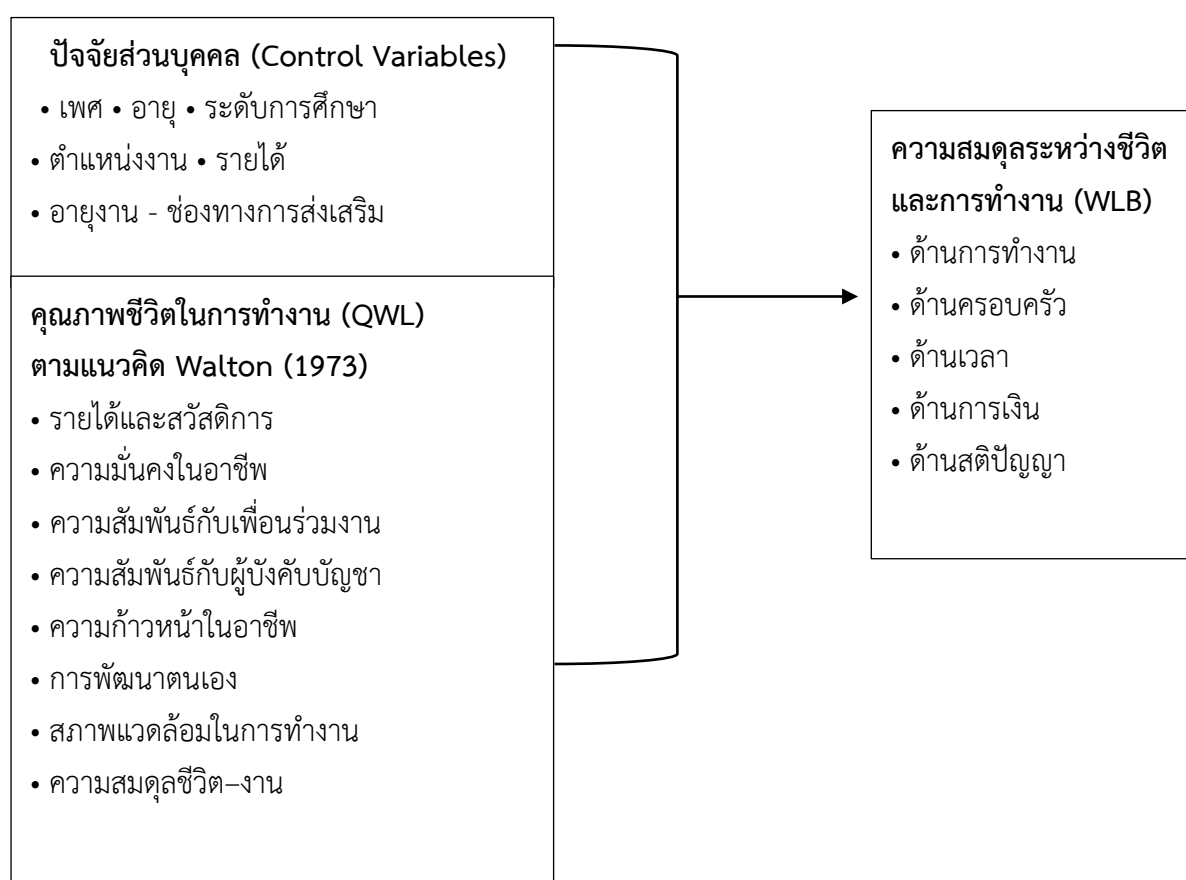
1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5
2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สรุปใจความสำคัญ จากแนวคิดของ Walton (1973) ที่สอดคล้องกับการศึกษาในครั้งนี้ จึงนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสมดุลชีวิตและงานของบุคลากรต่างรุ่นวัย : กรณีศึกษาสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5” เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา เน้นศึกษาเกี่ยวกับความเข้าใจเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตและการทำงานของกลุ่มวัยใน กลุ่มเจนเนอเรชั่น X และ Y ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในครั้งนี้อยู่ที่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 กรมเจ้าท่า ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น X และ Y จำนวน 267 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบมีชั้น (Stratified Sampling) กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973 อ้างถึงใน วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, ม.ป.ป.: 35-36) ได้จำนวน 134 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สังกัดสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 กรมเจ้าท่า

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา เดือน มิถุนายน ถึง เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล, QWL (8 ด้าน), และ WLB (3 ด้าน) เครื่องมือมีความเที่ยงตรงสูง (IOC 0.67-1.00) และความเชื่อมั่นสูง (Cronbach's Alpha QWL=0.95, WLB=0.88)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตจากข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 กรมเจ้าท่า และแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 134 คน พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวิธีการตอบแบบสอบถามอย่างชัดเจน จากนั้นจึงรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์ครบถ้วนเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ แจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อนำเสนอข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและแนวโน้มของตัวแปรที่ศึกษา พร้อมทั้งใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า Independent Sample t-test และการทดสอบค่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบสมมติฐานและตรวจสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Moment Product Correlation)

