

# ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

กฤษฎา ราชรักษ์<sup>1</sup>

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส<sup>2</sup>

## บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y (2) ศึกษาอิทธิพลของอายุที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y (3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล (การศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน) ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life-Balance) กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y งานวิจัยนี้ใช้ขนาดตัวอย่าง 399 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเชิงโครงสร้าง นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานจะทดสอบด้วยค่าสถิติ ได้แก่ Independent sample t-test, One sample t-test, One Way ANOVA (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient;  $r$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ตัวแปรเพศ การศึกษา อาชีพ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y ในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอายุของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y ในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

---

<sup>1</sup>นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Master student, Master of Business Administration Program in Management, Dhurakij Pundit University

<sup>2</sup>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปริญญาเอก มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

Assistant Professor and D.B.A., Dhurakij Pundit University

# **FACTORS EFFECTING ON EMPLOYEE PERFORMANCE FOR Y GENERATION IN BANGKOK AND METROPOLITAN**

## **ABSTRACT**

The objectives of this research were (1) to study the influence of gender on the performance of Gen Y employees. (2) To study the influence of age on the performance of Gen Y employees. (3) To study the influence of the personal demographic factors (education, occupation, status, monthly income, and occupation duration) on the performance of Gen Y employees. (4) To study the relationship between work-Life-Balance and the performance of Gen Y employees. This research used a sample size of 399 people, data were collected using a structured questionnaire. The data were analyzed by descriptive statistics such as number, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis testing was performed with statistical values: Independent sample t-test, One sample t-test, One Way ANOVA (F-test), and Pearson's Correlation Coefficient;  $r$  at a significant level. 0.05.

From the research hypothesis testing, it was found that gender, education, occupation, status, and monthly income variables do not significantly influence the performance of Gen Y employees in the organization. Employees' age had a significant influence on the performance of Gen Y employees. In addition, the work-life balance was found to have no significant correlation with the performance of Gen Y employees in the organization.

## 1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานในปัจจุบันที่รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป ในยุคเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (disruption economy) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วของเทคโนโลยีมีผลทำให้ธุรกิจต้องเร่งปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง โดยต้องเปลี่ยนวิธีการในการผลิต การตลาด การบริการลูกค้า รวมความแล้วคือธุรกิจต้องเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการแทบทั้งหมด หากปรับเปลี่ยนไม่ทันก็จะสูญเสียดอกให้กับบริษัทเกิดใหม่ที่คล่องตัวในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการและเจาะตลาดใหม่ๆ ได้เร็วกว่าองค์กรรุ่นเก่า (SME Thailand, 2018) ส่งผลให้รูปแบบการทำงานมีความหลากหลายมากขึ้น ทั้งการทำงานแบบยืดหยุ่นเวลา การทำงานแบบทางไกล หรือการทำธุรกิจตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อสมดุลชีวิตและการทำงาน (Gilbert, 2011)

เพื่อรักษาระดับการแข่งขันและพัฒนาองค์กรให้มีความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ทำให้การทำธุรกิจในปัจจุบันต้องอาศัยทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูง ทำให้เกิดผลกระทบต่อสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ซึ่งมีผลทำให้คนไทยส่วนใหญ่รู้สึกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงด้านการเงินรวมทั้งความสามารถในการดูแลครอบครัว โดยเฉพาะคนในกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennial) หรือ เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งกลุ่มประชากรที่เกิดช่วงระหว่างปี เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2537 มีความกังวลที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในกลุ่มวัยดังกล่าว (Cigna, 2018)

โดยได้มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในงาน โดย จารุวรรณ เมืองเจริญ และ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ (2561) ได้ผลการวิจัยว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน และงานวิจัยของ Preena (2564) ยังแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก

และยังพบว่า มีผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับ ประสิทธิภาพของพนักงานอีกด้วย

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเอเรชั่น Y
- 2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของอายุที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเอเรชั่น Y
- 2.3 เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล (การศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ต่อ เดือน และอายุการทำงาน) ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในองค์กร
- 2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่น Y

