



รายงานวิจัย

เรื่อง

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายใน
จังหวัดนนทบุรี

Work-Life Balance of Employees of Generation Y People in
Nonthaburi Province

โดย

ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี

การวิจัยครั้งนี้ได้รับเงินทุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

ชื่องานวิจัย: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายใน
จังหวัดนนทบุรี
ชื่อผู้วิจัย: ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี
ปีที่ทำการวิจัยแล้วเสร็จ: 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย ที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 384 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้วยค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วย Scheffé ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ดังนี้ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านสติปัญญา ด้านเวลา และด้านการเงินตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี พบว่า พนักงานที่มี เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับ ต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานเจเนอเรชันวายที่มี ตำแหน่งงาน ช่วงเวลาปฏิบัติงานและจำนวนชั่วโมงทำงาน ต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี

Research Title: Work-Life Balance of Employees of Generation Y People in Nonthaburi Province
Researcher: Pavornrat Lertsuwunseri
Year: 2022

Abstract

The purposes of this research were 1) To study the Work-Life Balance level of organization member towards to Generation Y Employees in Nonthaburi Province. 2) To compare the Work-Life Balance of organization member towards to Generation Y Employees in Nonthaburi Province. The sample group in this study was 384 people of Generation Y Employees who work in Nonthaburi Province. Data were collected by questionnaire with a confidence index of 0.942. The statistical data analysis was performed which were frequency, percentage, mean, standard deviation. The comparison of Work-Life Balance of organization member was performed by t-test, One-way ANOVA and comparing by method of significant different by Scheffé's at .05 significant level.

The results of the research as follows:

1. The Work-Life Balance level of organization member towards Generation Y Employees in Nonthaburi Province. Overall and in each individual aspect was found at a high level. In order of average work-life balance were as follows: work, family, intelligence, time, and finance, respectively.

2. The comparison results to study the Work-Life Balance level of organization member towards Generation Y Employees in Nonthaburi Province. Employees was found that sex, status, education level income per month occupational and Take the time to travel back and forth home and work had overall no significant different at .05. But Generation Y Employees with different of and Job title, Operation and Operation hours had overall significant different at .05.

Keywords: Work-Life Balance, Generation Y people in Nonthaburi Province

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ ด้วยความกรุณาจากมหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ ดร.อนาวุฒิ ชูทรัพย์ อธิการบดี ดร.สันธยา ชูทรัพย์ ประธานและคณะกรรมการการวิจัยทุกท่าน พิจารณามอบทุนอุดหนุนการวิจัยแก่ข้าพเจ้า พร้อมทั้ง รองศาสตราจารย์ ดร.โกสุม สายใจ และอาจารย์ กิตติยานภลัย ภูตระกูล ที่ได้ให้คำแนะนำ และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องมาตลอด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณประชาชนที่อาศัยและทำงานในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย



ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี

สิงหาคม 2565

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ข
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตการวิจัย	3
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย.....	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชันต่าง ๆ	6
2.2 ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันวายและเจเนอเรชันอื่นในองค์กร	10
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	11
2.4 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	15
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	23
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	23
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	24
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	28
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	30
ตอนที่ 2 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันในจังหวัด นนทบุรี.....	33
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวัย ในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	39
ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	58
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	60
5.1 สรุปผลการวิจัย	60
5.2 อภิปรายผล	63
5.3 ข้อเสนอแนะ	66
5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้	66
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	66
บรรณานุกรม.....	68
ภาคผนวก	74
ประวัติผู้วิจัย	83

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา.....	30
4.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน	33
4.3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการทำงาน.....	34
4.4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านครอบครัว.....	35
4.5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านเวลา.....	36
4.6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการเงิน.....	37
4.7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านสติปัญญา.....	38
4.8 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามด้านเพศ.....	39
4.9 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามด้านสถานภาพการสมรส.....	40
4.10 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการทำงาน จำแนกตามด้านสถานภาพการสมรส เป็นรายคู่	41
4.11 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการเงิน จำแนกตามด้านสถานภาพการสมรส เป็นรายคู่.....	42
4.12 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยรวม และในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	42
4.13 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	44
4.14 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการเงิน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.28 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านเวลา จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงาน เป็นรายคู่.....	56
4.29 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัด นนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับ.....	57
4.30 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี.....	58



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	22



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

งานเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน การทำงานก็เพื่อปรารถนาที่จะให้งานของตนเองก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ต่อสังคม และครอบครัว ซึ่งการทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอย่างองค์กรภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงวิธีการทำงานที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข ซึ่งถ้าคนทำงานในองค์กรมีความสุข ก็จะสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ปัทมาพร ท่อชู, 2559) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับความรูสึกนึกคิด และจิตใจของคนที่ทำงานและให้ความสำคัญกับคน (วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน, 2563) โดยถือว่าคนเป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร ซึ่งถ้าบุคคลในแต่ละองค์กรมีความสุข ย่อมทำให้มีศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในองค์กรภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน และถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญอีกประการที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ "คุณภาพของคน" ในองค์กรนั้น ๆ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าประเด็นที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ คือ เรื่องของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Walton, 1973) และจากการศึกษาของ Sue Bond and Sarah Wise ได้มีการสนับสนุนว่าองค์กรที่มีนโยบายส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานนั้น จะมีส่วนช่วยส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถลดอัตราการขาดงานและอัตราการลาออกได้ (Bond and Wise, 2003) ดังนั้นเมื่อพิจารณาบุคลากรในองค์กร จะพบว่า ช่วงกลุ่มอายุของคนทำงานส่วนใหญ่ที่อยู่ในแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรหลัก ๆ 3 เจเนอเรชัน คือ เจเนอเรชันบี (BabyBoomer) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation-X) และเจเนอเรชันวาย (Generation -Y) ซึ่งทั้ง 3 เจเนอเรชันนี้จะทำงานร่วมกันอยู่ภายใต้ฐานะตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (ดาวใจ ศรีลัมพ์, 2555) โดยส่วนมากเจเนอเรชันบีจะอยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เจเนอเรชันเอ็กซ์ จะอยู่ในฐานะผู้บริหารระดับต้น และระดับกลาง มีโอกาสจะได้เลื่อนขั้นเป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต ส่วนเจเนอเรชันวายเป็นคนที่เพิ่งเข้ามาทำงานกับองค์กรและจะกลายเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร (ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์, 2557)

และในอนาคตระยะ 20 ปีต่อจากนี้ การทำงานในองค์กร กลุ่มกำลังแรงงานไทยหลักที่สำคัญจะเป็น ประชากรรุ่นเจนเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นสัดส่วนมากถึงร้อยละ 44-46 ของกำลังแรงงานทั้งหมด (โครงการ สุขภาพคนไทย, 2559) โดยประชากรรุ่นเจนเนอเรชันวายมีบทบาทสำคัญในองค์กรมากขึ้น เนื่องจาก เป็นกลุ่มที่กำลังทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงานและทำงานในองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงไม่ควรที่จะมองข้าม บุคลากรที่อยู่ในเจนเนอเรชันวายและควรหันมาให้ความสำคัญในฐานะกำลังสำคัญกับองค์กรในอนาคต

จากรายงานผลสำรวจของ Gallup Global Emotion Report ในปี 2559 พบว่า กลุ่มเจนเนอเรชันวายกลุ่มนี้มีอัตราการเปลี่ยนงานถึง 21% นอกจากนี้ 60% ของกลุ่มนี้มีการค้นหางานใหม่ ๆ ซึ่งเหตุผลหลัก ๆ ที่ทำให้ย้ายงานบ่อย ๆ คือ การไม่มีความผูกพันกับงานที่ทำอยู่ มีเพียงแค่ 29% ที่มีความผูกพันกับงาน และจากสภาพปัจจุบันและปัญหาของเจนเนอเรชันวาย พบว่า กลุ่มเจนเนอเรชันวายมีลักษณะที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีความคิดสร้างสรรค์และไอเดียใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา มีความกล้าแสดงออก รวมถึงรักอิสระ จึงทำให้มีลักษณะการทำงานในองค์กรที่ทำได้นาน มีเหตุผลที่จะเปลี่ยนงานอยู่เสมอ และความฝันสูงสุด คือ การได้เป็นเจ้าของธุรกิจเล็ก ๆ จึงทำให้เกิดอัตราการลาออก (Turnover Rate) ของกลุ่มเจนเนอเรชันวายสูง (เอสซีบี เอสเอ็มอี, 2561) ดังนั้นหากมีการดำเนินการวิจัยเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวาย จะทำให้สามารถเข้าใจและหาสิ่งที่กลุ่มเจนเนอเรชันวายต้องการ และทำให้ลดอัตราการลาออกของกลุ่มเจนเนอเรชันวายให้น้อยลง ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่มีอยู่และพัฒนาองค์กรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น และมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมต่อพนักงานกลุ่มนี้ รวมถึงหาวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานเจนเนอเรชันวายที่เก่งให้ทำงานกับองค์กรนาน ๆ เพื่อก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยเป็นผู้บริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในอนาคตต่อไป รวมทั้งอาจช่วยลดปัญหาความขัดแย้งและลดช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร ทำให้เจนเนอเรชันวายสามารถทำงานร่วมกับวัยต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น (Mannheim, 1952) และทำให้องค์กรลดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการลาออกหรือการย้ายงาน ที่ส่งผลทำให้องค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในหน้าที่และบุคลากรที่มีความสามารถ (วิรสกิล, 2560)

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับใด

1.2.2 พนักงานเจนเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี

1.3.2 เพื่อเปรียบเทียบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.4 สมมติฐานการวิจัย

พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยกำหนดเป็นตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.5.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับที่ทำงานต่อวัน

1.5.1.2 ตัวแปรตาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา (Merrill and Merrill, 2003)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มเป้าหมายที่วิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยจำกัดช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่เกิดในช่วงระหว่าง พ.ศ.2525-2548 โดยจำนวนประชากรแยกกรายอายุ จังหวัดนนทบุรี เดือน กันยายน พ.ศ.2563 มีจำนวน 399,377 คน (สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2563)

1.5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยเดือน มิถุนายน 2563-พฤษภาคม 2565

1.5.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาจากข้อมูลประชากรที่เป็นกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life balance, WLB) หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธ์ภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดีตามสถานะภาพและความเหมาะสม ซึ่งการจัดการกับบทบาททั้งในด้านชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคลไม่ได้หมายถึงการใช้เวลาต้องแบ่งในสัดส่วนที่เท่า ๆ กัน แต่จะขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทและสถานะนั้น ๆ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคน ๆ นั้นได้ ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา

1.6.1.1 ด้านการทำงาน หมายถึง การกระทำที่บุคลากรในบุคลากรหนึ่งกระทำขึ้น ด้วยกำลังกายและกำลังใจ มีจุดมุ่งหมายหนึ่งที่ต้องการ และเป็นการกระทำก่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อช่วยส่งเสริมสังคมหน้าที่การงาน หรือเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งลักษณะงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับทักษะ และสามารถจัดทำให้เสร็จในช่วงเวลาทำงานหรือไม่ จำนวนพนักงานในหน่วยงานเพียงพอหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับงาน หรือมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือไม่ รวมถึงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมหรือไม่ เป็นต้น

1.6.1.2 ด้านครอบครัว หมายถึง การอยู่ร่วมกันของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกซึ่งเป็นการรวมตัวของบุคคลที่มีความรัก ความผูกพันกัน มีปฏิสัมพันธ์กันช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความสัมพันธ์กันผูกพันกัน ดังนั้นจึงเป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม ทั้งความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่เกิดขึ้น มีเวลาและเข้าร่วมกิจกรรมกับครอบครัว และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครอบครัวหรือไม่ เมื่อมีปัญหาต่าง ๆ ครอบครัวให้การช่วยเหลืออย่างไร เป็นต้น

1.6.1.3 ด้านเวลา หมายถึง ทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อทุกคน ทั้งนี้เพราะเวลาเป็นทรัพยากรที่มีจำกัด ใช้แล้วหมดไปไม่สามารถซื้อเพิ่มได้ ไม่สามารถเก็บเอาไว้ใช้ได้ เวลาผ่านไปเรื่อยๆ ไม่หวนย้อนกลับมาอีก ดังนั้นเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิต จึงต้องทำให้เกิดความสมดุลกับด้านอื่น ๆ ของชีวิต รวมทั้งความพึงพอใจกับวันเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนด มีการจัดสรรและบริหารเวลาที่เหมาะสม เป็นต้น

1.6.1.4 ด้านการเงิน หมายถึง เป็นทรัพยากรที่สำคัญและเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิต โดยเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคตได้ รวมทั้งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ครอบครัว และเวลา รายได้กับรายจ่ายเพียงพอในแต่ละเดือน รายได้สามารถนำไปทำกิจกรรมส่วนตัวได้ รายได้ที่ได้สามารถนำไปเก็บออมได้ เป็นต้น

1.6.1.5 ด้านสติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการเรียนรู้ความสัมพันธ์ ระหว่างสิ่งต่าง ๆ กับตนเอง ไม่ว่าจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ การรู้จักสังเกต การจดจำ การวิเคราะห์ การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์อย่างรวดเร็ว การรวบรวมประสบการณ์ต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน ดังนั้นชีวิตของคนเราไม่สามารถหยุดนิ่งได้ ในเรื่องการพัฒนาด้านสติปัญญา เพื่อสร้างสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้านและทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ โดยองค์กรมีการฝึกอบรมและสนับสนุนให้นำความรู้มาใช้ในการทำงาน เป็นต้น

1.6.2 พนักงานเจนเอเรชันวาย (Generation Y) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2525-2548 และเป็นกลุ่มพนักงานเจนเอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี

1.7 ประโยชน์ของงานวิจัย

1.7.1 ทำให้ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบถึงปัญหาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มพนักงานเจนเอเรชันวายที่ทำงานและพักอาศัยอยู่ในจังหวัดนนทบุรี

1.7.2 นำข้อมูลจากผลการวิจัยมาเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ใช้ในการพัฒนาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารจัดการ พนักงานเจนเอเรชันวาย



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมสาระความรู้ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา โดยนำเสนอสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชันต่าง ๆ
- 2.2 ความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันวายและเจเนอเรชันอื่นในองค์กร
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- 2.4 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชันต่าง ๆ