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสมดุลชีวิตและงานของบุคลากรต่างรุ่นวัย : กรณีศึกษาสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ” สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ 1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 มีระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิภาพของการบริหารงานภาครัฐที่ให้ความสำคัญต่อการดูแลบุคลากรในทุกมิติ ทั้งด้านสวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพ และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีช่วยสร้างความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและประสิทธิภาพสูงสุด เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบุคลากรในกลุ่มวัยต่าง ๆ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่า บุคลากรในทุกช่วงวัยมีระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานใกล้เคียงกัน โดยไม่ปรากฏความแตกต่างอย่างเด่นชัดระหว่างกลุ่มวัยทำงานตอนต้น วัยกลางคน และวัยใกล้เกษียณ ผลดังกล่าวสะท้อนว่า หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและระบบ

บริหารที่สร้างความเท่าเทียมในทุกระดับตำแหน่ง ซึ่งเป็นลักษณะเด่นของระบบราชการไทยที่ให้ความสำคัญกับหลักความมั่นคงและความเป็นธรรมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 มีลักษณะการบริหารงานที่เน้นความเสมอภาคและความมั่นคง โดยทุกกลุ่มตำแหน่งได้รับสวัสดิการและการประเมินผลในมาตรฐานเดียวกัน เช่น การได้รับสิทธิลาพักผ่อนประจำปี การประเมินผลการปฏิบัติงานแบบโปร่งใส และการจัดอบรมเพิ่มทักษะอย่างเท่าเทียม ซึ่งช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการรับรู้คุณภาพชีวิตของบุคลากรแต่ละกลุ่ม แต่อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ควรพิจารณาเพิ่มเติมคือ มิติด้านโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งยังอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ อาจสะท้อนข้อจำกัดของระบบราชการที่ยังคงมีโครงสร้างการบริหารแบบลำดับชั้น (Hierarchical Structure) ซึ่งอาจทำให้บุคลากรบางกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มวัยหนุ่มสาว รู้สึกว่าตนเองไม่มีอิสระเพียงพอในกระบวนการตัดสินใจ ดังนั้น การนำแนวทางการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เข้ามาใช้จะช่วยให้บุคลากรทุกช่วงวัยรู้สึกเป็นเจ้าของงานและเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตได้ในระยะยาว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 อยู่ในระดับสูงโดยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มวัย ซึ่งแสดงถึงความเสมอภาคในการบริหารบุคลากรของหน่วยงาน แต่ในเชิงบริหาร ควรให้ความสำคัญกับการเพิ่มความยืดหยุ่น การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น และการพัฒนาทักษะของบุคลากรทุกช่วงวัย เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ยั่งยืนและสอดคล้องกับแนวโน้มแรงงานยุคใหม่

วัตถุประสงค์ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5

ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมบุคลากรในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐที่ให้ความสำคัญต่อสุขภาวะของเจ้าหน้าที่ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาความแตกต่างของกลุ่มวัยพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านสติปัญญา (Cognitive Balance) โดยกลุ่มบุคลากรอายุ 41 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์มากกว่าสามารถจัดการความคิด การรับรู้ และอารมณ์ได้ดีกว่า ทำให้สามารถรับมือกับแรงกดดันจากงานและรักษาสมดุลชีวิตได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยองค์กรมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้บุคลากรรักษาขอบเขตเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ลดการรบกวนของงาน การมอบหมายภารกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ และการส่งเสริมกิจกรรมที่สนับสนุนสุขภาพจิต ทั้งนี้เมื่อพิจารณามิติอื่น ๆ ของความสมดุลชีวิต ได้แก่ ด้านเวลา (Time Balance) ด้านอารมณ์ (Emotional Balance) และด้านสังคม (Social Balance) พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มวัย ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าการบริหารงานของสำนักงานเจ้าท่าฯ มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนและมีนโยบายด้านสวัสดิการที่เท่าเทียม ทำให้บุคลากรทุกกลุ่มวัยได้รับโอกาสในการจัดสรรเวลาและพักผ่อนได้อย่างสมดุล นอกจากนี้ยังพบว่า เมื่อเปรียบเทียบตามเพศ บุคลากรชายและหญิงไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือความสมดุลชีวิตในองค์กรภาครัฐไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศ แต่ขึ้นอยู่กับระดับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นหลัก ทั้งนี้ความสมดุลจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการของงาน (Job Demands) ไม่เกินทรัพยากรที่บุคลากรได้รับ (Job Resources) ซึ่งในกรณีของสำนักงานเจ้าท่าฯ บุคลากรได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการอย่างเพียงพอ ทำให้สามารถจัดการภาระงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรักษาสมดุลชีวิตได้ดี ดังนั้น