## 3. ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

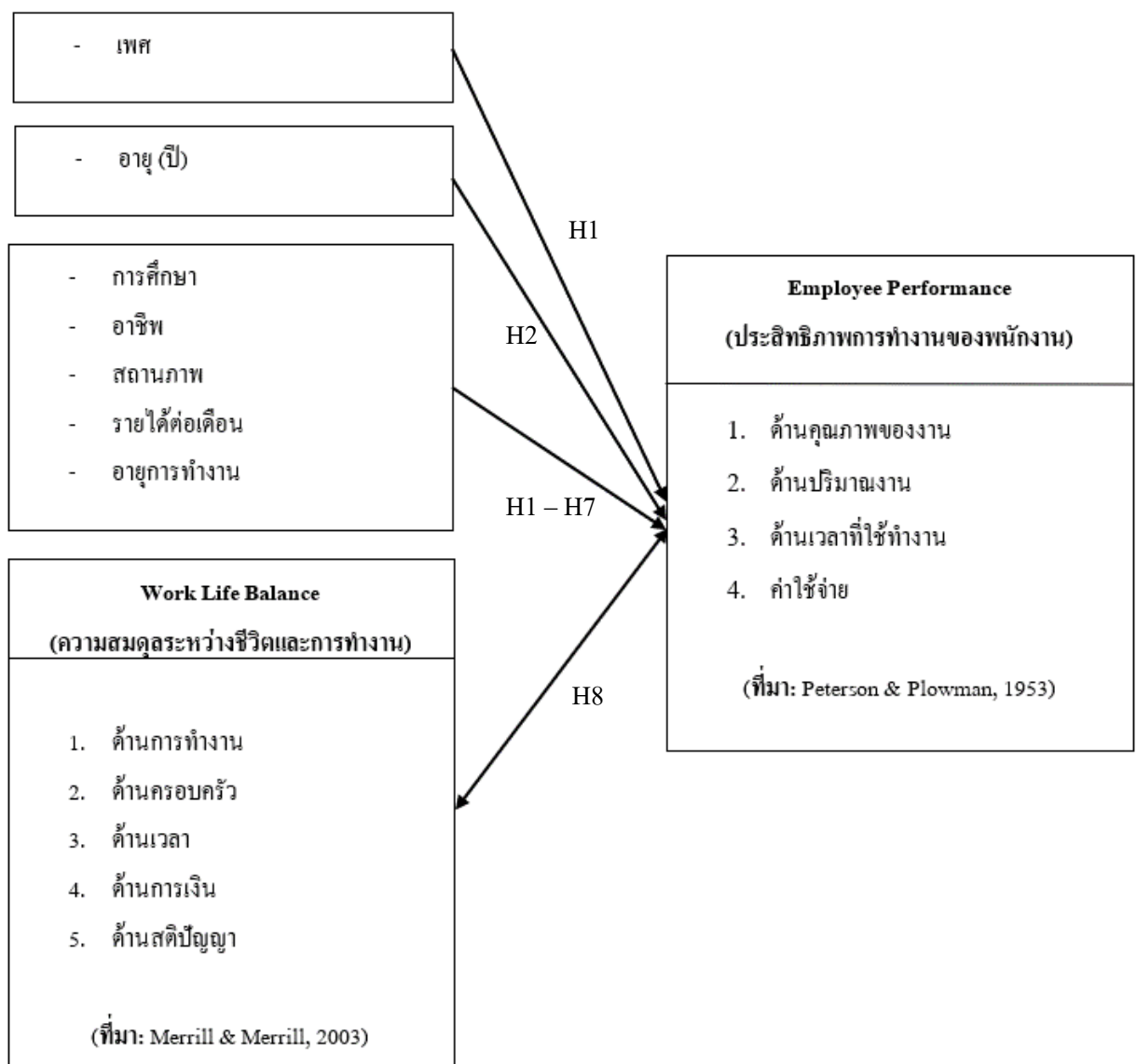
### 3.1 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2520 ถึง พ.ศ. 2537 หรือ เจ นเอเรชั่น Y ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 399 คน

### 3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานรุ่น Generation Y ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้ ตัวแปรอิสระได้แก่ ปัจจัย ประชากรศาสตร์ และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตัวแปรตามได้แก่ ประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน

#### 4. กรอบแนวคิดการวิจัย



## ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### 5. ระเบียบวิธีวิจัย

#### 5.1 ประชากรและตัวอย่าง

ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากการสำรวจตัวอย่าง ของพนักงานกลุ่ม Generation Y ที่อาศัยอยู่ใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งสิ้น 399 คน โดยใช้แผนการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling)

#### 5.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะ แบบสอบถาม (Questionnaire) ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยบุคคล ตอนที่ 2 เป็นคำถาม เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงาน

#### 5.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

ศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y โดยการศึกษานี้ ทดสอบสมมติฐาน 2 ประชากร (เพศชาย เพศหญิง) ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ศึกษาอิทธิพลของอายุ (ปี) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y โดยการศึกษานี้ ทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ One sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มเจนเนอเรชัน Y การศึกษานี้ ทดสอบสมมติฐานที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป ด้วยค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากนั้น เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี LSD. ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานเจนเนอเรชัน Y โดยการศึกษานี้ ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรเชิง ปริมาณ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient; r) ที่ระดับ นัยสำคัญ 0.05

## 6. ผลการศึกษา

### 6.1 ข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.14 และมีอายุอยู่ที่ 27 และ 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 46 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็น ร้อยละ 87.7 และมีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็น ร้อยละ 35.6 และมีสถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 55.6 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 31.1 และมีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี คิดเป็น ร้อยละ