ศาสตร์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและองค์กรมีอยู่มากมาย เมื่อผู้บริหารนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติของบุคลากรในองค์กรและมีความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กรอีกด้วย เนื่องจากบุคลากรในองค์กรมีอยู่หลายเจเนอเรชัน โดยแต่ละเจเนอเรชันก็มีคุณลักษณะนิสัย และการให้คุณค่าที่แตกต่างกันไป หากผู้บริหารไม่รู้จักธรรมชาติต่าง ๆ เหล่านี้ของบุคลากรแต่ละเจเนอเรชันแล้ว การบริหารจัดการองค์กรย่อมจะเกิดอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ ได้ ดังนั้นการเข้าใจทฤษฎีเจเนอเรชันของบุคลากรในองค์กรย่อมเป็นเครื่องมือให้ผู้บริหารรู้จักใช้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (มนัสวี ศรีนนท์, 2561) โดยในสังคมหนึ่ง ๆ นั้นจะประกอบด้วยคนหลากหลายอายุ คนแต่ละกลุ่มอายุหรือแต่ละรุ่นมักมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ความแตกต่างของคนแต่ละกลุ่มอายุนั้นไม่ได้เกิดจากวัยที่ต่างกันเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นความแตกต่างที่เกิดจาก “รุ่น” หรือ “เจเนอเรชัน” ที่ต่างกัน กล่าวคือ คนที่เกิดในยุคที่ต่างกันจะเติบโตมาในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ต่างต่างกัน ทำให้คนที่เกิดและเติบโตมาต่างยุคต่างสมัยมีลักษณะนิสัยที่ต่างกันไป (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559) ด้วยเหตุนี้เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไปทำให้ส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิต ทำให้มีคนที่มีความหลากหลายปรากฏให้เห็น เนื่องจากพฤติกรรมที่หลากหลายดังกล่าวจึงทำให้เกิดความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ทั้งทางด้านสื่อสาร การทำงานร่วม เป็นต้น (ลีอรัตัน อนุรัตน์พานิช,

2559) จึงทำให้เกิดการจัดกลุ่มคนรุ่นต่าง ๆ ขึ้น โดยใช้เกณฑ์ช่วงอายุหรือที่เรียกกันว่า “เจนเนอเรชัน” ซึ่งการจัดกลุ่มคนรุ่นต่าง ๆ นั้น เริ่มต้นมาจากแนวคิดของชาวตะวันตก ในประเทศสหรัฐอเมริกา (Society for Human Resource Management, 2004) โดยคำว่า “เจนเนอเรชัน” หมายถึง กลุ่มคนที่มีอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน (The American Heritage Dictionary, 1992) ซึ่งมีลักษณะการอยู่ในสภาพแวดล้อมคล้าย ๆ กันในสังคม และมีทัศนคติ พฤติกรรมร่วมกัน (Glass, 2007) หรือเจนเนอเรชัน หรือเรียกย่อว่า เจน หมายถึง การแบ่งกลุ่มตามรุ่นอายุ (Rikulsurakan, 2011) ดังนั้นทฤษฎีเจนเนอเรชัน เป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายความแตกต่างของคนต่างรุ่น โดยแบ่งเจนเนอเรชันตามช่วงปีเกิด โดยปัจจุบันคนเจนเนอเรชันวายมีสัดส่วนสูงที่สุด คือ ร้อยละ 39 ของประชากรโลกทั้งหมด ตามด้วยเจนเนอเรชันเอกซ์ที่ร้อยละ 27 และประเทศที่รายได้สูงมีสัดส่วนเจนเนอเรชันอายุน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศรายได้ปานกลางและรายได้ต่ำ ซึ่งสะท้อนถึงโครงสร้างอายุประชากรของแต่ละประเทศ (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559)

ทฤษฎีเจนเนอเรชันสามารถแบ่งผู้คนในแต่ละยุคสมัยต่าง ๆ ดังนี้

2.1.1 ไชลด์เจนเนอเรชัน (Silent Generation) เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดช่วง พ.ศ.2468-2485 มีลักษณะยึดมั่นขนบธรรมเนียมประเพณี เน้นค่านิยมไทย คนรุ่นนี้มีประสบการณ์ในยุคสงครามโลก และเป็นช่วงเศรษฐกิจตกต่ำครั้งใหญ่ของโลก ถ้าเทียบกับประเทศไทยประมาณ รัชกาลที่ 7 ผ่านยุคสงครามโลกครั้งที่ 2 มีลักษณะนิสัยที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง และอยากให้โลกหมุนกลับมาหาคืนวันเก่า ๆ ชอบความเป็นระเบียบแบบแผน ไม่ชอบความเสี่ยง อนุรักษ์นิยม (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559)

2.1.2 เบบี้บูมเมอร์ (Baby boomer) เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดในช่วง พ.ศ.2486-2503 ซึ่งอยู่ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 (Zemke, et al., 2000) มีอัตราการตายของประชากรสูง ดังนั้นหน่วยงานราชการในหลายประเทศจึงส่งเสริมให้มีอัตราการเกิดของประชากรมากขึ้น นอกจากนี้การรณรงค์เรื่องการคุมกำเนิดยังไม่แพร่หลายมากนัก ทำให้ครอบครัวต่าง ๆ มีบุตรหลายคน และช่วงเวลานี้เศรษฐกิจมีอัตราการเจริญเติบโตสูงขึ้น (Society for Human Resource Management, 2004) ทำให้เกิดการขยายตัวทางการค้า การลงทุน และอุตสาหกรรม และมีการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิทยาการและเทคโนโลยี (Bell and Narz, 2007) จึงส่งผลให้ประชากรกลุ่มนี้มีลักษณะนิสัยอนุรักษ์นิยมถึงสมัยใหม่ มีความอดทน อดสาหะ มีมานะ พยายาม และความภักดีต่อองค์กร คนรุ่นนี้มีประสบการณ์ยุคสงครามโลกสิ้นสุด ยุคฟื้นฟูสังคมเศรษฐกิจ สงครามเย็น เผด็จการทหาร ตั้งแต่สมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม จอมพล สฤษดิ์ ธนะรัชต์ และ จอมพล ถนอม กิตติขจร ในด้านเทคโนโลยีจะเริ่มมีโทรทัศน์ขาวดำ วิทยุทรานซิสเตอร์ จึงทำให้คนรุ่นนี้มีความอดทน ใจเย็นรอคอยได้ ไม่รีบร้อนและไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ลักษณะนิสัยที่โดดเด่นคือ พุ่มเทชีวิตให้กับการทำงานหนัก สู้งาน ยอมตายในหน้าที่เพื่องาน ให้ความสำคัญกับผลงาน แม้ว่าจะต้องใช้ความพยายามและเวลานานกว่าจะ

ประสบความสำเร็จ ชอบงานที่มีความมั่นคง มัธยัสถ์รู้จักใช้จ่าย เป็นผู้นำทางความคิด และให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่พลเมือง (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559) นอกจากนี้กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ยังเคารพกฎ กติกา หรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้น อย่างเคร่งครัด ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทักษะการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นวิทยาการหรือความก้าวหน้าของเทคโนโลยี (Bell and Narz, 2007)

2.1.3 เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เริ่มเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายจากหนังสือของ Douglas Coupland ที่มีชื่อว่า Generation X: Tale for an Accelerated Culture (Coupland, 1996) เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่าง พ.ศ.2504-2524 ซึ่งเอ็กซ์ (X) มาจากเครื่องหมาย “กากบาท” ซึ่งสะท้อนว่าพ่อแม่ยุคนี้มีลูกน้อย เนื่องจากทั้งพ่อและแม่ออกไปทำงานทั้งสองคน บางครอบครัวมีการหย่าร้าง เป็นนักปฏิบัติ หรือ หัวรุนแรง รวมถึงการมีหัวก้าวหน้าชอบความท้าทาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการอยู่บ้านคนเดียวหลังเลิกเรียน เพราะพ่อแม่ยังไม่กลับ ลักษณะที่โดดเด่นของคนรุ่นนี้ คือ มีความมั่นใจในตนเองสูงมาก ชอบทำงานแบบ Work smart, not harder จึงทำให้พวกเขาชอบการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ไม่อยู่นิ่ง ชอบพัฒนางาน (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559) สนใจเทคโนโลยี ซึ่งก่อให้เกิดการผลิตเครื่องมือ เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกมากมาย เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตแต่ละบุคคล ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจมุ่งเน้นตอบสนองความต้องการด้านวัตถุ ในระดับปัจเจกบุคคลมากขึ้น ด้วยเหตุนี้กลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์จึงพึ่งพาความรู้ความสามารถของตนเองในการดำเนินชีวิตชีวิตและการทำงาน และมักมองว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตเท่านั้น จึงทำให้คนกลุ่มนี้สร้างสมดุลในการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนรอบข้างได้ดี โดยให้น้ำหนักความสำคัญต่อสัมพันธ์ภาพทั้งเรื่องงาน ครอบครัว และสังคม เท่ากัน ที่เรียกว่า Work Life Balance (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2551; Gursoy et al., 2008) รวมถึงกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ให้ความสำคัญการพัฒนาทักษะด้านความรู้ความสามารถในการทำงาน ไปพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นส่วนตัว ครอบครัว และความสัมพันธ์ในสังคม จนสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดี และเชื่อว่าการทำงานหนักเพื่อหาเงินและนำเงินที่ได้ไปใช้ในการพักผ่อน เนื่องจากกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์มองเห็นกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ทุ่มเททำงานหนักและไม่มีเวลาให้กับครอบครัวและชีวิตส่วนตัว (Glass, 2007) และคนรุ่นนี้มีประสบการณ์ยุคเศรษฐกิจของโลกเริ่มมั่งคั่ง ผู้หญิงออกทำงานมากขึ้น วัฒนธรรมสมัยใหม่เริ่มเฟื่องฟู และเป็นช่วงประชาธิปไตยแบ่งบานในยุค 16 ตุลาคม จนถึงยุค พลเอกเปรม ติณสูลานนท์ เริ่มมีวิดีโอ เกมคอมพิวเตอร์ โซนีวอล์กแมน คนรุ่นนี้จึงรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้เร็ว ไม่ชอบความเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิต มีความคิดสร้างสรรค์ แต่งานซ้ำลง อยากทำงานที่มีความอิสระ อยากเป็นนายตัวเองมากกว่าการทำงานในบริษัทใหญ่ ชอบงานที่ท้าทายและได้ความรู้ใหม่ ๆ งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย ชอบช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็น

อาสาสมัครมากกว่าการทำหน้าที่พลเมือง (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559) และกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ มักทำทนายกฎหมายต่าง ๆ ที่กลุ่มเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์กำหนดขึ้น จึงได้รับการขนานนามว่า Baby Buster หรือ Slacker (Society for Human Resource Management, 2004; Bell and Narz, 2007)

2.1.4 เจเนอเรชันวาย (Generation Y) เป็นกลุ่มประชากรที่เกิด ระหว่าง พ.ศ.2525-2548 อยู่ในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูง และมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก มีการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา มีประสบการณ์ในยุคก้าวกระโดดทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต เป็นคนที่ชอบเทคโนโลยี ค้นคว้ากับเทคโนโลยีเป็นอย่างดี ชอบความเร็ว ทันทีทันใด ไม่ชอบรอนาน ชอบสีสันสดใส มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำหลายสิ่งได้ในเวลาเดียวกัน มุ่งมั่นแต่ไม่ค่อยมีความอดทน ทำงานเป็นทีมเก่ง ไม่ชอบเสี่ยง ไม่ได้แสวงหาความแปลกแหวกแนวเท่าเจเนอเรชันเอกซ์ ชอบบรรยากาศสนุกสนาน ชอบให้เอาอกเอาใจ มีลักษณะการใช้ภาษาที่ไม่เป็นทางการ ไม่ขึ้นชอบความเป็นทางการ มองโลกในแง่ดี มองทุกอย่างแบบสดใส และโลกสวย คนรุ่นนี้มีเอกลักษณ์ทางการใช้ภาษาแบบสร้างสรรค์ ฉีกกฎเกณฑ์ จึงทำให้เกิดภาษาปาก (Slang) มากมาย (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559) แต่ในขณะเดียวกันกลุ่มเจเนอเรชันวายมีประสบการณ์กับสถานการณ์วิกฤตการณ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ ความรุนแรงที่เกิดขึ้นในสังคม ภัยธรรมชาติที่รุนแรงจากภาวะโลกที่เปลี่ยนไป เป็นต้น ดังนั้นคนรุ่นนี้จึงเป็นคนที่เกิดท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้าน (Howe and Strauss, 2000; Eisner, 2005; Martin, 2005; Glass, 2007) ทำให้กลุ่มเจเนอเรชันวายมีความคล่องตัว ที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และมีทักษะการนำเทคโนโลยีมาปรับ ใช้ในชีวิตประจำวัน (Rikulsurakan, 2011) มีโลกส่วนตัวกับความเป็นตัวของตัวเองสูง (Paitoonpong, 2017) ชอบที่จะต้องค้นหาตัวเองและเรียนรู้ในสิ่งที่ตนรักและชอบ ชอบอิสระไม่ต้องการอยู่ในองค์กรที่ใช้ระยะเวลาอันยาวนานที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งสูงชัน (Samutachak, 2015) โดยกลุ่มเจเนอเรชันวายได้รับการขนานนามว่าไวหลายชื่อ ได้แก่ Millennial, WHY, Dot Com, Net Generation หรือ KIPPERS (Kids in Parents' Pockets Eroding Retirement Saving) เป็นต้น (Martin, 2005) ซึ่งแต่ละชื่อที่เรียกนั้น สะท้อนให้เห็นถึงคุณลักษณะทัศนคติ หรือพฤติกรรมที่สำคัญและเห็นเด่นชัดของประชากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย

2.1.5 เจเนอเรชันแซด (Generation Z) เป็นกลุ่มประชากรที่เกิด ช่วงหลัง พ.ศ.2548 เป็นกลุ่มคนที่เกิดมาพร้อม Digital และ Social Network ในสหรัฐอเมริกาเรียกคนรุ่นนี้ว่า Home land Generation ตามเหตุการณ์ 911 ที่ประเทศถูกการก่อการร้ายอย่างรุนแรง จึงมีการดูแลประเทศบ้านเกิด (Home land) อย่างเข้มข้นเป็นประวัติการณ์ เป็นช่วงวัยที่ความหลากหลายทางสังคมมีมาก ทั้งเรื่องเพศวิถีที่มีความแตกต่าง และให้การยอมรับเพศทางเลือกมากขึ้น มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ มีความหลากหลายทางเทคโนโลยีทุกด้าน เช่น การแพทย์ วิศวกรรม วิทยาศาสตร์ รวมทั้ง

เทคโนโลยีการสื่อสารโทรคมนาคม ที่เป็น Fully Digitalization และเป็นรุ่นที่คาบเกี่ยวและต่อเนื่องจากเจนเนอเรชันวาย เด็กรุ่นนี้เกิดและเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี มีมือถือหรือแท็บเล็ตใช้ตั้งแต่เด็ก ไม่รู้จักโลกที่ไม่มีอุปกรณ์เทคโนโลยี เกิดมาในช่วงเศรษฐกิจเริ่มถดถอย มีการก่อการร้าย การเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างครัวเรือน เรียนมากขึ้น อยู่ในร่มมากขึ้น พฤติกรรมนั่ง ๆ นอน ๆ มากขึ้น (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559)

