

**อิทธิพลด้านการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว(Work-Life Integration) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชน
แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร**

**The Impact of Work-Life Integration on Workplace Efficiency: A Case Study of
Office Employees at a Private Corporation in Bangkok**

อโนทัย ศรีวระมย์¹

Anothai Sriwarom¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลด้านการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.30) อายุระหว่าง 26–35 ปี (ร้อยละ 49.30) สถานภาพโสด (ร้อยละ 67.00) และมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 73.00) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ยกเว้นปัจจัยด้านอายุ ตำแหน่งงาน และรายได้ ที่มีผลต่อบางด้านของประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มอายุ 36–45 ปี แสดงระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพการทำงานสูงกว่ากลุ่มอายุ 26–35 ปี อย่างมีนัยสำคัญ ในด้าน Work-Life Integration พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน และการสนับสนุนระบบการทำงานจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลมากที่สุดต่อประสิทธิภาพการทำงาน ส่วนด้าน

1 โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสำหรับผู้บริหาร, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง; Master of Business Administration for Executive Program, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University; Email: 6614122010@ru.ac.th

ความสามารถในการจัดสรรเวลา ความเครียด และความยืดหยุ่นในการทำงานไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญ จากผลการศึกษาจึงเสนอแนะให้ผู้บริหารองค์กรพิจารณานโยบายที่ส่งเสริม Work-Life Integration และความพึงพอใจของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นในระยะยาว

คำสำคัญ: การผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิต, ประสิทธิภาพการทำงาน, พนักงานออฟฟิศ, บริษัทเอกชน, ความพึงพอใจในการทำงาน

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between Work-Life Integration (WLI) and work performance among office employees in a private company in Bangkok. Data were collected from 300 respondents through questionnaires. The majority were female (59.30%), aged 26–35 years (49.30%), single (67.00%), and held a bachelor's degree (73.00%).

The findings revealed that personal factors such as gender, marital status, education level, and work experience did not significantly affect work performance. However, age, job position, and monthly income showed statistically significant differences in certain aspects. Notably, employees aged 36–45 had significantly higher performance perceptions than those aged 26–35.

Overall, Work-Life Integration was rated high and significantly influenced work performance. The most influential factors were life and work satisfaction and system support. In contrast, time management ability, stress level, and flexibility did not show significant effects.

The study recommends organizational policies that enhance employee satisfaction and promote effective Work-Life Integration as strategies for improving long-term work performance.

Keywords: Work-Life Integration, Work Performance, Office Employees, Private Sector, Employee Satisfaction

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่การทำงานมีความยืดหยุ่นมากขึ้นและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ รูปแบบการทำงานของพนักงานออฟฟิศเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จากการเข้าทำงานที่สำนักงานทุกวันเป็นการ

ทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) โดยองค์กรจะสนับสนุนด้วยเทคโนโลยีต่างๆ เพื่อช่วยบริหารจัดการ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าได้รับอิสระสามารถสร้างสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ (Work-Life Balance) (ยูวดี ลีน้อย, 2566) และยังพบว่าการทำงานจากที่บ้านไม่ได้กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (ธนิยา รุจนเวชช์, 2564) ซึ่งที่ผ่านมาแนวคิดเรื่องความสมดุลของชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) เป็นแนวคิดหลักที่องค์กรให้ความสำคัญ อย่างไรก็ตาม ในยุคดิจิทัลที่มีการทำงานแบบ Hybrid Working และ Remote Work ทำให้เส้นแบ่งระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเริ่มเลือนลางมากขึ้น พนักงานบางคนอาจต้องทำงานนอกเวลางาน หรือต้องบริหารจัดการภาระงานพร้อมกับชีวิตส่วนตัวในเวลาเดียวกัน จนไม่สามารถแยกเวลาการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว หรือเวลาสำหรับการพักผ่อนออกจากกันได้ แนวคิดเรื่อง การผสมผสานระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration หรือ Work-Life Harmony) จึงถูกกล่าวถึงและได้รับความสนใจมากขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สุขภาพจิต และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Kossek et al., 2014) โดยแนวคิดนี้มุ่งเน้นให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาและภาระงานให้สอดคล้องกับชีวิตส่วนตัว เป็นการผสมผสานให้ทั้งสองส่วนสามารถดำเนินไปพร้อมกันได้ แทนที่จะพยายามแยกทั้งสองส่วนออกจากกันอย่างเด็ดขาด ดังนั้นการศึกษานี้จึงมุ่งเน้นการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) จะช่วยให้องค์กรเข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อการจัดการชีวิตและการทำงานของพนักงาน องค์กรสามารถออกแบบนโยบายและกลยุทธ์การบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ควบคู่ไปกับการมีคุณภาพชีวิต (Life Quality) และคุณภาพชีวิตการทำงาน (Work Life Quality) ที่ดี ให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลางานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว ลดความเครียด เพิ่มความสุขในการทำงาน และสร้างความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ต่อองค์กร เป็นการบริหารจัดการทุนมนุษย์ที่ส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลด้านการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์

1. การผสมผสานระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration หรือ Work-Life Harmony) หมายถึง การผสมหรือหลอมรวมงานและชีวิตส่วนตัวเข้าด้วยกัน การทำงานและชีวิตส่วนตัวสามารถมีความทับซ้อนกันได้ โดยพนักงานสามารถเลือกจัดลำดับความสำคัญของแต่ละด้านได้ตามความเหมาะสม

2. ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่ใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการทำงาน ทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะทาง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณงาน คุณภาพของงาน ระยะเวลาที่ใช้ และ ความพึงพอใจในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ช่วยให้องค์กรเข้าใจว่าปัจจัยการผสมผสานชีวิตและงานด้านใด มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด หรือต่ำสุด เพื่อนำไปวิเคราะห์ ออกแบบและพัฒนานโยบายการทำงานขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. ช่วยให้นักงานตระหนักถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของตนเอง รวมถึงทราบแนวทางสำหรับการจัดการเวลาและพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมส่งเสริมสุขภาพจิตและความเป็นอยู่ที่ดีของตนเอง

แนวคิดทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรม

1.แนวคิดการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work life Integration)

แนวคิดเรื่องการผสมผสานระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นให้บุคคลสามารถจัดสรรเวลาและพลังงานให้กับทั้งงานและชีวิตส่วนตัวอย่างยืดหยุ่น และสอดคล้องกัน โดย Sue Campbell Clark ในปี ค.ศ. 2000 อธิบายว่าบุคคลต้องข้ามขอบเขตระหว่างบทบาทในการทำงานและบทบาทในครอบครัวรวมถึงชีวิตประจำวัน โดยขอบเขตเหล่านี้อาจมีความยืดหยุ่นและซึมผ่านได้ในระดับที่แตกต่างกันซึ่งส่งผลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว การผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิต (Work life Integration) จึงเป็นแนวคิดที่เน้นการผสมผสานระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวไปด้วยกันอย่างกลมกลืน แทนที่จะแยกทั้งสองส่วนออกจากกันอย่างชัดเจน ประกอบไปด้วย 5 ปัจจัย คือ

1) ความสามารถในการจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ทั้งในบทบาทการทำงานและบทบาทในชีวิตส่วนตัว เช่น ครอบครัว สุขภาพ การพักผ่อน ได้อย่างเหมาะสม

2) ความยืดหยุ่นในการจัดสรรเวลาและสถานที่ในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการควบคุมหรือเลือกได้ว่าจะทำงาน เมื่อใด (เวลา) และ ที่ใด (สถานที่) โดยไม่จำเป็นต้องยึดติดกับเวลาทำงานแบบดั้งเดิม เช่น 08:00–17:00 หรือสถานที่แบบตายตัว

3) ความเครียดจากงานที่กระทบชีวิตส่วนตัว (Work Stress Affecting Personal Life) คือ ภาวะความตึงเครียดทางร่างกายและจิตใจที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่าการต้องการจากงานนั้นเกินขีดความสามารถหรือทรัพยากรที่ตนมีอยู่