4

9

1

### 6.2 ข้อมูลปัจจัยของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.07 รองลงมาได้แก่ ด้านครอบครัวมีค่าเฉลี่ย คือ 3.99 ด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ย คือ 3.93 ด้านเวลามีค่าเฉลี่ย คือ 3.90 และด้านการเงินมีค่าเฉลี่ย คือ 3.86

### 6.3 ข้อมูลปัจจัยของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.06 รองลงมาได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 3.99 ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 3.99 และด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ย คือ 3.96

## 7. การอภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศของพนักงานยุคเจนเอเรชัน Y ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การไม่แตกต่างกัน พบว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานที่ประกอบด้วยเพศชาย และเพศหญิงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวลิน เศรษฐ

กร (2562) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และพบว่าอายุของพนักงานยุคเจนเอเรชัน Y ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน พบว่า อายุของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวดิน เศรษฐกร (2562) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุล ชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลา มีผลต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านอายุอีกด้วย และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย การศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ ต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา อาชีพ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวดิน เศรษฐกร (2562) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุล ชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานถึง 4 ปัจจัย คือ อายุ รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน แต่ปัจจัยด้านอายุการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ทองเรือง (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในงานที่เป็นภารกิจหลักของตนเองและขององค์กร การทำงานมีความรอบคอบ และมีประสบการณ์ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

โดยจากการทดสอบสมมุติฐานยังพบอีกว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเจนเอเรชัน Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ยิ่งระดับความสมดุลชีวิตและงานมีมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะมากขึ้นไปด้วย โดยการทุ่มเทในการทำงานทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และผลกระทบในการจัดสรรเวลาในการดูแลครอบครัวและชีวิตส่วนตัวและสามารถส่งผลต่อคุณภาพของงานได้ในที่สุด เมื่อพิจารณาความสมดุล



ชีวิตและการทำงานแล้ว พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานมีความสัมพันธ์กันแต่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก หรือกล่าวคือไม่มีความสัมพันธ์  
กันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติคุณ แสงนิล และคณะ (2562)  
เรื่อง การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน: การศึกษาเพื่อสร้าง  
ทฤษฎีฐานราก พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้การสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน  
ไม่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านเป้าหมายหรือการวางแผน ที่ไม่  
ชัดเจนและไม่มีประสิทธิภาพ 2) ปัจจัยด้านระบบและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ไม่ชัดเจน 3) ปัจจัย  
ภายนอก ที่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม 4) ปัจจัยด้านการหน้าที่ทางครอบครัว เป็นอุปสรรคที่อาจขัดขวาง  
การสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้เช่นกัน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่  
ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยตรง

## 8. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม  
Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจดังนี้

8.1 จากการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลเช่น เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้  
เฉลี่ยต่อเดือน ช่วงอายุการทำงาน พบว่า มีผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่  
แตกต่างกัน โดยมีเพียงช่วงอายุการทำงานของพนักงาน Gen Y ที่ส่งผลกระทบแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหาร  
องค์กรหรือพนักงานระดับหัวหน้างานต้องตระหนักถึงเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะพนักงานที่  
ช่วงอายุการทำงานแตกต่างกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีมของพนักงานใน  
ระยะยาว

8.2 ความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่ดี ไม่มีผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของ  
พนักงาน Generation Y โดยรวม แต่ผู้ที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในส่วนต่าง ๆ ของ  
องค์กร เช่น ผู้บริหารองค์กรหรือพนักงานระดับหัวหน้างาน ต้องตระหนักถึงความสมดุลชีวิตในการ  
ทำงาน โดยมีการบริหารเวลาในการทำงานให้เหมาะสม ใส่ใจคุณภาพชีวิตของตนเอง จัดลำดับ  
ความสำคัญของงาน และควรปรับปรุงระบบงานต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่  
เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน รวมทั้งศึกษาแนวทางการนำ  
นโยบายความสมดุลชีวิตในการทำงานมาใช้จริงจัง เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ  
ต่อไป

## บรรณานุกรม

- กิตติคุณ แสงนิล และคณะ. (2562). การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. กรุงเทพมหานคร: วารสารเกษมบัณฑิต
- จารุวรรณ เมืองเจริญ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2018). ปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร
- มณีรัตน์ ทองเรือง. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุนิสา เหลืองปัญญากุล เกวลิน เศรษฐกร. (2019). ความสัมพันธ์ของความสมดุล ชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- Cigna. (2018). Khanaensukaphap lackhwam penyu baep 360 aongsa khong signa [TheCigna '360\* well-being score]. Retrieved
- Gilbert. (2011). Themillennials: A new generation of employees, a new set of engagement policies. IveyBusiness Journal
- Gnei Rushna Preena. (2021). The Twelve Principles of Efficiency. Northumbria University

Merrill & Merrill (2003). *Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money.*  
New York: McGraw-Hall.

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management.* (3rd ed.). Ill: Irwin.