2.1.6 เจเนอเรชันแอลฟา (Generation Alpha) เป็นกลุ่มประชากรที่เกิด ช่วงหลัง พ.ศ. 2553 เนื่องจากเจนเนอเรชันแอลฟา เป็นปีที่ไอแพด (iPad) เริ่มจำหน่ายเป็นปีแรก และเป็นคนที่เกิดหลังเจนเนอเรชันแซด ซึ่งคนรุ่นนี้เกิดและเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี มีความคุ้นชินกับอุปกรณ์เหล่านี้ตั้งแต่เล็ก เป็นกลุ่มที่ถูกเรียกว่า “digital natives” (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559)

2.1.7 เจเนอเรชันซี (Generation C) เป็นกลุ่มประชากรเจนเนอเรชันที่ไม่ได้แบ่งตามช่วงปีเกิด แต่แบ่งตามลักษณะนิสัยที่ต้องมีการเชื่อมต่อตลอดเวลา (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ทำให้สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีเจนเนอเรชันเป็นที่แพร่หลายอย่างมาก โดยเฉพาะในแวดวงการตลาดและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรต่าง ๆ เพื่อเข้าใจถึงแรงจูงใจและพฤติกรรมของคนแต่ละรุ่น ทำให้ทฤษฎีเจนเนอเรชันได้รับการสนใจอย่างมากในแวดวงการทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชันวาย เป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2525-2548 ที่มีลักษณะเพิ่งเรียนจบและกำลังก้าวเข้าสู่ชีวิตการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง กล้าคิด กล้าแสดงความคิดเห็น ชอบตั้งคำถาม มีความอดทนต่ำ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว และที่สำคัญที่ให้ความสนใจเป็นพิเศษ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ และจะกลายเป็นกลุ่มที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อธุรกิจในอนาคต องค์กรหลายแห่งจึงเล็งเห็นความสำคัญต่อการสร้างความเข้าใจกับคนเจนเนอเรชันนี้ เพื่อดึงดูดและรักษาให้เป็นกำลังสำคัญขับเคลื่อนองค์กรต่อไปได้อย่างยาวนาน

2.2 ความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชันวายและเจนเนอเรชันอื่นในองค์กร

จากการศึกษาของ Society of Human Resource Management พบว่า ร้อยละ 85 ของเจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลได้มองเห็นถึงความขัดแย้งในการทำงานร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร เนื่องมาจากความแตกต่างและความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างเจนเนอเรชัน (Society for Human Resource Management, 2004) ทำให้หลายองค์กรให้ความสนใจกันอย่างมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมา เนื่องจากมีบุคลากรในองค์กรอย่างน้อยสามเจนเนอเรชันกำลังทำงานอยู่ด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นเจนเนอเรชันวาย เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเบบี้บูมเมอร์ส หรือบางองค์กรอาจมีเจนเนอเรชันที่อาวุโสกว่านั้นรวมอยู่ด้วย (Reynolds, 2005; Macky, Gardner and Forsyth, 2008) และมีประเด็นที่น่าสนใจ

คือ บุคลากรที่กล่าวมาทั้งหมดต้องทำงานร่วมกัน แต่มีบทบาทแตกต่างกันไป ซึ่งแต่ละเจเนอเรชันมีมุมมอง ทักษะ และคุณลักษณะที่ต่างกัน ส่งผลทำให้เกิดความแตกต่างกันของบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นแนวความคิด แนวการทำงาน พฤติกรรม ความต้องการ ความคาดหวัง การรับรู้ การสื่อสาร การเรียนรู้ การพัฒนาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ และความต้องการในการใช้เทคโนโลยี เป็นต้น ซึ่งนำไปสู่ช่องว่างในการทำงานระหว่างเจเนอเรชันต่าง ๆ มีมากขึ้น และเอาตนเองเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติต่อกัน จึงอาจส่งผลให้เกิดความขัดแย้งในการทำงาน ที่แย่ที่สุด อาจมีฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งลาออกไป ส่งผลให้องค์กรเสียทรัพยากรบุคคล และเป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคลอีกด้วย (Westerman and Yamamura, 2007; Macky et al., 2008, Herbison and Boseman, 2009)

เมื่อกล่าวถึงความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชันในองค์กร ส่วนมากมักเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของแต่ละเจเนอเรชัน (Macky et al., 2008) และจากข้อสังเกตของ Gaincola (2006) ได้กล่าวเกี่ยวกับคุณลักษณะของเจเนอเรชัน มาจากมิติด้านการรับรู้อย่างเดียว เช่น การรับรู้คุณลักษณะของเจเนอเรชันมาจากประสบการณ์ ความเชื่อที่ได้จากบทความ หรือคำบอกเล่า หรือจากมุมมองของผู้อาวุโสกว่า ซึ่งอาจทำให้การรับรู้ที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นจึงควรวิเคราะห์และเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะและพฤติกรรมของเจเนอเรชันวัย จากทัศนคติของเจเนอเรชันที่ต่างกัน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจระหว่างเจเนอเรชันที่ถ่องแท้มากขึ้น หากผู้บริหาร หรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลในองค์กรขาดการรับรู้ที่ถูกต้องของความต้อการที่แท้จริง และความสามารถในการปรับตัว เพื่อรองรับความแตกต่างระหว่างเจเนอเรชัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจเนอเรชันวัยที่กำลังเป็นกำลังสำคัญและมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น (Kupperschmidt, 2000; Smola and Sutton, 2002; Gaincola, 2006; Westerman and Yamamura, 2007; Macky et al., 2008)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2.3.1 ที่มาของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) เป็นหัวข้อที่มีการกล่าวถึงมาหลายทศวรรษ โดยเฉพาะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากช่วงปี พ.ศ.2533 สหราชอาณาจักรเกิดปัญหาด้านแรงงานเกี่ยวกับความเคร่งเครียดและสุขภาพจากการทำงาน ทำให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตส่วนตัว รวมถึงครอบครัวอย่างกว้างขวาง ส่วนหนึ่งเกิดจากชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ที่มากขึ้น ส่งผลทำให้เสียความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น คุณภาพงานลดลง การขาดงานของพนักงานบ่อยขึ้น ทำให้เกิดความสูญเสียต่อเศรษฐกิจและสังคม ดังนั้นจึงจัดตั้งกองทุนสมดุลงานและชีวิต (The Work-Life Balance Challenge Fund) ขึ้นในสหราชอาณาจักร เพื่อสนับสนุนให้นายจ้างทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสมดุลระหว่างชีวิต

และการทำงาน และสหภาพยุโรปมีการกำหนดข้อกำหนดการจำกัดชั่วโมงการทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้น กระทั่งในปี พ.ศ.2554 องค์กรแรงงานระหว่างประเทศได้มีการประชุมในหัวข้อ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ณ สมาพันธรัฐสวิส โดยมีการรวบรวมแนวทาง และนโยบายต่าง ๆ เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (International Labour Organization, 2011) สำหรับประเทศไทย ปี พ.ศ.2550 ภาครัฐกำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นผู้ดำเนินการกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนขึ้น โดยคำนึงถึงมิติด้านการทำงาน และมิติด้านส่วนตัว ส่วนภาคเอกชนกำหนดให้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพผ่านแผนสุขภาพะองค์กร โดยเน้นเรื่องสมดุลของชีวิต (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556)

2.3.2 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ท่ามกลางความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้เกิดการดำเนินงานในรูปแบบใหม่ ไม่ว่าจะเป็นการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การทำงานผ่านระบบออนไลน์ หรือการทำงานที่มีรูปแบบที่ยืดหยุ่นในเวลาดำเนินการ ทำให้รูปแบบวิถีชีวิตของคนทำงานเปลี่ยนไป เป็นผลทำให้เวลาสำหรับการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ชัดเจน เมื่อเทียบกับในอดีตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต และชีวิตดำเนินอยู่ได้ด้วยการทำงาน การรักษาสมดุลระหว่าง “งาน” และ “ชีวิต” เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง เพราะหากเกิดความไม่สมดุลระหว่าง “งาน” และ “ชีวิต” ย่อมเกิดผลกระทบต่อ ทั้งการทำงาน และ ชีวิตส่วนตัวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (เจตน์ รัตนจินะ และพรชัย สิทธิศรีธัญกุล, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (2552) ที่กล่าวว่า การงานของตนเป็นองค์ประกอบสำคัญของชีวิตคนเราทุกคนจะเป็นอะไรขึ้นมาก็เพราะการงานของตน (สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก, 2552) และมีผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงการขาดภาวะความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้น ส่งผลกระทบต่อบุคคล คือ พนักงานเกิดปัญหาด้านสุขภาพ มีความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้น และระดับความพึงพอใจในชีวิตลดลง ส่งผลต่อองค์กร คือ พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง อัตราการขาดงานและการลาออกสูงขึ้น มีความผูกพันต่อองค์กรลดลง ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของงานลดต่ำลง (Fu and Shaffer, 2001) ในทางกลับกันได้มีผลงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงผลกระทบในทางบวกของการมีภาวะสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า หากพนักงานมีการทำงานและชีวิตที่สมดุลจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจ เพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน และเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร ลดความกดดันในการทำงาน ลดอัตราการลาออกและอุบัติเหตุ ก่อให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร (Forsthy and Polzer-Debruyne, 2007) ดังนั้น จึงมีจำเป็นที่องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญ และส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรของตนมีความสมดุลของชีวิตและการทำงานให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ើ้อต่อ

การทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ นำมาซึ่งการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้กับองค์กรต่อไป

2.3.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Hyman and Summers (2004) ได้ทำการศึกษาและพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมี 7 ปัจจัยดังต่อไปนี้

2.3.3.1 ความไม่เสมอภาคในการออกเสียง (Uneven Adoption) เป็นการได้รับนโยบายขององค์กรที่ไม่เท่าเทียมกัน ไม่เสมอภาค ซึ่งมักถูกกำหนด โดยขนาดขององค์กร

2.3.3.2 การขาดระเบียบแบบแผน (Lack of Formalization) เป็นการที่บุคคลได้รับรู้ถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนโยบายที่มีลักษณะไม่ชัดเจน ภายใต้การดูแลและควบคุมของผู้บริหาร ที่ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2.3.3.3 การจำกัดสิทธิ์การออกเสียงของพนักงาน (Restricted Employee Voice) เป็นการที่พนักงานมีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นและสามารถใช้สิทธิ์ออกเสียงได้ ซึ่งองค์กรให้สิทธิ์ในการออกเสียง แต่พนักงานไม่สามารถใช้สิทธิ์ดังกล่าวได้ ทำให้การออกเสียงได้ในปริมาณที่น้อย เนื่องจากมีการใช้อิทธิพลในสถานที่ทำงาน

2.3.3.4 ความกดดันทางธุรกิจ (Business Pressures) เป็นปัญหาที่สำคัญ เนื่องจากนโยบายเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความกดดันในตัวพนักงานต่อการจ้างงานจากปัจจัยทางด้านการแข่งขันทางธุรกิจ

2.3.3.5 เวลาการทำงาน (Working Time) เป็นความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงานของบุคคล และความสามารถในการควบคุมสิ่งที้นอกเหนือจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นความสามารถในการควบคุมการทำงานในแต่ละวัน สถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงาน ถ้าสิ่งเหล่านี้เหมาะสม บุคคลก็จะเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2.3.3.6 การปรับตัว (Temporal Adjustment) เป็นการปรับเปลี่ยนเวลาการทำงานให้มีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น ปรับตัวต่อชั่วโมงการทำงานให้มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และความกดดันจากที่ทำงานและที่บ้านของบุคคลที่ส่งผลต่อการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

2.3.3.7 ความคงทนต่อการทำงานในช่วงเวลาถัดไป (Persistence of Second Shift) เป็นการทำงานช่วงที่สองในการรับผิดชอบงานนอกเหนือจากที่ทำงาน ซึ่งจะพบเมื่อกลับถึงบ้านก็มีอีกงานหนึ่งที่ต้องรับผิดชอบในเรื่องของงานภายในครอบครัว เช่น งานบ้าน การเลี้ยงดูลูก ดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาการนอนหลับและความเครียด (Hyman and Summers, 2004)

2.3.4 ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยการจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่ต้องใช้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เข้ามาแทนที่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะสามารถลดอัตราการลาออก การโยกย้าย การลางาน และช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Kumar and Chakra borty (2013) พบว่า องค์กรที่มีนโยบายด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จะทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานที่มีส่งเสริมกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น (Kumar and Chakra borty, 2013) แม้เรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life balance) จะเป็นที่สนใจกันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน แต่การตีความคำว่า “สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน” ก็มักแตกต่างกันไประหว่างบุคคลต่าง ๆ โดย Lockwood (2003) ได้ให้คำนิยามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่าเป็นการจัดการ เวลา และการสนับสนุนการจัดการในการทำงาน หรือความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Lockwood, 2003) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Dex and Bond (2005) ได้ให้คำนิยามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่าเป็นการรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่บุคคลต้องการให้เกิดขึ้น โดยมักเกี่ยวข้องกับการใช้เวลาของแผนการดำเนินชีวิต หากสามารถทำให้เกิดสมดุลได้ บุคคลจะมีความสุขกับการดำเนินชีวิตและการทำงาน แต่ถ้าการทำงานเข้าไปก้ำกายกับชีวิตส่วนตัวมากเกินไปบุคคลอาจต้องเลือกระหว่างสองส่วนนี้ ซึ่งมีบุคคลบางส่วนเลือกลาออกจากงาน หรือหางานใหม่ มากกว่าที่จะทนทำงานต่อไป (Dex and Bond, 2005)

ส่วนการให้ความหมายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของนักวิชาการคนไทย พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (Work-life Balance หรือ Work-life Effectiveness) หมายถึง “การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง” หากสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาพในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด (ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ให้ความหมายคือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารงานและจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้งด้านชีวิตและการทำงานไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนเท่าๆ กัน (50: 50) แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆ นั้น (จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554) สอดคล้องกับ ประกาย ธีระวัฒนากุล (2556) ให้ความหมายตามคำนิยามของ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions ที่กล่าวว่าจุดดุลยภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของบุคคลนั้น ถ้ามีการทำงานที่น้อยเกินไปอาจทำให้บุคคลมีรายได้ไม่