4) การสนับสนุนด้วยระบบ (System Support) คือ การวางโครงสร้าง กระบวนการ เทคโนโลยี และนโยบายภายในองค์กร เพื่อสนับสนุนให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน Clark อธิบายว่า “ความสมดุล” เป็นผลลัพธ์ที่สะท้อนให้เห็นถึงระดับความพึงพอใจในบทบาททั้งสองด้าน กล่าวคือ ด้านการทำงานและด้านชีวิตครอบครัว ซึ่งถ้าบุคคลสามารถจัดการขอบเขตของเวลา สถานที่ และจิตใจได้ดี จะทำให้รู้สึก “เต็ม” ในทั้งสองด้าน คือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ใช้ชีวิตได้อย่างมีคุณภาพเช่นเดียวกัน

จึงสรุปได้ว่า Work-Life Integration คือ แนวคิดที่มุ่งเน้นการ ผสมผสาน บทบาทของงานและชีวิตส่วนตัวเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืนและมีความยืดหยุ่น แทนการแยกขาดบทบาทระหว่างเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวอย่างเด็ดขาด โดยแนวคิดนี้เชื่อว่า งานและชีวิต ไม่จำเป็นต้องแข่งขันกัน แต่บุคคลสามารถออกแบบวิถีชีวิตให้บทบาททั้งสองด้านอยู่ร่วมกันได้ในแบบที่เหมาะสม

2. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman, (1989) ได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเน้นย้ำว่าประสิทธิภาพที่แท้จริงนั้นไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลลัพธ์จากการผสมผสานกันขององค์ประกอบหลัก 4 ประการ ได้แก่

1) คุณภาพ (Quality) ผลงานต้องมีคุณภาพที่สูง ถูกต้อง แม่นยำ สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด

2) ปริมาณ (Quantity) ปริมาณงานต้องเพียงพอและทันภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันต้องไม่กระทบต่อคุณภาพของงาน

3) เวลา (Time) เวลาในการทำงานต้องเสร็จสิ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด

4) ต้นทุน (Cost) การบริหารจัดการต้นทุนให้มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

Millet (1954) ได้กล่าวถึงความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้แก่ประชาชน โดยวัดจากการให้บริการที่เท่าเทียม รวดเร็ว ทันเวลา เพียงพอ ต่อเนื่อง และก้าวหน้า ซึ่งนำไปสู่ผลกำไรที่ยั่งยืน

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้งหมดรวมกันจะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพในการทำงานที่แท้จริงนั้นคือ การผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูงในปริมาณที่เพียงพอ ภายในระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงความพึงพอใจในผลปฏิบัติงานของตนเองด้วย

ผู้วิจัยได้สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับ Work-Life integration ที่ส่งผลกับประสิทธิภาพการทำงาน ที่ได้ทำการศึกษา ดังนี้ ปาริฉัตร โชติภูมิเวช (2564) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการกระบวนการทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤตโควิด-19 ของกลุ่มธนาคารพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ รายได้ มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างไรก็ตามการทำงานจากที่บ้านนั้นเพียงแค่ใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตก็สามารถทำงานได้ เพราะสามารถทำงานได้จากทุกที่จากการเตรียมความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และชนัญญา พิกุลทอง (2566) ได้ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสนามบินนานาชาติภูเก็ต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และการจัดการความสมดุลชีวิตการทำงานในด้านการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านของธัญพร ยิปษ์ภูมิพิจิตร และพิชชานันท์ ช้องรักษา (2567) ทำการศึกษาเรื่อง ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และการผสมผสานการใช้ชีวิตและการทำงานอย่างลงตัวของพนักงานโรงแรมภายหลังสถานการณ์โควิด-19 ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มคนรุ่นใหม่มีมุมมองและแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปจาก Work-Life Balance มาเป็น Work-Life Harmony โดยให้ความสำคัญกับการความสุขในชีวิตและการทำงานสามารถใช้ชีวิตได้เต็มที่ทั้ง2ด้าน