หากองค์กรจัดให้มีระบบสนับสนุนที่มั่นคง บุคลากรก็จะรู้สึกปลอดภัยและมีศักยภาพในการรับมือกับความเครียดจากงานได้ดีขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานต่อความสมดุลชีวิตและงานของบุคลากรต่างรุ่นวัย : กรณีศึกษาสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ” สามารถอภิปรายผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ 1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5

ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า บุคลากรในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามกลุ่มวัย สะท้อนให้เห็นถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานภาครัฐที่มุ่งเน้นความเสมอภาค ความมั่นคง และการจัดสวัสดิการในมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะโครงสร้างการบริหารของระบบราชการไทยที่เน้นความเป็นธรรมและความเท่าเทียมมากกว่าความแตกต่างเชิงปัจเจก ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าว มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของฐ สนวนานท์ (2560: 53-54) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และพนักงานมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในมิติด้านสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน และลักษณะงานที่ชัดเจน งานวิจัยดังกล่าวสะท้อนว่า องค์กรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมีระบบการดูแลบุคลากรที่ช่วยลดความแตกต่างด้านการรับรู้คุณภาพชีวิตระหว่างบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ที่ไม่พบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างกลุ่มวัย

นอกจากนี้ ผลการศึกษายัง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เล็กอุทัย และทองฟู ศิริวงศ์ (2567: 514-515) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ และประสบการณ์ทำงาน ไม่ส่งผลให้ระดับความผูกพันในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ขณะเดียวกัน คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะด้านความมั่นคงในงานและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูงและส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ผลการศึกษานี้สนับสนุนข้อค้นพบของงานวิจัยปัจจุบันที่ชี้ให้เห็นว่า ระบบราชการมีบทบาทสำคัญในการสร้าง “ความเสมอภาคเชิงโครงสร้าง” (Structural Equality) ให้กับบุคลากรทุกช่วงวัย ผ่านกลไกด้านสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความมั่นคงในการทำงาน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาในเชิงเปรียบเทียบ ผลการวิจัยมีบางประเด็นที่แตกต่างจากงานของ วรดา เสงอุดมทรัพย์ (2565: 109-111) พบว่า ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่ให้คุณค่ากับอิสระในการทำงานและการมีเสียงในกระบวนการตัดสินใจ ในขณะที่ผลการศึกษาของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 พบว่า มิติด้านการแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจยังอยู่ในระดับปานกลาง และไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างเชิงวัยอย่างชัดเจน ความแตกต่างดังกล่าวอาจอธิบายได้จากบริบทองค์กรที่ต่างกัน โดยหน่วยงานราชการมีโครงสร้างการบริหารแบบลำดับชั้น (Hierarchical Structure) ที่ชัดเจนกว่ารัฐวิสาหกิจ ทำให้บทบาทการมีส่วนร่วมของบุคลากรถูกจำกัดมากกว่า