เพียงพอที่จะดำรงชีพอยู่ได้ภายใต้มาตรฐานการครองชีพหนึ่ง ๆ ในขณะที่การทำงานที่มากเกินไปก็อาจส่งผลในทางลบกับคนได้ ทั้งผลกระทบทางด้านสุขภาพหรือชีวิตส่วนตัว จะเห็นได้ว่า ในประเทศญี่ปุ่นมีการบัญญัติถึงปรากฏการณ์ที่คนทำงานหนักจนตายมาแล้ว หรือที่เรียกว่าโรคาโรชิ การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะถือได้ว่า เป็นหัวใจสำคัญของความอยู่ดีมีสุขของคนเราเลยทีเดียว (ประกาย ธีระวัฒนากุล, 2556) สอดคล้องกับ หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร (2555) ที่ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความเหมาะสมพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้งด้านชีวิตและการทำงานนั้น ไม่จำเป็นต้องแบ่งสัดส่วนเวลาเท่า ๆ กัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้น ๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคน ๆ นั้น ได้หรือไม่เพียงใด (หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร, 2555) สำหรับในบริบทของสังคมเศรษฐกิจของไทย มีการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในองค์กรรัฐ ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2549) ได้นิยามความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานว่า หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง แต่โดยทั่วไปปัจจัยหลักที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคลก็คือ ความรู้สึกว่า ตนมีอำนาจเพียงพอที่จะจัดการภาระการงาน กิจกรรมต่าง ๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวอาจจะนำมาใช้กำหนดนิยามของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2549)

จากการทบทวนวรรณกรรมนิยามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถสังเคราะห์ตามนิยาม วัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัยได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความเหมาะสมพอดีตามสถานะภาพและความเหมาะสม ซึ่งการจัดการกับบทบาททั้งในด้านชีวิตและการทำงานของแต่ละบุคคลไม่ได้หมายถึงการใช้เวลาต้องแบ่งในสัดส่วนที่เท่า ๆ กัน แต่จะขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทและสถานะนั้น ๆ ซึ่งสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคน ๆ นั้นได้

2.4 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นหัวใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หากองค์กรที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูงจะมีความสัมพันธ์ไปสู่

ความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์กรของบุคลากร และการขาดงานเนื่องจากความเจ็บป่วยของบุคลากร นอกจากนี้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังความสัมพันธ์ถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Kossek and Ozeki, 1999 cited in Carlson and Grzywacz, 2007) ดังนั้นเพื่อต้องการดึงดูด และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ องค์กรจึงจำเป็นต้องให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะต้องมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพและมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยองค์ประกอบเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้น มีนักวิชาการหลายท่านให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบแตกต่างกัน ดังนี้

2.4.1 พิชิต เทพวรรณ (2554) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นมีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

2.4.1.1 การจัดชั่วโมงในการทำงาน สามารถยืดหยุ่นหรือปรับเปลี่ยนชั่วโมงในการทำงานได้ นอกเหนือช่วงเวลาหลักที่ได้มีการตกลงกันเอาไว้ เพื่อให้พนักงานสามารถสลับวันทำงานได้ตาม ความเหมาะสมหรือเปิดโอกาสในการทำงานที่บ้านหรือนอกองค์กรได้

2.4.1.2 การให้วันลาหยุดทดแทน พนักงานสามารถตกลงกับผู้บังคับบัญชาในการใช้สิทธิวันลาหยุดที่สะดวกกันทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อที่จะใช้ทำงานนอกเวลาปกติได้

2.4.1.3 การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแต่งตัวได้ตามโอกาส แต่ต้องมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานให้มากขึ้น พร้อมทั้งช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกผ่อนคลายมากขึ้น (พิชิต เทพวรรณ, 2554)

2.4.2 Merrill and Merrill (2003) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

2.4.2.1 ด้านในการทำงาน เป็นหน้าที่อาชีพหรือการงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการผลักดันที่ก่อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ โดยนำมาใช้ในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองและองค์กร

2.4.2.2 ด้านครอบครัว เป็นการเสริมสร้างความสุขของแต่ละบุคคล เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จที่มีส่วนในการผลักดันให้เกิดความสุขภายในจิตใจกับการมีส่วนร่วมในการใช้ชีวิตภายในสังคม

2.4.2.3 ด้านเวลา เป็นสิ่งสำคัญที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับการตัดสินใจทุกสิ่งทุกอย่างของชีวิต โดยเวลาเป็นส่วนในการกำหนดการทำงานหรือครอบครัว ซึ่งความสมดุลด้านเวลาที่เกิดขึ้นนั้นจะต้องมีความสมดุลกับด้านอื่น ๆ ในชีวิต

2.4.2.4 ด้านการเงิน เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้แต่ละบุคคลสามารถดำรงชีวิตในปัจจุบันและในอนาคตได้ ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน คนในครอบครัว และเวลาในการใช้ชีวิต

2.4.2.5 ด้านสติปัญญา เป็นการสร้างสมดุลให้กับชีวิต เนื่องจากชีวิตของคนเราสามารถไม่หยุดนิ่งได้ และคนเราควรต้องทำการพัฒนาด้านสติปัญญา เพื่อเติมเต็มชีวิตในทุก ๆ ด้าน และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ (Merrill and Merrill, 2003)

2.4.3 Greenhas, et al. (2003) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้น มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

2.4.3.1 ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) เป็นการทุ่มเทเวลาในการทำงานให้ออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น

2.4.3.2 ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) เป็นการพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีความสมดุลกันทั้งด้านการทำงานและครอบครัว เพื่อลดความขัดแย้งและมีการทำให้เกิดการแสดงออกมากยิ่งขึ้น

2.4.3.3 ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) เป็นความพึงพอใจต่อการทำงานและครอบครัว ที่จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน (Greenhas, et al., 2003)

2.4.4 Woodward (2007) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้น มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

2.4.4.1 ภาระงานที่มากเกินไป (Workload) เป็นภาระงานที่ทำงานและที่บ้าน โดยมีการรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติในแต่ละวัน และมีภาระงานที่บ้าน เช่น การทำความสะอาดบ้าน การดูแลและการสอนการบ้านลูก การทำครัว เป็นต้น โดยแบ่งเป็นวันทำงาน ซึ่งบุคคลมักจะใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ที่ทำงาน เพื่อทำงาน ส่วนวันหยุด ซึ่งบุคคลจะเวลาไปกับการทำงานบ้าน การดูแลบ้าน อีกทั้งบางครั้งภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่สามารถทำเสร็จสมบูรณ์ในแต่ละวัน

2.4.4.2 การชดเชยในแต่ละวัน (The Daily Commute) เป็นลักษณะที่บุคคลใช้เวลาในการเดินทางจากบ้านโดยคิดถึงงานไปด้วย ซึ่งบุคคลจะหลีกเลี่ยงชั่วโมงเร่งด่วนโดยจัดการให้มาถึงที่ทำงานตั้งแต่เช้าก็เพื่อหลีกเลี่ยงรถติด หรือการทำงานโดยที่บุคคลอื่นยังไม่มาถึง

2.4.4.3 การสูญเสีย (Trips Away) เป็นลักษณะที่เกี่ยวข้องกับเรื่องลูก ขาดเวลาส่วนตัวในการพักผ่อน การท่องเที่ยวและการซื้อของ

2.4.4.4 การสันทนาการและความผาสุก (Recreation and Well-Being) เป็นลักษณะที่บุคคลใช้เวลาว่างจากการทำงาน ถูกใช้ไปอย่างหลายรูปแบบ เช่น กิจกรรมทางสังคม พาครอบครัวไปเที่ยว การขับรถเล่น ฟังเพลง ออกกำลังกาย การพักผ่อน อยู่กับบ้าน การไปเยี่ยมเพื่อน ซึ่งความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานต้องการเติมพลังงานให้กับชีวิต จะถูกใช้ไปกับกิจกรรมการหาความบันเทิงและกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาพ

2.4.4.5 เส้นกั้น (Boundaries) เป็นลักษณะที่บุคคลจะมีความสุขกับการทำงาน แต่สองคำนี้ก็มีความสัมพันธ์กัน ระหว่างกัน ซึ่งจำแนกเป็นการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน (Woodward, 2007)

2.4.5 Frone et al. (1992) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นมององค์ประกอบ 2 ด้าน ดังนี้

2.4.5.1 ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Conflict) เป็นความขัดแย้ง ความกดดัน ระหว่างบทบาทจากการทำงานและครอบครัวที่ไม่สามารถทำตามที่ได้คาดหวังไว้ ซึ่งมี 2 แบบ คือ

2.4.5.1.1 ความขัดแย้งจากงานที่มีผลต่อครอบครัว (Work to Family Conflict) เป็นรูปแบบที่มีสถานการณ์แบบด้านลบ โดยเริ่มจากการทำงานที่เข้าไปมีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของครอบครัว

2.4.5.1.2 ความขัดแย้งจากครอบครัวที่มีผลต่องาน (Family to Work Conflict) เป็นรูปแบบที่มีสถานการณ์ด้านลบ โดยเริ่มจากครอบครัวที่เข้าไปมีผลกระทบต่อการทำงาน

2.4.5.2 การสนับสนุนระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Facilitation) เป็นการร่วมมือกันระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน ซึ่งเกิดจากทักษะ ประสบการณ์ และโอกาสที่ได้รับ ในการนำมาพัฒนาชีวิต ครอบครัวหรือการทำงานให้ดีขึ้น โดยจะมีด้วยกัน 2 แบบคือ

2.4.5.2.1 การสนับสนุนจากงานที่มีผลต่อครอบครัว (Work to Family Facilitation) เป็นรูปแบบที่มีเป็นสถานการณ์ด้านบวก โดยงานสามารถให้การสนับสนุนให้ความสะดวกสบายแก่ครอบครัว

2.4.5.2.2 การสนับสนุนจากครอบครัวที่มีผลต่องาน (Family to Work Facilitation) เป็นรูปแบบที่มีเป็นสถานการณ์ด้านบวก โดยครอบครัวสามารถให้การสนับสนุนให้ความสะดวกสบายแก่งาน (Frone et al., 1992)

2.4.6 Voydanoff (2005) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นมององค์ประกอบ 4 ด้าน ดังนี้

2.4.6.1 ความต้องการที่เกิดจากงาน (Work Demand) เป็นความต้องการพื้นฐานในเรื่องของงาน หรือเวลา เช่น ชั่วโมงการทำงานปกติและนอกเวลา ตารางการทำงานที่มีรูปแบบพิเศษ ภาระงาน

2.4.6.2 ความต้องการที่เกิดจากครอบครัว (Family Demand) ส่วนใหญ่มักเป็นความต้องการที่มีพื้นฐานในเรื่องของเวลา หรือ ความเครียด เช่น เวลาในการดูแลบุตร ผู้ป่วย และผู้สูงอายุ เวลาในการทำงานบ้าน ความต้องการต่าง ๆ ของคู่สมรส และบุตร

2.4.6.3 ทรัพยากรที่มีในงาน (Work Resource) เป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดอำนาจ ทักษะและพัฒนาความสามารถในงาน โดยมีการสนับสนุนทางสังคม ช่วยเหลือครอบครัว โดยการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลผ่านขอบเขตของงาน และรางวัลทางใจ เช่น ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่น่าสนใจ ภาวะภาคภูมิใจในงาน การได้รับการยอมรับ

2.4.6.4 ทรัพยากรที่มีในครอบครัว (Family Resource) เป็นทรัพยากรที่ทำให้เกิดอำนาจ ทักษะ และพัฒนาความสามารถในครอบครัว เพื่อนำไปสนับสนุน ช่วยเหลือในชีวิตการทำงาน โดยการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานผ่านขอบเขตของครอบครัว เช่น การสนับสนุนจากคู่สมรส จากพี่ญาติพี่น้อง รางวัลที่ได้จากพ่อแม่ หรือครอบครัว

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยผู้วิจัยให้ความสนใจแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ Merrill and Merrill (2003) เป็นแนวทางในการนำมาศึกษามืออาชีพประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้าน ครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญาเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่กล่าวถึงสมดุลระหว่างงานและชีวิต โดยตรง อีกทั้งเป็นแนวคิดที่มีองค์ประกอบสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการใช้ชีวิตของบุคคล

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี พบว่า บุคลากรของโรงพยาบาลวิภาวดีมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อายุ จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ฝ่าย/แผนกจำนวนชั่วโมงในการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ มีความสัมพันธ์กับสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ศยามล เอกะกุลนันต์ (2554) ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์หลังจากการปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การบริหารจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากองค์กรไม่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านสมดุลระหว่างงานและชีวิต การบริหารจัดการตนเองและการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา

ปริญดา สมควร (2557) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

ผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม อยู่ในระดับสูง และด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติราชการ และด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ หรือความสามารถเชิงสมรรถนะ พบว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อทำการทดสอบสมมติฐาน พบว่าความสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภาวิณี แสนวัน (2557) ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านส่วนบุคคล โดยภาพรวมมีผลต่อความสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครยกเว้น เพศ สถานภาพสมรส และจำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ สำหรับปัจจัยการทำงาน โดยภาพรวมมีผลต่อความสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงาน และอิทธิพลของปัจจัยด้านสังคม โดยภาพรวม มีผลต่อระดับความสมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงาน ยกเว้นการสื่อสารทางสังคม

อมรรัตน์ แก้วทวี และ อารีวรรณ อ่วมตานี (2557) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลงชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้ พบว่า ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูง ความสมดุลงชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นุรพิตตรี เจ๊ะอาแว (2559) ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) พบว่า ระดับภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .194 .405 และ .610 ตามลำดับ และตัวแปรจิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลงระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 38.8 ($R^2 = .388$)

ฉัตรภรณ์ กาทองท่ง (2560) ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ และสังคม มีความสำคัญในระดับมาก ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการทำงาน และด้านเวลา มีความสำคัญในระดับมาก

ฐานิดา ทิพวาที สุทธิพร มุลศาสตร์ และ วันเพ็ญ แก้วปาน (2560) ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรณีศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พบว่า สมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมดุลชีวิต การทำงานด้านความผูกพันทางจิตใจและสมดุลชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจอยู่นำระดับมาก ส่วนสมดุลชีวิตการทำงานด้านเวลาอยู่ในระดับปานกลาง อายุ ลักษณะงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นการมีส่วนร่วม ตำแหน่งงาน (ผู้บริหารการพยาบาล) วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นการปรับตัว แบบเน้นพันธกิจ แบบเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ และการสนับสนุนจากครอบครัว มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนสุขภาพและจำนวนชั่วโมงการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุ สุขภาพ วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากครอบครัว และจำนวนชั่วโมงการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายสมดุลชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 51.8 ดังนั้น ปัจจัยทำนายเหล่านี้ควรได้รับการพัฒนาเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