ในต่างประเทศ Fagan et al. (2012) ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของรูปแบบการจัดเวลาในการทำงานต่อการผสมผสานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการทำงานที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) เช่น การเลือกเวลาทำงานเอง หรือการทำงานแบบ Part-time ที่มีคุณภาพ สามารถช่วยลดความตึงเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานได้ ด้าน Rachmad (2022) ได้นำเสนอทฤษฎี Life Integration Theory ซึ่งอธิบายว่าความสามารถในการจัดสมดุลบทบาทและความรับผิดชอบต่าง ๆ อย่างกลมกลืน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อทั้งความเป็นอยู่ที่ดีและประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล โดยมุ่งเน้นกลยุทธ์การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ความยืดหยุ่นในการปรับตัวในบทบาทต่าง ๆ และการสร้างสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สนับสนุนให้เกิดการผสมผสานชีวิต และ Samtharam and Baskaran (2023) ได้ศึกษาแนวคิดการผสมผสานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

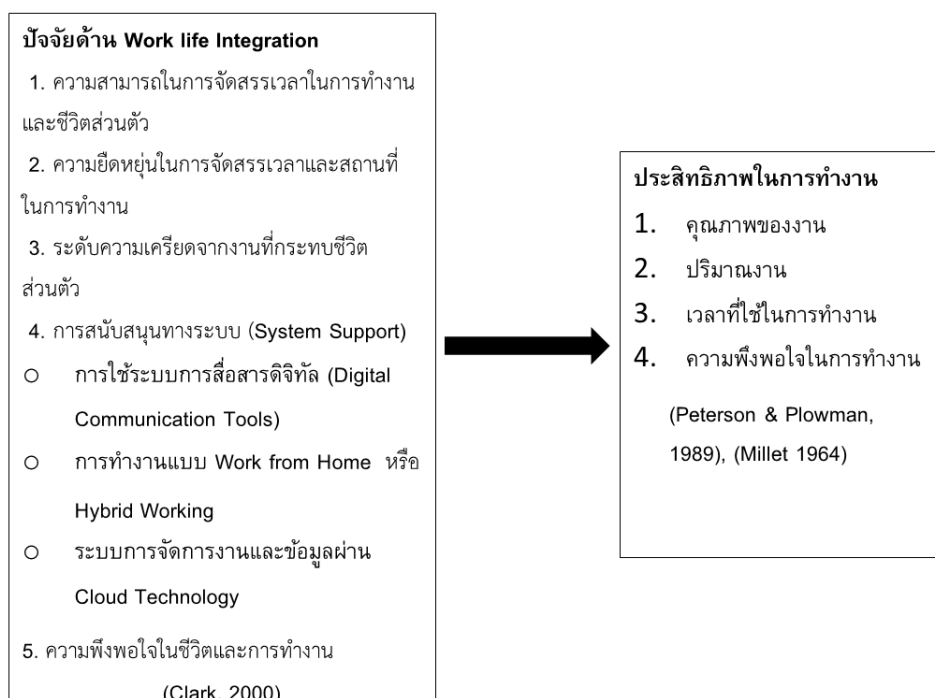
(Work-Life Integration) ร่วมกับความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน (Workplace Flexibility) โดยมุ่งเน้นไปที่ผลกระทบต่อความพึงพอใจในชีวิต ประสิทธิภาพการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า การผสมผสานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นแนวทางที่ตอบสนองต่อสภาพการทำงานยุคใหม่ที่ขอบเขตระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเริ่มแยกจากกันได้ไม่ชัดเจน โดยเฉพาะจากอิทธิพลของเทคโนโลยีและความคาดหวังในการทำงานที่สูงยิ่งขึ้น

สมมติฐานการวิจัย

อิทธิพลด้านการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษา อิทธิพลด้านการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยมีกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 358 คน เนื่องจากสามารถระบุจำนวนประชากรได้ชัดเจน จึงใช้วิธีการคำนวณกลุ่มประชากรตัวอย่างของ Taro Yamane คำนวณได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 189 คน เพื่อให้การศึกษานี้มีความครบถ้วน และได้รับข้อมูลการตอบแบบสอบถามจากประชากรส่วนใหญ่ จึงกำหนดขนาดกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 300 คน โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Questionnaire) สร้างในรูปแบบออนไลน์ใช้คำถามปลายปิด แบ่งคำถามในแบบสอบถาม ดังนี้