วัตถุประสงค์ 2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5

ผลการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุหรือช่วงวัย ประสบการณ์ทำงาน และระดับการสนับสนุนจากองค์กร โดยเฉพาะในมิติด้านสติปัญญา (Cognitive Balance) ซึ่งพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มวัย ทั้งนี้ กลุ่มบุคลากรที่มีอายุ 41 ปีขึ้นไปมีระดับความสมดุลด้านสติปัญญาสูงกว่ากลุ่มอายุ 21-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนว่าประสบการณ์ในการทำงานและการใช้ชีวิตมีบทบาทสำคัญต่อความสามารถในการจัดการความคิด การรับรู้ และอารมณ์ภายใต้แรงกดดันจากงาน ผลการศึกษาดังกล่าวมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของวรู สนวนานท์ (2560: 56-57) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ประสบการณ์การทำงานและความมั่นคงในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวทางความคิดและการรับมือกับความเครียดจากงาน บุคลากรที่มีอายุงานมากมักมีความเข้าใจระบบงาน บทบาทหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน จึงสามารถจัดการภาระงานและรักษาสมดุลชีวิตได้ดีกว่าบุคลากรรุ่นใหม่ที่ยังอยู่ในช่วงปรับตัว งานวิจัยดังกล่าวสนับสนุนข้อค้นพบว่าปัจจัยด้านประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเชิงสติปัญญาเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในบริบทองค์กรภาครัฐ ในขณะเดียวกัน ผลการศึกษานี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เล็กอุทัย และทองพูน ศิริวงศ์ (2567: 514-515) ที่พบว่าระดับความสมดุลชีวิตและการทำงานของข้าราชการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นบทบาทของผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และระบบสวัสดิการที่มั่นคง โดยไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างเพศ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 ที่พบว่าบุคลากรชายและหญิงมีระดับความสมดุลชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าความสมดุลชีวิตในองค์กรภาครัฐไม่ได้ขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคล แต่ขึ้นอยู่กับโครงสร้างการบริหารและทรัพยากรสนับสนุนที่องค์กรจัดให้เป็นหลัก อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับ งานวิจัยของวรดา เสงอุดมทรัพย์ (2565: 111-113) พบว่ามีทั้งส่วนที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกัน โดยงานวิจัยดังกล่าวระบุว่า ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจ และการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น มีอิทธิพลอย่างมากต่อความสมดุลชีวิตและความผูกพันของพนักงานเจนเอเรชันวายในรัฐวิสาหกิจ ในขณะที่ผลการศึกษาของสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 พบว่ามิติด้านเวลา อารมณ์ และสังคม ไม่แตกต่างกันระหว่างกลุ่มวัยอย่างมีนัยสำคัญ ความแตกต่างนี้อาจอธิบายได้จากบริบทองค์กรที่แตกต่างกัน กล่าวคือ หน่วยงานราชการมีโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน เวลาทำงานแน่นอน และภาระงานมีความคงที่มากกว่ารัฐวิสาหกิจ ทำให้ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นมีบทบาทน้อยกว่าเมื่อเทียบกับองค์กรที่เน้นผลสัมฤทธิ์และการแข่งขันสูง

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

การวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5 อยู่ในระดับสูง สะท้อนประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ระบบราชการที่มีมาตรฐานและความมั่นคง งานวิจัยยืนยันว่า ความสมดุลชีวิตในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศหรือช่วงวัยเป็นหลัก แต่ขึ้นอยู่กับระดับการสนับสนุนจากองค์กร โดยเฉพาะสวัสดิการ ความชัดเจนของบทบาทงานและความสัมพันธ์ในที่ทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ช่วงวัยและประสบการณ์ทำงานส่งผลกระทบต่อความสมดุลด้านสติปัญญา โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงสามารถจัดการความคิดและแรงกดดันจากงานได้ดีกว่า องค์ความรู้ดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบแนวคิด Job Demands-Resources Model ที่ชี้ให้เห็นว่าทรัพยากรจากองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อการลดความเครียดและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร ทั้งนี้ งานวิจัยสะท้อนว่าการพัฒนาความ

สมดุลชีวิตอย่างยั่งยืนควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทักษะทางสติปัญญาและการสนับสนุนจากองค์กรควบคู่กัน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1.1 จัดทำนโยบายเวลาทำงานยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองกลุ่มวัยหนุ่มสาว
- 1.2 เพิ่มสวัสดิการด้านสุขภาพจิต เช่น โปรแกรมให้คำปรึกษาเชิงจิตวิทยา
- 1.3 ทบทวนระบบค่าตอบแทนหรือเบี้ยเลี้ยงให้เพียงพอต่อค่าครองชีพ (เพื่อแก้ไขปัญหารายได้

ต่ำสุด)

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมพื้นที่และบริบทที่หลากหลาย โดยการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างภูมิภาค ซึ่งทำการวิจัยในพื้นที่ภาคต่าง ๆ ที่มีบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมแตกต่างกัน เพื่อดูว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการในแต่ละพื้นที่

2.2 อาจใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) คือ รวมการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามขนาดใหญ่ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทั้งเชิงสถิติและเชิงความหมาย

เอกสารอ้างอิง (References)

- พรทิพย์ เล็กอุทัย และ ทองฟู ศิริวงศ์. (2567). ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของข้าราชการหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. *Journal of Modern Learning Development*. 9(7): 505-517.
- วรดา เสงอุดมทรัพย์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวาย การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 2 (ภาคกลาง) จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วฐิ สวานานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (ม.ป.ป.). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน และเครจซี-มอร์แกน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kupsrj/article/download/236119/162075/สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2568>.
- สายสุตา มะโนชัย. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงาน เขตเชียงใหม่ 2. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคที่ 5. (2566). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาค ที่ 5 พ.ศ. 2566-2570. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.md.go.th> 18 มิถุนายน 2568.