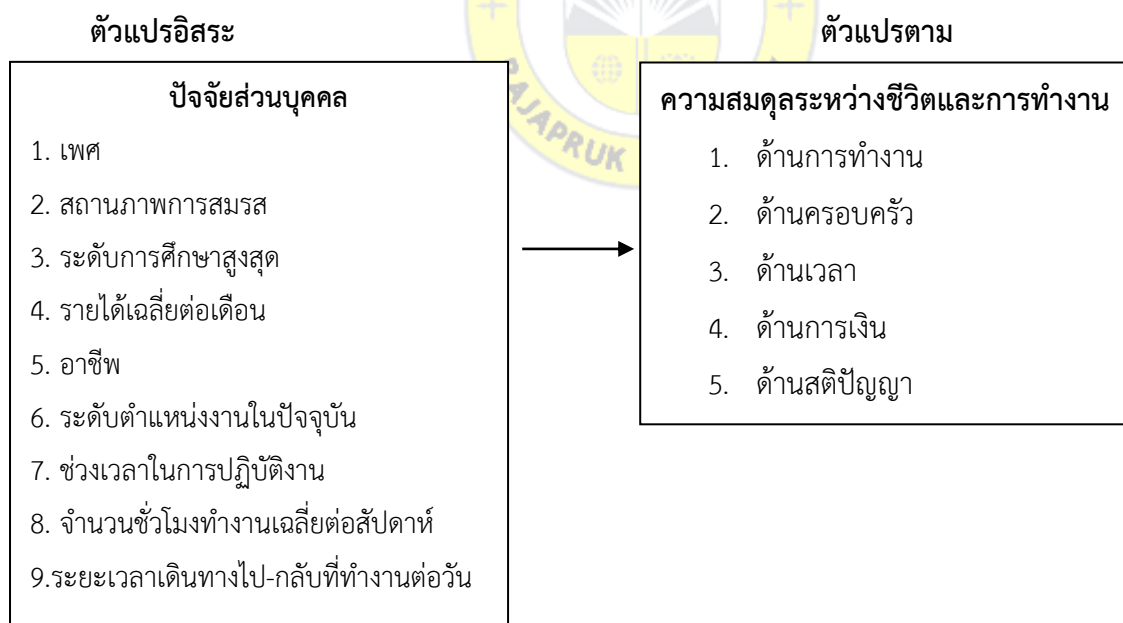
วรัญญา ดุซดี พวงเพชร วัชรอยู่ และอภิญา หิรัญวงษ์ (2560) ศึกษาวิจัย เรื่อง ผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผาสุกของ พนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ความผาสุกของพนักงานด้านอิสรภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านภาระงานที่หนักเกินไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การได้ ร้อยละ 74.7

ณพัชัญญา สว่างนุวัตรกุล (2562) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความผูกพันต่อองค์การจากมุมมองบุคลากรทางการศึกษาเจนเนอเรชันวาย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความเข้าใจในเรื่องการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี กล่าว คือ การที่คนในองค์กรมีความรัก มีความสัมพันธ์กับคนในองค์กรอย่างเหนียวแน่น พร้อมทั้งจะทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ต่อองค์การ และด้านองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการที่จะสร้าง

ความผูกพันในองค์กร คือ การได้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายมากขึ้น การมีความสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีความยืดหยุ่น การมีระบบค่าตอบแทนที่มีความจูงใจ และมีความเป็นธรรม การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสามารถเติบโตในสายอาชีพได้ และมีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารในการสร้างความผูกพันในองค์กร 3 ประเด็น คือ ประเด็นที่หนึ่ง การบริหารจัดการในหน่วยงานที่ควรมีแนวทางการทำงานที่มีความชัดเจนมากขึ้น มีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ชัดเจนตามลักษณะการทำงาน ประเด็นที่สอง ควรเน้นการสื่อสารนโยบายในการทำงานให้มีความชัดเจน เน้นการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ที่ตรงกัน ประเด็นที่สาม การปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์การจ้างงานหรือระบบการต่อสัญญาให้มีความชัดเจน มีความยืดหยุ่น และเป็นธรรมมากขึ้น

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน ของ Merrill and Merrill (2003) ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยจำกัดช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่าง ระหว่าง 16-39 ปี หรือเป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.2525-2548 โดยจำนวนประชากรในช่วงอายุเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี เดือนกันยายน พ.ศ.2563 มีจำนวน 399,377 คน (สำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2563)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีจำนวนมากในตลาดแรงงาน และมีการเปลี่ยนแปลงจำนวนอยู่ตลอดเวลา ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของโคเชรน (Cochran, 1977) คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน (Infinite Population) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 5% กลุ่มตัวอย่างจึงมีเท่ากับ 384 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Selection) เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญพบหรือไม่เฉพาะเจาะจงที่สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ หรือเลือกบุคคลที่อยู่ใกล้ซัดหาได้ง่ายที่สุดเป็นตัวอย่างเพื่อให้ประหยัดเวลา แรงงาน และงบประมาณ (Bailey, 1987)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดตามแนวคิดและทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องหรือวรรณกรรมที่เคยมีผู้ศึกษาไว้แล้ว

3.2.2 องค์ประกอบของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ และระยะเวลาเดินทางไป-กลับที่ทำงานต่อวัน โดยมีลักษณะเป็นคำถาม แบบให้เลือกตอบ (Check list) รวม 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านการทำงาน
2. ด้านครอบครัว
3. ด้านเวลา
4. ด้านการเงิน
5. ด้านสติปัญญา

ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) แบบ Likert Scale และใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) แบ่งคำตอบออกเป็น 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวาย

3.2.3 การแปลผลข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าอันตรายภาคชั้นสำหรับการแปลผลข้อมูลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 ด้วยการคำนวณค่าอันตรายภาคชั้น เพื่อกำหนดช่วงชั้น โดยมีสูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

จากการคำนวณที่แสดงไว้ในข้างต้น ทำให้สามารถกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินผลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 โดยใช้เกณฑ์การประเมินของเบส (Best, 1981: 179-187) ดังนี้

ช่วงชั้น	คำอธิบายสำหรับการแปลผล
4.21-5.00	ระดับมากที่สุด
3.41-4.20	ระดับมาก
2.61-3.40	ระดับปานกลาง
1.81-2.60	ระดับน้อย
1.00-1.80	ระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัย และเพื่อให้เครื่องมือในการวิจัยมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และมีความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.3.1 ศึกษาและรวบรวมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ จากสิ่งพิมพ์ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรวบรวมเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม

3.3.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และออกแบบรูปแบบของข้อความและคำตอบของแบบสอบถาม

3.3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอคำแนะนำจากที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณาและตรวจสอบโครงสร้างและความเที่ยงตรงของเนื้อหา

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจและมีข้อเสนอแนะจากที่ปรึกษางานวิจัยแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามครอบคลุมเนื้อหาและถูกต้องสมบูรณ์

3.3.5 นำแบบสอบถามไปหาคุณ ภาพเครื่องมือ ดังนี้

3.3.5.1 การทดสอบความตรง (Validity) เป็นการตรวจสอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นว่ามีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยในระดับใด โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบโดยพิจารณา (Index of Item-Objective Congruence Index: IOC) แล้วหาค่าเฉลี่ยโดยผู้เชี่ยวชาญจะให้คะแนนประเมินคำถามแต่ละข้อด้วยคะแนน 3 ระดับ ซึ่งใช้เกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 ไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด

ซึ่งข้อคำถามที่มีความสอดคล้องหรือยอมรับได้ต้องมีค่าอยู่ระหว่าง 0.50–1.00 ขึ้นไป ทำให้มีค่าความเที่ยงตรงสูง ถ้าต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอนั้น ทำให้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.50 -1.00 (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง, 2560) จากการทดสอบตรงพบว่าแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.83

3.3.5.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try-out) โดยทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกันหรือเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำไปวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.942

ความสอดคล้องระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.942 โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการทำงาน ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.939
- 2) ด้านครอบครัว ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.940
- 3) ด้านเวลา ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.939
- 4) ด้านการเงิน ข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.938
- 5) ด้านสติปัญญา ข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.939

3.3.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธี ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Selection) เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญพบหรือไม่เฉพาะเจาะจงที่สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ หรือเลือกบุคคลที่อยู่ใกล้ซิดหาได้ง่ายที่สุดเป็นตัวอย่างเพื่อให้ประหยัดเวลา แรงงาน และงบประมาณ (Bailey, 1987) จากกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 384 คน คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทุกฉบับที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ

3.4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วไปลงรหัสและบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่างจากสถานที่ต่าง ๆ ในจังหวัดนนทบุรี ได้แก่ หน้าห้างสรรพสินค้า ทำนายนนทบุรี ตลาดนัด โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และรอจนกระทั่งตอบคำถามครบถ้วน เพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยระหว่างนั้นหากผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อสงสัยเกี่ยวกับคำถาม ผู้วิจัยจะตอบข้อสงสัยนั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำความเข้าใจกับผู้ตอบแบบสอบถามให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์และวิธีการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งชี้แจงว่าข้อมูลที่สอบถามจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น และผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม เพื่อให้ผู้ตอบมีความรู้สึกสบายใจในการตอบแบบสอบถาม

3.5.2 การประมวลผลข้อมูลหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการประมวลผล ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

3.5.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้งหนึ่งก่อนนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

3.5.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้ว นำมาแจกแจงความถี่และวิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

3.5.4.1 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาลงรหัสคะแนนตามที่ได้กำหนดไว้พร้อมทั้งใส่หมายเลขให้กับแบบสอบถามทุกฉบับ

3.5.4.2 นำข้อมูลที่ได้ลงรหัสแล้วไปกรอกในเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อใช้ในการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

3.6.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบค่าความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถิติการทดสอบที (t-test) และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

3.6.3 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี และนำเสนอผลการวิเคราะห์ โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามเพศ และช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน โดยการทดสอบที (t-test) ส่วนตัวแปร สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ ระดับตำแหน่งงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับที่ทำงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé's method)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจเช่นเดียวกัน และสะดวกในการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Means)
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ และระยะเวลาเดินทางไป-กลับที่ทำงานต่อวัน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ ปรากฏ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	181	47.10
หญิง	203	52.90
รวม	384	100.00
2. สถานภาพการสมรส		
โสด	239	62.20
สมรส	137	35.70
หย่า	8	2.10
รวม	384	100.00
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	65	16.90
ปริญญาตรี	201	52.30
ปริญญาโท	102	26.60
ปริญญาเอก	16	4.20
รวม	384	100.00
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	54	14.10
10,001 – 20,000 บาท	202	52.60
20,001 – 30,000 บาท	84	21.90
30,001 บาทขึ้นไป	44	11.40
รวม	384	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. อาชีพ		
ข้าราชการ/พนักงานราชการ	46	12.00
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	41	10.70
พนักงานบริษัทเอกชน/รับจ้าง	230	59.90
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	67	17.40
อื่น ๆ โปรดระบุ.....	0	0.00
รวม	384	100.00
6. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน		
ผู้บริหารระดับสูง/รองผู้บริหารระดับสูง	7	1.80
ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ	49	12.80
หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก	98	25.50
พนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ	230	59.90
รวม	384	100.00
7. ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน		
ปฏิบัติงานช่วงเวลาปกติ (ช่วงเวลาเดียวกันทุกวัน)	326	84.90
ปฏิบัติงานเวลาเป็นกะ/เวร	58	15.10
รวม	384	100.00
8. จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์		
น้อยกว่า 41 ชั่วโมง	120	31.30
41 -60 ชั่วโมง	219	57.00
61-80 ชั่วโมง	39	10.20
มากกว่า 81 ชั่วโมง	6	1.50
รวม	384	100.00

ตารางที่ 4.1 จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
9. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับที่ทำงานต่อวัน		
น้อยกว่า 30 นาที	112	29.20
31-60 นาที	147	38.30
61-90 นาที	91	23.70
91-120 นาที	24	6.30
มากกว่า 120 นาที	10	2.50
รวม	384	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 มีสถานภาพโสด จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 62.20 มีจบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน/รับจ้าง จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 ดำรงตำแหน่งพนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 มีการปฏิบัติงานในช่วงเวลาปกติ จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 84.90 มีจำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 41-60 ชั่วโมง จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับที่ทำงานต่อวัน 31-60 นาที จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 38.30

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน
เจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้าน**

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ในด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา และโดยรวม โดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้าน

ที่	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	SD	แปลผล
1.	ด้านการทำงาน	4.14	0.53	มาก
2.	ด้านครอบครัว	4.14	0.48	มาก
3.	ด้านเวลา	3.96	0.48	มาก
4.	ด้านการเงิน	3.54	0.72	มาก
5.	ด้านสติปัญญา	4.05	0.57	มาก
	รวม	3.96	0.43	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.96$, $SD=0.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$, $SD=0.48$) และ ($\bar{x}=4.14$, $SD=0.53$) รองลงมา ได้แก่ ด้านสติปัญญา ($\bar{x}=4.05$, $SD=0.57$) ส่วนด้านเวลา ($\bar{x}=3.96$, $SD=0.48$) และด้านการเงิน ($\bar{x}=3.54$, $SD=0.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการทำงาน

ข้อที่	ด้านการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	SD	แปลผล
1.	ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ	4.18	0.71	มาก
2.	มีโอกาสดูแลความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีในการ ทำงานอย่างเสรี	4.02	0.74	มาก
3.	สามารถจัดการงานที่ต้องรับผิดชอบให้เสร็จภายใน ช่วงเวลาการทำงาน โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน	4.24	0.67	มาก
4.	สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน มีการปรับ สภาพแวดล้อมเหมาะสมถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวก	4.20	0.72	มาก
5.	มีการจัดสรรจำนวนของพนักงานอย่างเหมาะสมและ เพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.05	0.78	มาก
รวม		4.14	0.53	มาก

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$, $SD=0.53$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถจัดการงานที่ต้องรับผิดชอบให้เสร็จภายในช่วงเวลาการทำงาน โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.24$, $SD=0.67$) รองลงมา สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน มีการปรับสภาพแวดล้อมเหมาะสมถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.20$, $SD=0.72$) ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.18$, $SD=0.71$) การจัดสรรจำนวนของพนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.05$, $SD=0.78$) และโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีในการทำงานอย่างเสรี มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.02$, $SD=0.74$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านครอบครัว