1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration)

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญที่ทรงคุณวุฒิในด้านที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถาม ประเมินความสอดคล้อง (IOC) พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ จึงนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่คล้ายกับกลุ่มประชากรตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความเชื่อมั่นก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคัลฟา พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.911 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นระดับสูง (มีค่ามากกว่า 0.7) สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล 3 ประเด็น ประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ด้านประชากรศาสตร์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ 2) การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็น การผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) และประสิทธิภาพการทำงาน และ 3) การวิเคราะห์เชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณเพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) กับปัจจัยประสิทธิภาพการทำงาน และอิทธิพลด้านการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 59.30 มีอายุระหว่าง 26 – 35 ปี ร้อยละ 49.30 สถานภาพโสด ร้อยละ 67.00 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.00 ตำแหน่งงานระดับหัวหน้างาน ร้อยละ 46.00 มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 36.30 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 51.70

2. ผลการศึกษาปัจจัยการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างลงตัว

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D. = 0.347) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความสามารถในการจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$, S.D. = 0.560), ด้านความยืดหยุ่นในการจัดสรรเวลาและสถานที่ทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.22$, S.D. = 0.552), ด้านระดับความเครียดจากงานที่กระทบชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$, S.D. = 0.953), ด้านการสนับสนุนระบบการทำงาน (System Support) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.41$, S.D. = 0.446) และด้านความพึงพอใจในชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.25$, S.D. = 0.557)

3. ผลการศึกษาปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.27$, S.D. = 0.429) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.37$, S.D. = 0.443), ด้านปริมาณอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.35$, S.D. = 0.470), ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, S.D. = 0.568) และด้านความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.24$, S.D. = 0.617)

4. ผลการศึกษาอิทธิพลด้านการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากข้อมูลกลุ่มตัวอย่างโดยโดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แสดงผลดังตาราง

ตารางที่ 1 ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.158	0.192		6.036	0.000**		
1. ด้านความสามารถในการจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X1)	0.061	0.036	0.080	1.699	0.090	0.609	1.642
2. ด้านความยืดหยุ่นในการจัดสรรเวลาและสถานที่ทำงาน (X2)	0.060	0.036	0.077	1.651	0.100	0.612	1.635
3. ด้านระดับความเครียดจากงานที่กระทบชีวิตส่วนตัว (X3)	-0.031	0.017	-0.069	-1.826	0.069	0.947	1.056
4. การสนับสนุนระบบการทำงาน	0.252	0.047	0.262	5.315	0.000**	0.552	1.811

(System Support) (X4)							
5. ด้านความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน (X5)	0.373	0.039	0.485	9.682	0.000**	0.536	1.865
$Y = 1.158 + 0.61(X1) + 0.060(X2) + (-0.031)(X3) + 0.252(X4) + 0.373(X5)$ $R^2 = 0.605, \text{ Adjusted } R^2 = 0.598$							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาพบว่า การผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) อธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ได้ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 59.8 (Adjust $R^2 = 0.598$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ซึ่งแสดงถึงอิทธิพลในการทำนายการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) อธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรต้นการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัวที่สามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานได้ดีที่สุดคือ ด้านความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน มีค่าเท่ากับ 0.485 ($t = 9.682, p = 0.000$) รองลงมาคือ การสนับสนุนระบบการทำงาน (System Support) มีค่าเท่ากับ 0.262 ($t = 5.315, p = 0.000$) ยกเว้น ตัวแปรต้น ด้านความสามารถในการจัดสรรเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัว, ด้านระดับความเครียดจากงานที่กระทบชีวิตส่วนตัว และด้านความยืดหยุ่นในการจัดสรรเวลาและสถานที่ทำงาน ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนในประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง อิทธิพลด้านการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

จากผลการทดสอบสมมติฐานอิทธิพลด้านการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) สามารถอธิบายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ 59.80 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน และการสนับสนุนจากระบบการทำงานภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าพนักงานที่รู้สึกพึงพอใจกับชีวิตและงานของตนเอง มักจะมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีพลังงานทางบวก มีความทุ่มเทกับงานมากขึ้น และแสดงออกถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา พิกุลทอง (2566) ที่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิภาพการทำงาน และงานวิจัยของ ธวัชพร ยิปชัยภูมิพิจิตร และพิชชานันท์ ช้องรักษา (2567) ที่ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มคนรุ่นใหม่จะให้ความสำคัญกับการมีความสุขกับการใช้ชีวิตและการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม และส่งผลดีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ในด้านการสนับสนุนระบบการทำงานจากองค์กรนี้รวมถึงการมีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน การมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย การมีทรัพยากรที่เพียงพอ และการมีนโยบายที่ส่งเสริม Work-Life Integration เมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนที่ดีจากองค์กร พวกเขาจะรู้สึกมีคุณค่า มีความมั่นคง และมีความพร้อมในการทำงานมากขึ้น นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในที่สุด ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Samtharam and Baskaran (2023) และ Fagan et al. (2012) ที่ระบุว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและส่งเสริมประสิทธิภาพของพนักงาน โดยเฉพาะในเรื่องความยืดหยุ่นของสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Mostafa (2021) ที่ระบุว่าพนักงานจะมีสุขภาวะทางใจที่ดีหากองค์กรมีนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่น และที่สำคัญคือได้รับการสนับสนุนทางเทคโนโลยีที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไศภิชฐ์ นุชนาฏนนท์ (2565) ที่ระบุว่า หนึ่งในปัจจัยหลักของการทำงานจากที่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพคือ การใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ในขณะที่ด้านความยืดหยุ่นในการจัดสรรเวลาและสถานที่ทำงาน แม้ว่าแนวคิดเรื่องความยืดหยุ่นจะเป็นที่นิยม แต่ในบริษัทเอกชนแห่งนี้ อาจยังไม่มีหรือนโยบายความยืดหยุ่นมาใช้อย่างเต็มที่ในบางหน่วยงาน และลักษณะของงานบางประเภทอาจไม่เอื้อต่อการมีความยืดหยุ่นสูงมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไศภิชฐ์ นุชนาฏนนท์ (2565) ที่ระบุว่า การทำงานจากที่บ้านนั้น หรือการมีสถานที่ทำงานที่ยืดหยุ่นนั้น ไม่ได้เหมาะกับลักษณะงานทุกประเภท องค์กรควรปรับนโยบายการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะของงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย อิทธิพลด้านการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับองค์กร

1. องค์กรควรออกแบบระบบพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานตามช่วงอายุอย่างเหมาะสม เช่น การฝึกอบรมทักษะที่ตอบโจทย์ความก้าวหน้าในสายงาน และการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในศักยภาพตนเองให้กับพนักงานที่เพิ่มเริ่มต้นการทำงาน
2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารสองทาง ให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานมากขึ้น และการมอบหมายงานที่มีความหมายและท้าทายมากขึ้น เพื่อลดช่องว่างระหว่างระดับชั้นงาน
3. องค์กรควรพัฒนานโยบายและกิจกรรมที่ส่งเสริมความพึงพอใจทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานของพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิต การให้คำปรึกษาด้านการใช้ชีวิต การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นบวกและเปิดกว้าง รวมถึงการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเกิดความพึงพอใจ ส่งผลให้เกิดความภักดีกับองค์กร
4. องค์กรควรทบทวนและพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้เอื้อต่อการทำงานของพนักงาน เช่น การจัดหาเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ทันสมัย การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว การฝึกอบรมพนักงานให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือและระบบต่างๆ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
5. องค์กรควรพิจารณาศึกษาในเชิงลึกถึงเหตุผลที่แท้จริง เกี่ยวกับด้านความสามารถในการจัดสรรเวลา ด้านความเครียด และด้านความยืดหยุ่น หรือลักษณะเฉพาะขององค์กรที่อาจทำให้ปัจจัยเหล่านี้ไม่ปรากฏผลกระทบกับประสิทธิภาพการทำงานที่ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การพัฒนานโยบายองค์กรที่เหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในอนาคต

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาอิทธิพลด้านการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว (Work-Life Integration) ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานออฟฟิศบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร เท่านั้น ดังนั้นการวิจัยครั้งถัดไป อาจพิจารณาศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจ

ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น วัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการบริหารจัดการ เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างลึกซึ้งและรอบด้าน รวมถึงการใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กัน ซึ่งสามารถช่วยให้เข้าใจถึงมุมมองและความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับการผสมผสานชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว และผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างละเอียด ซึ่งอาจเผยให้เห็นถึงปัจจัยที่การวิจัยเชิงปริมาณไม่สามารถตรวจจับได้ และอาจศึกษาเพิ่มเติมโดยผลานตัวแปรด้านแรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันในองค์กร หรือความเครียดจากงาน ร่วมกับ การผสมผสานชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตอย่างลงตัว เพื่อให้ได้มุมมองที่ลึกและหลากหลายยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ชรินทร์ทิพย์ ทิรากาญจน์ และ รัชนีวรรณ วณิชยธนม. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่ใน งาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับ ของพนักงาน ในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี. การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ สรรพศาสตร์ สรรพศิลป์ ประจำปี 2562. หน้า 117-132.
- เครือมาศ ชาวไร่เงิน, & ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร พิบูลแถว. (2566). สมดุลชีวิต กับ การทำงาน จากการทำงานในรูปแบบการทำงานที่บ้าน ของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารมนุษยศาสตร์ และ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี, 14(1), 250-279.
- ชนัญญา พิกุลทอง. (2566). การจัดการความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสนามบินนานาชาติ ภูเก็ต, ค้นเมื่อ 17 เมษายน 2567, <http://www.mbaphangnga.ru.ac.th/documents/IS/IS3/6424103018.pdf>
- ธัญพร ยิปชัมภูมิพิจิตร และ พิษชานันท์ ช้องรักษา. (2567). ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน และการผสมผสานการใช้ชีวิตและการทำงานอย่างลงตัวของพนักงานโรงแรมภายหลังสถานการณ์โควิด-19 (COVID-19). วารสารศิลปศาสตร์ มทร.ธัญบุรี, 5(2)
- ปาริฉัตร โชติภูมิเวทย์. (2564). การบริหารจัดการกระบวนการ ทำงานที่บ้าน (WFH) เพื่อ คุณภาพชีวิตของพนักงาน ต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาวะวิกฤต โควิด-19 ของกลุ่ม วิชาการ (Doctoral dissertation), มหาวิทยาลัย มหิดล).

- ภรณ์ยู อภิมนต์บุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน. (2566). บทความวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากที่บ้านของบุคลากร ในสายสำนักงานกลุ่มบริษัท อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มในช่วงสถานการณ์ วิกฤตโควิด-19. *Journal of Graduate Saket Review*, 8(1), 97-111.
- ไศยสิทธิ์ นุชนาถนนท์. (2565). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานรูปแบบ *Work from Home*: กรณีศึกษา บริษัท ไทยเบฟเวอเรจ จำกัด (มหาชน), สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Babu, N. S. (2017). *Impact of Work Life Harmony on Overall Life Satisfaction in VUCA Economy*. *Contemporary Issues Summit*, 13(1). 70-83.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53, 747-770.
- Kossek, E. E., Lewis, S., & Hammer, L. B. (2014). *Work-life integration: A review of theories, concepts, and empirical findings*. *The Oxford Handbook of Work and Family*, 1-20.
- Merrill & Merrill, *Life Matter: Creating a dynamic balance of work, family, time and money*, (New York: McGraw-Hall. Murphy, L.R., 1995), 43-86
- Samtharam, S. R., & Baskaran, S. (2023). *Work-life integration and workplace flexibility on life satisfaction, work productivity, and organization commitment: Contextual study*. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 13(2), 1276-1289.