ข้อที่	ด้านครอบครัว	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	SD	แปลผล
1.	ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับงาน	4.07	0.63	มาก
2.	สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจเสมอ เมื่อมีปัญหาและสนับสนุนการทำงาน	4.24	0.66	มาก
3.	ผู้ตอบแบบสอบถามและครอบครัวมีเวลาอยู่ร่วมกันเพื่อพักผ่อนอย่างเต็มที่ในวันหยุด	3.98	0.78	มาก
4.	สามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว โดยใช้เวลาวางให้เกิดประโยชน์	4.18	0.64	มาก
5.	รู้สึกยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมในครอบครัวอย่างเต็มที่	4.23	0.62	มาก
รวม		4.14	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14, SD=0.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจเสมอ เมื่อมีปัญหา และสนับสนุนการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.24, SD=0.66$) รองลงมา การรู้สึกยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมในครอบครัวอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.23, SD=0.62$) สามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว โดยใช้เวลาวางให้เกิดประโยชน์ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.18, SD=0.64$) ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.07, SD=0.63$) และผู้ตอบแบบสอบถามและครอบครัวมีเวลาอยู่ร่วมกันเพื่อพักผ่อนอย่างเต็มที่ในวันหยุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.98, SD=0.78$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านเวลา

ข้อที่	ด้านเวลา	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	SD	แปลผล
1.	รู้สึกพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนดให้	3.95	0.67	มาก
2.	สามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างเหมาะสม	4.03	0.67	มาก
3.	คิดว่าการลางานเพื่อพักผ่อนอย่างอิสระ ภายใต้อุปสรรคขององค์กรมีความสำคัญ	4.03	0.70	มาก
4.	สามารถจัดสรรและแบ่งเวลาด้านงานและส่วนอื่น ๆ ของชีวิตได้อย่างเหมาะสม	4.00	0.65	มาก
5.	จัดสรรเวลาให้กับงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาเอาใจใส่ดูแลตนเอง	3.77	0.81	มาก
รวม		3.96	0.48	มาก

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.96$, $SD=0.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างเหมาะสม และการลางานเพื่อพักผ่อนอย่างอิสระ ภายใต้อุปสรรคขององค์กรมีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.03$, $SD=0.67$) และ ($\bar{x}=4.03$, $SD=0.70$) รองลงมา ความสามารถจัดสรรและแบ่งเวลาด้านงานและส่วนอื่น ๆ ของชีวิตได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.00$, $SD=0.65$) ความรู้สึกพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนดให้ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.95$, $SD=0.67$) และจัดสรรเวลาให้กับงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาเอาใจใส่ดูแลตนเอง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.77$, $SD=0.81$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการเงิน

ข้อที่	ด้านการเงิน	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	SD	แปลผล
1.	รู้สึกพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่บริษัท มอบให้	3.72	0.75	มาก
2.	มีรายรับที่เพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ	3.63	0.82	มาก
3.	รายได้เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว	3.54	0.85	มาก
4.	รายได้เพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่นการ ท่องเที่ยว การสังสรรค์ เป็นต้น	3.46	0.83	ปานกลาง
5.	มีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออม สำหรับอนาคต	3.37	0.90	ปานกลาง
รวม		3.54	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.54, SD=0.72$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความรู้สึกพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่บริษัท มอบให้ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=3.72, SD=0.75$) รองลงมา มีรายรับที่เพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.63, SD=0.82$) รายได้เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.54, SD=0.85$) ส่วนรายได้เพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่นการท่องเที่ยว การสังสรรค์ เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.46, SD=0.83$) และมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออม สำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=3.37, SD=0.90$) ซึ่งอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอรัลในจังหวัดนนทบุรี ด้านสติปัญญา

ข้อที่	ด้านสติปัญญา	ระดับความคิดเห็น		
		\bar{x}	SD	แปลผล
1.	การฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.06	0.62	มาก
2.	การเรียนรู้เพิ่มเติม ทำให้ลดเวลาในการทำงาน	4.06	0.79	มาก
3.	องค์กรสนับสนุนให้ท่านนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน	4.02	0.65	มาก
รวม		4.05	0.57	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านสติปัญญา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.05, SD=0.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการเรียนรู้เพิ่มเติม ทำให้ลดเวลาในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x}=4.06, SD=0.62$) และ ($\bar{x}=4.06, SD=0.79$) รองลงมา องค์กรสนับสนุนให้ท่านนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x}=4.02, SD=0.65$) ซึ่งอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามด้านเพศ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดนนทบุรี	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ด้านการทำงาน	4.19	0.47	4.09	0.57	1.85	0.07
2. ด้านครอบครัว	4.12	0.40	4.16	0.54	-0.88	0.38
3. ด้านเวลา	3.93	0.37	3.98	0.57	-0.91	0.36
4. ด้านการเงิน	3.65	0.58	3.45	0.81	2.74*	0.01
5. ด้านสติปัญญา	4.07	0.49	4.03	0.64	0.64	0.53
รวม	3.98	0.33	3.93	0.50	1.17	0.24

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน โดยเพศชาย มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สูงกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.9 เปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายใน
จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามสถานภาพการสมรส

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
1. ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.06	2	1.03	3.73*	0.02
	ภายในกลุ่ม	105.35	381	0.28		
	รวม	107.41	383			
2. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2	0.06	0.26	0.77
	ภายในกลุ่ม	87.41	381			
	รวม	87.53	383			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.05	2	0.03	0.11	0.90
	ภายในกลุ่ม	89.36	381	0.23		
	รวม	89.41	383			
4. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	3.20	2	1.60	3.12*	0.05
	ภายในกลุ่ม	195.46	381	0.51		
	รวม	198.66	383			
5. ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.15	0.86
	ภายในกลุ่ม	126.16	381	0.33		
	รวม	126.27	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.63	2	0.31	1.71	0.18
	ภายในกลุ่ม	69.68	381	.018		
	รวม	70.31	383			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน และด้านการเงิน ส่วนด้านครอบครัว ด้านเวลา และด้านสติปัญญา ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.10-4.11

ตารางที่ 4.10 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพการสมรส	\bar{x}	โสด	สมรส	หย่า
		4.08	4.22	4.38
โสด	4.08	-	0.14*	0.30
สมรส	4.22		-	0.16
หย่า	4.38			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.10 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามสถานภาพการสมรส เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานภาพสมรส มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มสถานภาพโสด

ตารางที่ 4.11 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการเงิน จำแนกตามสถานภาพการสมรส เป็น รายคู่

สถานภาพการสมรส	\bar{x}	โสด	สมรส	หย่า
		3.48	3.64	3.85
โสด	3.48	-	0.16*	0.37
สมรส	3.64		-	0.21
หย่า	3.85			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน ด้านการเงิน จำแนกตามสถานภาพการสมรส เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มสถานภาพการสมรส ต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มสถานภาพสมรส มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มสถานภาพโสด

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายใน จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
1. ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.59	3	1.20	4.38*	0.00
	ภายในกลุ่ม	103.82	380	0.27		
	รวม	107.41	383			
2. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.16	3	0.05	0.23	0.88
	ภายในกลุ่ม	87.37	380	0.23		
	รวม	87.53	383			

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา (ต่อ)

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.40	3	0.13	0.57	0.63
	ภายในกลุ่ม	89.01	380	0.23		
	รวม	89.41	383			
4. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	5.42	3	1.81	3.55*	0.01
	ภายในกลุ่ม	193.24	380			
	รวม	198.66	383			
5. ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.89	3	0.63	1.93	0.12
	ภายในกลุ่ม	124.37	380	0.33		
	รวม	126.27	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.80	3	0.27	1.45	0.23
	ภายในกลุ่ม	69.51	380			
	รวม	70.31	383			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามด้านระดับการศึกษา พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน และด้านการเงิน จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.13-4.14

ตารางที่ 4.13 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน
เจนเนอเรชั่นวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็น
รายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.99	4.11	4.28	4.19
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.99	-	0.12	0.29*	0.20
ปริญญาตรี	4.11		-	0.17	0.08
ปริญญาโท	4.28			-	0.09
ปริญญาเอก	4.19				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
ด้านการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างกัน มีความ
สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี
จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการ
ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.14 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจ
เนอเรชั่นวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการเงิน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{x}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.33	3.53	3.69	3.58
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.33	-	0.20	0.36*	0.25
ปริญญาตรี	3.53		-	0.16	0.05
ปริญญาโท	3.69			-	0.11
ปริญญาเอก	3.58				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาโท มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานเจเนอเรชันวายใน จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
1. ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.86	3	1.29	4.72*	0.00
	ภายในกลุ่ม	103.55	380	0.27		
	รวม	107.41	383			
2. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	0.89	3	0.30	1.30	0.27
	ภายในกลุ่ม	86.64	380	0.23		
	รวม	87.53	383			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.18	3	0.39	1.70	0.17
	ภายในกลุ่ม	88.23	380	0.23		
	รวม	89.41	383			
4. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	4.02	3	1.34	2.62*	0.05
	ภายในกลุ่ม	194.63	380	0.51		
	รวม	198.66	383			
5. ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.27	3	0.42	1.28	0.28
	ภายในกลุ่ม	125.00	380	0.33		
	รวม	126.27	383			

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.92	3	0.31	1.69	0.17
	ภายในกลุ่ม	69.39	380	0.18		
	รวม	70.31	383			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน และด้านการเงิน ส่วนด้านครอบครัว ด้านเวลา และด้านสติปัญญา ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé) ดังแสดงในตารางที่ 4.16-4.17

ตารางที่ 4.16 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{x}	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 บาท-20,000 บาท	20,001 บาท-30,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
		3.90	4.16	4.19	4.24
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.90	-	0.26*	0.29*	0.34*
10,001 บาท-20,000 บาท	4.16		-	0.03	0.08
20,001 บาท-30,000 บาท	4.19			-	0.05
30,000 บาท ขึ้นไป	4.24				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มรายได้ 30,000 บาท ขึ้นไป กลุ่มรายได้ 20,001 บาท-30,000 บาท และ กลุ่มรายได้ 10,001 บาท-20,000 บาท มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 4.17 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการเงิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า 10,000 บาท	10,001 บาท-20,000 บาท	20,001 บาท-30,000 บาท	30,000 บาท ขึ้นไป
		3.36	3.51	3.65	3.69
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.36	-	0.15	0.29*	0.33*
10,001 บาท-20,000 บาท	3.51		-	0.14	0.18
20,001 บาท-30,000 บาท	3.65			-	0.04
30,000 บาท ขึ้นไป	3.69				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มรายได้ 30,000 บาท ขึ้นไป และกลุ่มรายได้ 20,001 บาท-30,000 บาท มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานเจเนอเรชันวายใน จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามอาชีพ

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
1. ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.05	3	0.35	1.25	0.29
	ภายในกลุ่ม	106.37	380	0.28		
	รวม	107.41	383			
2. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	1.06	3	0.35	1.56	0.20
	ภายในกลุ่ม	86.46	380	0.23		
	รวม	87.53	383			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.82	3	0.28	1.18	0.32
	ภายในกลุ่ม	88.59	380	0.23		
	รวม	89.41	383			
4. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	9.13	3	3.04	6.10*	0.00
	ภายในกลุ่ม	189.53	380	0.50		
	รวม	198.66	383			
5. ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	0.64	3	0.22	0.65	0.58
	ภายในกลุ่ม	125.62	380	0.33		
	รวม	126.27	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.01	3	0.34	1.839	0.14
	ภายในกลุ่ม	69.30	380	0.18		
	รวม	70.31	383			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามอาชีพ พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ส่วนด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา และด้านสติปัญญา ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเซฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการเงิน จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่

อาชีพ	\bar{x}	ข้าราชการ/พนักงาน	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	พนักงานบริษัทเอกชน/	ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย
		ราชการ		รับจ้าง	
		3.30	3.77	3.48	3.77
ข้าราชการ/พนักงานราชการ	3.30	-	0.47*	0.18	0.47*
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	3.77		-	0.29*	0.00
พนักงานบริษัทเอกชน/รับจ้าง	3.48			-	0.29*
ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย	3.77				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน จำแนกตามอาชีพเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มอาชีพต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่

กลุ่มอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย และ กลุ่มอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน สูงกว่ากลุ่มอาชีพข้าราชการ/พนักงานราชการ

กลุ่มอาชีพพนักงานรัฐวิสาหกิจ มีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน สูงกว่ากลุ่มอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน/รับจ้าง

กลุ่มอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขายมีค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน สูงกว่ากลุ่มอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน/รับจ้าง

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานเจเนอเรชันวายใน
จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
1. ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.60	3	1.53	5.67*	0.00
	ภายในกลุ่ม	102.81	380	0.27		
	รวม	107.41	383			
2. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	1.57	3	0.52	2.31	0.08
	ภายในกลุ่ม	85.96	380	0.23		
	รวม	87.53	383			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.82	3	0.27	1.17	0.32
	ภายในกลุ่ม	88.60	380	0.23		
	รวม	89.41	383			
4. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	11.44	3	3.81	7.74*	0.00
	ภายในกลุ่ม	187.22	380	0.49		
	รวม	198.66	383			
5. ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.67	3	0.89	2.74*	0.04
	ภายในกลุ่ม	123.60	380	0.33		
	รวม	126.27	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.49	3	0.50	2.74*	0.04
	ภายในกลุ่ม	68.82	380	0.18		
	รวม	70.31	383			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ส่วนด้านครอบครัว และด้านเวลา ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.21-4.23

ตารางที่ 4.21 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{x}	ผู้บริหารระดับสูง/รองผู้บริหารระดับสูง	ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก	พนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ
		4.46	4.27	4.25	4.05
ผู้บริหารระดับสูง/รองผู้บริหารระดับสูง	4.46	-	0.19	0.21	0.41
ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ	4.27		-	0.02	0.22
หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก	4.25			-	0.20*
พนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ	4.05				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มพนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.22 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการเงิน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{x}	ผู้บริหารระดับสูง/รองผู้บริหารระดับสูง	ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก	พนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ
		3.74	3.83	3.71	3.40
ผู้บริหารระดับสูง/รองผู้บริหารระดับสูง	3.74	-	0.09	0.03	0.34
ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ	3.83		-	0.12	0.43*
หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก	3.71			-	0.31*
พนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ	3.40				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน ด้านการเงิน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มผู้จัดการ/รองผู้จัดการ และหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก มีความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า พนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.23 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านสติปัญญา จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ระดับตำแหน่งงาน	\bar{x}	ผู้บริหารระดับสูง/รองผู้บริหารระดับสูง	ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ	หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก	พนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ
		4.05	4.26	4.05	4.00
ผู้บริหารระดับสูง/รองผู้บริหารระดับสูง	4.05	-	0.21	0.00	0.05
ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ	4.26		-	0.21	0.26*
หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก	4.05			-	0.05
พนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ	4.00				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสติปัญญา จำแนกตามหน่วยงาน เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสติปัญญา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มผู้จัดการ/รองผู้จัดการ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มพนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย โดยรวมในจังหวัดนนทบุรี และในแต่ละด้าน จำแนกตามช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย	ช่วงเวลา				t	P
	ปฏิบัติงาน		ปฏิบัติงานเวลา			
	ช่วงเวลาดปกติ		เป็นกะ/เวร			
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
1. ด้านการทำงาน	4.18	0.50	3.90	0.63	3.74*	0.00
2. ด้านครอบครัว	4.16	0.46	4.02	0.57	2.14*	0.03
3. ด้านเวลา	3.98	0.45	3.83	0.63	1.72	0.09
4. ด้านการเงิน	3.57	0.71	3.40	0.76	1.60	0.11
5. ด้านสติปัญญา	4.06	0.56	3.99	0.64	0.76	0.45
รวม	3.98	0.40	3.81	0.55	2.24	0.03*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามช่วงเวลา พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน และด้านครอบครัว โดยการปฏิบัติงานช่วงเวลาดปกติ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า การปฏิบัติงานเวลาเป็นกะ/เวร

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานเจเนอเรชันวายใน
จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงาน

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
1. ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.40	3	0.80	2.90*	0.03
	ภายในกลุ่ม	105.01	380	0.28		
	รวม	107.41	383			
2. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	1.99	3	0.66	2.94*	0.03
	ภายในกลุ่ม	85.54	380	0.23		
	รวม	87.53	383			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.39	3	0.80	3.48*	0.02
	ภายในกลุ่ม	87.02	380	0.23		
	รวม	89.41	383			
4. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	3.68	3	1.23	2.39	0.07
	ภายในกลุ่ม	194.98	380	0.51		
	รวม	198.66	383			
5. ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	1.85	3	0.62	1.89	0.13
	ภายในกลุ่ม	124.41	380	0.33		
	รวม	126.27	383			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.25	3	0.75	4.18	0.01*
	ภายในกลุ่ม	68.06	380	0.18		
	รวม	70.31	383			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงาน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านเวลา ส่วนด้านด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé) ดังตารางที่ 4.26-4.28

ตารางที่ 4.26 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านการทำงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงาน เป็นรายคู่

จำนวนชั่วโมง	\bar{x}	น้อยกว่า 41 ชั่วโมง	41 -60 ชั่วโมง	61-80 ชั่วโมง	มากกว่า 81 ชั่วโมง
		4.15	4.17	4.01	3.63
น้อยกว่า 41 ชั่วโมง	4.15	-	0.02	0.14	0.52*
41 -60 ชั่วโมง	4.17		-	0.16	0.54*
61-80 ชั่วโมง	4.01			-	0.38
มากกว่า 81 ชั่วโมง	3.63				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มจำนวนชั่วโมงต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มน้อยกว่า 41 ชั่วโมง และกลุ่ม 41-60 ชั่วโมง มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่มมากกว่า 81 ชั่วโมง

ตารางที่ 4.27 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านครอบครัว จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงาน เป็นรายคู่

จำนวนชั่วโมง	\bar{x}	น้อยกว่า 41 ชั่วโมง	41 -60 ชั่วโมง	61-80 ชั่วโมง	มากกว่า 81 ชั่วโมง
		4.22	4.13	3.99	3.87
น้อยกว่า 41 ชั่วโมง	4.22	-	0.08	0.23*	0.35
41 -60 ชั่วโมง	4.13		-	0.14	0.27
61-80 ชั่วโมง	3.99			-	0.13
มากกว่า 81 ชั่วโมง	3.87				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน ด้านครอบครัว จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงานเป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มจำนวนชั่วโมงต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มน้อยกว่า 41 ชั่วโมง มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่ม 61-80 ชั่วโมง

ตารางที่ 4.28 การทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ด้านเวลา จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงาน เป็นรายคู่

จำนวนชั่วโมง	\bar{x}	น้อยกว่า 41 ชั่วโมง	41 -60 ชั่วโมง	61-80 ชั่วโมง	มากกว่า 81 ชั่วโมง
		4.00	3.97	3.76	3.63
น้อยกว่า 41 ชั่วโมง	4.00	-	.04	.24*	.37
41 -60 ชั่วโมง	3.97		-	.21*	.34
61-80 ชั่วโมง	3.76			-	.13
มากกว่า 81 ชั่วโมง	3.63				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทดสอบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา จำแนกตามจำนวนชั่วโมงทำงาน เป็นรายคู่ พบว่า กลุ่มจำนวนชั่วโมงต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มน้อยกว่า 41 ชั่วโมง และกลุ่ม 41-60 ชั่วโมง มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า กลุ่ม 61-80 ชั่วโมง

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานเจเนอเรชันวายใน จังหวัดนนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับ

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
1. ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.78	4.00	.20	.69	.60
	ภายในกลุ่ม	106.63	379.00	.28		
	รวม	107.41	383.00			
2. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	1.03	4.00	.26	1.13	.34
	ภายในกลุ่ม	86.49	379.00	.23		
	รวม	87.53	383.00			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.34	4.00	.34	1.45	.22
	ภายในกลุ่ม	88.07	379.00	.23		
	รวม	89.41	383.00			
4. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	2.08	4.00	.52	1.00	.41
	ภายในกลุ่ม	196.58	379.00	.52		
	รวม	198.66	383.00			
5. ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.30	4.00	.07	.22	.93
	ภายในกลุ่ม	125.97	379.00	.33		
	รวม	126.27	383.00			

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานเจนเนอเรชันวาย ในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและในแต่ละด้าน จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับ (ต่อ)

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.29	4.00	.07	.40	.81
	ภายในกลุ่ม	70.01	379.00	.18		
	รวม	70.31	383.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับ พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การสรุปความคิดเห็น และข้อเสนอแนะมาจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยการแจกแจงความถี่ และนำเสนอเชิงบรรยาย ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานขององค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ	ความถี่
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานขององค์กรของพนักงานเจนเนอเรชันวาย	(f)
1. เทคโนโลยีมีบทบาทเข้าในชีวิตการทำงาน เช่น การสั่งงานใน LINE ในวันหยุดหรือหลังเลิกงานทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่สามารถแยกได้ชัดเจน	3
2. อยากให้วิธีการทำงานในองค์กรเป็นความคิดแบบรวบยอด เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผล	2
3. อยากให้องค์กรมีนโยบายการนอนหลับพักผ่อนช่วงพักกลางวัน 1 ชั่วโมง หลังรับประทานอาหารกลางวัน	2
4. รายได้ที่ได้จากการทำนายน้อยกว่ารายจ่ายที่เกิดขึ้น	2
5. อยากให้องค์กรเพิ่มบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	1

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวาย ที่มีความถี่มากที่สุด คือ เทคโนโลยีมีบทบาทเข้าในชีวิตการทำงาน เช่น การสั่งงานใน LINE ในวันหยุดหรือหลังเลิกงานทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่สามารถแยกได้ ชัดเจน อยากให้วิธีการทำงานในองค์กรเป็นความคิดแบบรวบยอด เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลอยากให้องค์กรมีนโยบายการนอนหลับพักผ่อนช่วงพักกลางวัน 1 ชั่วโมง หลังรับประทานอาหารกลางวัน รายได้ที่ได้จากการทำงานน้อยกว่ารายจ่ายที่เกิดขึ้น และอยากให้องค์กรเพิ่มบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามลำดับ



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี” เป็นการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 384 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.942 และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.83 รวมถึงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของ Scheffé และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพนักงานเจเนอเรชันวายจังหวัดนนทบุรี โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.90 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 62.20 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.30 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 52.60 มีอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน/รับจ้าง คิดเป็นร้อยละ 59.90 ดำรงตำแหน่งพนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 59.90 มีการปฏิบัติงานในช่วงเวลาปกติ คิดเป็นร้อยละ 84.90 มีจำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 41-60 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 57.00 และมีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับที่ทำงานต่อวัน 31-60 นาที คิดเป็นร้อยละ 38.30

การสรุปผลการวิจัย โดยนำเสนอผลเป็น 2 ส่วน ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่ง พบว่า

5.1.1.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม มีความสมดุลอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี

ความคิดเห็นในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านครอบครัว ด้านการทำงาน ด้านสติปัญญา ด้านเวลา และด้านการเงิน

1) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดนนทบุรี **ด้านการทำงาน** ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถจัดการงานที่ต้องรับผิดชอบให้เสร็จภายในช่วงเวลาการทำงาน โดยไม่ต้องนํางานกลับไปทำที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน มีการปรับสภาพแวดล้อมเหมาะสมถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวก ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับทักษะ ความรู้ ความสามารถ การจัดสรรจำนวนของพนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีในการทำงานอย่างเสรี ตามลำดับ

2) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดนนทบุรี **ด้านครอบครัว** ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจเสมอ เมื่อมีปัญหา และสนับสนุนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ การรู้สึกยินดีที่จะเข้าร่วมกิจกรรมในครอบครัวอย่างเต็มใจ สามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว โดยใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวไม่เป็นอุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับงาน และผู้ตอบแบบสอบถามและครอบครัวมีเวลาอยู่ร่วมกันเพื่อพักผ่อนอย่างเต็มที่ในวันหยุด ตามลำดับ

3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดนนทบุรี **ด้านเวลา** ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นเหมาะสม และการลางานเพื่อพักผ่อนอย่างอิสระภายใต้กฎระเบียบขององค์กรมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ความสามารถจัดสรรและแบ่งเวลางานและส่วนอื่น ๆ ของชีวิตได้อย่างเหมาะสม ความรู้สึกพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนดให้ และจัดสรรเวลาให้กับงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาเอาใจใส่ดูแลตนเอง ตามลำดับ

4) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดนนทบุรี **ด้านการเงิน** ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความรู้สึกพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่บริษัทมอบให้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ มีรายรับที่เพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ รายได้เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว รายได้เพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่นการท่องเที่ยว การสังสรรค์ เป็นต้น และมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออม สำหรับอนาคต ตามลำดับ

5) ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวาย ในจังหวัดนนทบุรี **ด้านสติปัญญา** ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และการเรียนรู้เพิ่มเติม ทำให้ลดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ องค์กรสนับสนุนให้ท่านนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกัน” โดยสรุปผลได้ดังนี้

1) พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มี**เพศ**ต่างกันมีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านการเงิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเพศชาย มีค่าเฉลี่ยความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานสูงกว่าเพศหญิง

2) พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มี**สถานภาพการสมรส**ต่างกัน มีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านการทำงาน และด้านการเงิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มี**ระดับการศึกษา**ต่างกันมีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านการทำงาน และด้านการเงิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มี**รายได้เฉลี่ยต่อเดือน**ต่างกัน มีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านการทำงาน และด้านการเงิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มี**อาชีพ**ต่างกันมีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้ แต่เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า ด้านการเงิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มี**ตำแหน่งงาน**ต่างกันมีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการทำงาน ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

7) พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มี**ช่วงเวลาปฏิบัติงาน**ต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้ ยกเว้น ด้านเวลา ด้านการเงิน สถิติปัญหา ไม่พบความแตกต่าง

8) พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มี**จำนวนชั่วโมงทำงาน**ต่างกัน มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้าน การทำงาน ด้านครอบครัว และด้านเวลา จึงยอมรับสมมติฐานที่กำหนดไว้

9) พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่**ใช้ระยะเวลาเดินทางไป-กลับ**ต่างกัน มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่กำหนดไว้

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย นำไปสู่การอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

5.2.1 พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การจัดการกับบทบาทหน้าที่ทั้งในการดำเนินชีวิตและการงานอาชีพของแต่ละคน ต้องมีการจัดแบ่งเวลาที่เหมาะสม จึงจะเกิดคุณค่าความสำเร็จ เป็นประสิทธิภาพของบทบาทและสถานะที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและการจัดทำกิจกรรมต่างๆ ทั้งพนักงานในองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงวิธีการทำงานที่จะทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งถ้าคนทำงานในองค์กรมีความสุข ก็จะสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้สูงสุด (ปัทมาพร ท่อชู, 2559) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วรัญญา ดุษดี และคณะ (2560) ที่ศึกษา เรื่อง ผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ โดยสรุปว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้งหมด

1) **ด้านการทำงาน** จากการศึกษาพบว่า พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในการจัดการงานที่ต้องรับผิดชอบให้เสร็จภายในช่วงเวลาการทำงาน โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการงานให้เสร็จได้ทันเวลา ทำให้ไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทำให้มีเวลาพักผ่อนอยู่ร่วมกับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฉัตรภรณ์ กาทองท่ง (2560) เรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ และการใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงานให้สำเร็จ

2) ด้านครอบครัว จากการศึกษาพบว่า พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในการที่สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจเสมอ เมื่อมีปัญหา และสนับสนุนการทำงาน แสดงให้เห็นว่า เมื่อเกิดปัญหาใดๆทั้งในการปฏิบัติงานอาชีพและสัมพันธภาพกับสังคม สมาชิกในครอบครัวคอยให้กำลังใจและสนับสนุน รับฟัง ร่วมกันหาทางแก้ไข ด้วยกันเสมอ ปัญหาหนักก็จะเบาลงและมองเห็นทางออก สอดคล้องกับการศึกษาของ ปริณดา สมควร (2557) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่า สมาชิกภายในครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่ดี ทำให้เกิดกำลังใจเมื่อการทำงานเกิดปัญหา

3) ด้านเวลา จากการศึกษาพบว่า พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในการบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างเหมาะสม ทั้งเป็นเพราะเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่มีค่าต่อทุกคน เป็นทรัพยากรที่มีแต่หมดไป ผ่านไปเรื่อยๆ เวลาจึงเกี่ยวข้องหรือมีผลต่อการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่างๆในวิถีชีวิตและการงานอาชีพที่จะต้องจัดแบ่งให้เหมาะสม โดยเฉพาะเวลาในการปฏิบัติงานกับเวลาทำกิจกรรมอิสระของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วรัญญา ดุซดี และคณะ (2560) ที่ศึกษาผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ ซึ่งพบว่า ระดับความผาสุกของ พนักงานด้านอิสระภาพ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้งหมด รวมทั้งพนักงานส่วนใหญ่ที่มีพักอยู่ใกล้กับองค์การจะสะดวกต่อการเดินทาง และสามารถจัดสรรเวลา เพื่อการดูแล สุขภาพ ออกกำลังกาย และพักผ่อน

4) ด้านการเงิน จากการศึกษาพบว่า พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรู้สึกพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่บริษัทมอบให้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เงินเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิต โดยเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตที่ดีได้ทั้งในปัจจุบัน อนาคต และเป็นสิ่งที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการงานอาชีพ ในลักษณะของค่าตอบแทนจากการทำงาน ดังจะเห็นได้ว่า พนักงานจะมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และค่าตอบแทนหรือรายรับดังกล่าว เพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว สอดคล้องกับการศึกษาของ ณพัชญ์ปภา สว่างนุวัตรกุล (2562) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การจากมุมมองบุคลากรทางการศึกษาเจเนอเรชันวาย ซึ่งพบว่า บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวายคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความเข้าใจในเรื่องการสร้าง ความผูกพันเป็นอย่างดี การที่คนในองค์กรมีความรัก มีความสัมพันธ์กับคนในองค์กรอย่างเหนียวแน่น พร้อมทั้งจะทุ่มเทในการ

ทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และด้านองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการที่จะสร้างความผูกพันในองค์กร คือ การได้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายมากขึ้น การมีระบบค่าตอบแทนที่มีความจูงใจ และมีความเป็นธรรม การมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสามารถเติบโตในสายอาชีพได้

5) ด้านสติปัญญา จากการศึกษาพบว่า พนักงานเจนเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในการเรียนรู้เพิ่มเติม ทำให้ลดเวลาในการทำงาน และการฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะสติปัญญา ทักษะของพนักงานขององค์กรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนสู่การบรรลุเป้าหมาย ทำให้ทุกหน่วยงานต้องมีการฝึกอบรมทั้งจัดขึ้นเองในองค์กร ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งการเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้ามาร่วมฝึกอบรม พัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีทักษะ ภูมิปัญญาที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภาวิณี แสวันวัน (2557) ที่ศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่มีความรู้ และสติปัญญา ทำให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

นอกจากนี้ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน และระยะเวลาเดินทางไป-กลับที่ทำงานต่อวัน มีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยพบว่า ความแตกต่างของระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน มีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายอยู่ในจังหวัดนนทบุรีที่แตกต่างกัน อาจจะมีเนื่องจากในแต่ละช่วงอายุ มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งตอนนี้พนักงานที่ทำงานร่วมกันในองค์กรส่วนใหญ่ประกอบด้วย 3 เจเนอเรชันหลัก ได้แก่ กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers Groups) กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X Groups) และกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y Groups) โดยกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ จะมีพฤติกรรม ชยัน มีความอดทน ทุ่มเททำงานหนัก จนบางครั้งไม่ค่อยมีเวลาให้กับครอบครัวและชีวิตส่วนตัว และกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ มีพฤติกรรมในการพัฒนาทักษะด้านความรู้ความสามารถในการทำงานไปพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นส่วนตัว ครอบครัว และความสัมพันธ์ในสังคม ส่วนกลุ่มเจนเนอเรชันวาย มีพฤติกรรมที่ไม่ค่อยมีความอดทน ไม่ชื่นชอบความเป็นทางการ ชอบอิสระ ดังนั้นจึงมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของภาวิณี แสวันวัน (2557) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงทำงาน มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่วนความแตกต่าง

ของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และระยะเวลาเดินทางไป-กลับที่ทำงานต่อวัน ส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายที่ทำงานและพักอาศัยอยู่ในจังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่าการศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

5.3.1.1 ด้านการทำงาน แนวทางในการนำไปใช้ คือ จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างระดับผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดี รู้จักกันมากขึ้น

5.3.1.2 ด้านครอบครัว แนวทางในการนำไปใช้ คือ ส่งเสริม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว โดยจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว และสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวช่วยเหลือ แบ่งเบาภาระต่าง ๆ ภายในครอบครัว ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน

5.3.1.3 ด้านเวลา แนวทางในการนำไปใช้ คือ ส่งเสริมให้พนักงานใช้เวลาหลังเลิกงานในการออกกำลังกาย หรือใช้วันหยุดพักผ่อนได้อย่างเต็มที่โดยที่ไม่มีเรื่องงานเข้ามาข้องเกี่ยว

5.3.1.4 ด้านการเงิน แนวทางในการนำไปใช้ คือ การจัดสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน และจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพของพนักงาน โดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน

5.3.1.5 ด้านสติปัญญา แนวทางในการนำไปใช้ คือ พัฒนาพนักงาน โดยองค์การจัดการฝึกอบรมพนักงานให้กับพนักงาน โดยยึดหลัก KSA Model ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude)

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความจงรักภักดี ความผูกพันในองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน

5.3.2.2 ควรออกแบบการศึกษาให้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง และควบคุมตัวแปรอื่น ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อสามารถวิเคราะห์ผลการทดลองเชิงสาเหตุได้อย่างถูกต้องและแม่นยำยิ่งขึ้น

5.3.2.3 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิธีวิจัยแบบทฤษฎีฐานราก เพื่อศึกษาในเชิงลึก โดยอาศัยรูปแบบการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ มีอะไรที่แตกต่างกัน และนำข้อค้นพบจากวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาสร้างเป็นข้อสรุปงานวิจัยในภาพรวม



บรรณานุกรม

- โครงการสุขภาพคนไทย. (2559). **12 ตัวชี้วัด สุขภาพคนไทยต่างเจนอเรชัน**. สุขภาพคนไทย 2559. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 14-15.
- เจตน์ รัตนจินะ และพรชัย สิทธิศรีณย์กุล. (2559). **สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ**. **จุฬาลงกรณ์เวชสาร**. 60(4). 365-371.
- จุฬารัตน์ หนูบุตร. (2554). **ความสมดุลงานระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี**. งานวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉัตรภรณ์ กาทองท่ง. (2560). **สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลงานระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง**. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ฐานิดา ทิวาที สุทธิพร มูลศาสตร์ และ วันเพ็ญ แก้วปาน. (2560). **ปัจจัยทำนายสมดุลงานชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรณีศึกษาในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช**. **วารสารพยาบาลทหารบก**. 18 (ฉบับพิเศษ). 198-206.
- ณพัชญ์ภา สว่างนุวัตรกุล. (2562). **ความผูกพันต่อองค์การจากมุมมองบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชันวาย**. **วารสารช่อพะยอม**. 30(2): 109-118.
- ดาวใจ ศรีลัมพ์. (2555). **การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์การอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย: กรณีศึกษาบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2551). **เจเนอเรชันวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล**. **จุฬาลงกรณ์วารสาร**, 20 (80), 32-52.
- นุรพิตรรี เจ๊ะอาแว. (2559). **ภาวะผู้นำ จิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่)**. **วารสารพฤกษศาสตร์**. 22(2). 29-48.
- ปริญดา สมควร. (2557). **ความสมดุลงานระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง**. สารนิพนธ์. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.

- ประกาย ธีระวัฒนากุล. (2556). WORK AND LIFE BALANCE สมดุลระหว่างงานกับชีวิต. ค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2563, จาก <https://prachatai.com/journal/2013/03/45799>.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation). วารสาร Industrial technology review. 22(282): 94-100.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ภาวิณี แสนวัน. (2557). การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มนัสวี ศรีนนท์. (2561). ทฤษฎีเจเนอเรชันกับกรอบวิถีคิด. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. 6(1): 364-373.
- ลือรัตน์ อนุรัตน์พานิช. (2559). เจเนอริกซ์ เจนวาย เจนแซด คืออะไร. ค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.pharmacy.mahidol.ac.th/th/knowledge/article/330>.
- วรัญญา ดุขดี พวงเพ็ชร วัชรอยู่ อภิญญา หิรัญวงษ์ (2560) ผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์การที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์การของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร . 14 (1): 178-197.
- วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน. (2563). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. ค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74>.
- วิวสกลี. (2560). ในสังคมทำงานยุคนี้ กำลังเจอกับปัญหาใหญ่ เพราะ คน Gen Y?. ค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2563, จาก <http://willskills.info>.
- ศยามล เอกะกุลานันต์. (2554). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 17(2): 85-102.
- ศุภลักษณ์ แลปรัตน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเจเนอเรชันวายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). **สมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงาน (Work-life Balance หรือ Work-life Effectiveness)**. เอกสารความรู้ สดร. สถาบันดำรงราชานุภาพสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต เฉลิมพล แจ่มจันทร์ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ จรัมพร โห้ล้ายอง. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุข**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก. (2552). **จุดหมายของชีวิต ความเข้าใจเรื่องชีวิต**. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- สิริวรรณ เสนีย์มโนมัย. (2555). **แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรรุ่นเจเนอเรชั่นวายของบริษัท เอสจีเอส (ประเทศไทย) จำกัด**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และสรายุทธ กันหลง. (2560). **การวิจัยแบบผสมวิธี: กระบวนทัศน์การวิจัยในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในองค์กรรัฐ**. ค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/research-nick-toblas-john-2549>.
- สำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง. (2563). **ระบบสถิติทางการทะเบียน จำนวนประชากรแยกตามรายอายุ จังหวัดนนทบุรี พ.ศ.2563**. ค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2563, จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMenu/newStat/home.php>.
- หทัยทิพย์ ลีสงวนกุลธร. (2555). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อมรรัตน์ แก้วทวี, และอารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้**. วารสารพยาบาลทหารบก. 15(3): 313-320.
- เอสซีบี เอสเอ็มอี. (2561). **4 ทนทางหยุดการลาออกของเด็ก Gen Y**. ค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2563, จาก <https://businesslinx.globallinker.com/bizforum/article>.
- Bailey, K.D. (1987). **Methods of Social Research**. 3rd ed. London: Collin Macmillan Publisher.

- Bell, N.S., and Narz, M. (2007). *Meeting the challenges of age diversity in the workplace*, **The CPA Journal**, February, 56-59.
- Best, John W. (1981). **Research in Education**. 4th ed. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Bond, S. and Wise, S. (2003). *Work-life policy: does it do exactly what it says on the tin?*. **Women in Management Review**, 18(1/2): 20-31.
- Carlson, S. D. and G. J. Grzywacz. (2007). *Conceptualizing work-family balance: Implications for Practice and Research*. **Advances in Developing Human Resources**. 9 (4): 455-471.
- Cochran, W.G. (1977) . **Sampling Techniques**. 3rd ed. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Dex, S, and Bond, S. (2005). *Measuring work-life balance and its covariates*. **Work Employment Society**, 19(3): 627-636.
- Douglas Coupland. (1991). **Generation X: Tale for an Accelerated Culture**. 1st ed. USA: St.Martin's Griffin.
- Eisner, S. (2005). *Managing Generation Y*, **SAM Advanced Management Journal** 70(4): 4-1.
- Forsthy, S. and Polzer-Debruyne, A. (2007). *The Organizational Pay-Offs for Perceived Work-Life Balance Support*. **Asia Pacific Journal of Human Resources**, 45: 113-123.
- Frone, M. R. et al. (1992). *Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface*. **Journal of Applied Psychology**. 77(1992): 65-78.
- Fu, C.K. and Shaffer, M. A. (2001). *The Tug of Work and Family: Direct and Indirect Domain-Specific Determinants of Work-Family Conflict*. **Personnel Review**, 5 (30): 502-522.
- Gaincola, F. (2006). *The generation gap: More myth than reality?*. **Human Resource Planning**, 29(4): 32-37.
- Glass, A. (2007). *Understanding generational differences for competitive success*, **Industrial and Commercial Training**, 39(2): 98-103.
- Greenhas, J. H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. **Journal of vocational Behavior**, 63: 510-531.

- Gursoy, D., Maier, T. and Chi, C. (2008). *Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce*, **International Journal of Hospitality Management**, 27: 448-458.
- Herbison, G. and Boseman, G. (2009). *Here they come—Generation Y: Are you ready?*, **Journal of Financial Service Professionals**, May, 33-34.
- Howe, N. and Strauss, W. (2000). **Millennial Rising: The Next Great Generation**, Random House, New York.
- Hyman, J. and J. Summers. (2004). *Lacking balance? Work–life employment practices in the modern economy*. **Personnel Review**. 23 (4): 418-429.
- International Labour Organization. (2011). **Work-life Balance: International Labour Organization**. Retrieved from http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB312/pol/WCMS_163642/lang—en/index.htm.
- Kumar, H. and S.K. Chakra borty. (2013). *Work-Life Balance (WLB): A Key to Organizational Efficacy*. **Prin. LN Welinkar Institute of Management Development and Research**. 15(1): 62-70.
- Kupperschmidt, B.R. (2000). *Multigeneration employee: Strategies for effective management*, **Health Care Manager**, 19(1): 65-76.
- Lockwood, N. R., (2003). *Work Life Balance: Challenges and Solutions*. **Hrmagazine, Society for Human Resource Management, Alexandria**, 48(6): S1.
- Macky, K., Gardner, D. and Forsyth, S. (2008). *Generational differences at work: Introduction and overview*, **Journal of Managerial Psychology**, 23 (8): 857-61.
- Mannheim, K. (1952). **The Problem of Generations, Essays on the Sociology of Knowledge**. Retrieved from <http://www.history.ucsb.edu/faculty/marcuse/classes/201/articles/27MannheimGenerations.pdf>.
- Martin, C.A. (2005). *From high maintenance to high productivity*, **Industrial and Commercial Training**, 37(1): 39-44.
- Merrill, A.R. and Merrill, R.R.. (2003). **Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, Time and money**. New York: McGraw-Hall.
- Paitoonpong, S. (2017) . *Turn Thailand into a 4.0 Thailand*. **Journal of Investment Promotion**, 28(3): 1-76.

- Reynolds, L.A. (2005). *Communicating total rewards to the generations*, **Benefits Quarterly**, Second Quarter, 13-17.
- Rikulsurakan, S. (2011). **Comparative Study of Employee Knowledge Management in Each Generation**. Master's Independent study. Human Resource Development, National Institute of Development Administration, Bangkok.
- Samutachak, B. (2015). **"Befriend" the Driving Force of the World "Gen Y"**. **Matichononline**. Retrieved from <http://m.matichon.co.th/readnews.php?newsid=1420337305>
- Smola, K.W. and Sutton, C.D. (2002). *Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium*, **Journal of Organizational Behavior**, 23 (1): 363-82.
- Society for Human Resource Management (SHRM) (2004). **Generational Differences Survey**, Society for Human Resource Management, Alexandria, VA.
- The American Heritage Dictionary. (1992). 3rd Edition, Houghton Mifflin Company, New York.
- Voydanoff, P. (2005). *Toward a conceptualization of perceived work-family fit and balance: A demands and resources approach*. **Journal of Marriage and Family**. 67: 822-836.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of work life*. **Sloan Management Review**, 15(1): 11-12.
- Westerman, J.W. and Yamamura, J.H. (2007). *Generational preferences for work environment fit: Effects on employee outcomes*, **Career Development International**, 12(2): 150-61.
- Woodward, D. (2007). *Work-life balance Strategies used by women management in British modern universities*. **Equal Opportunities International**. 26 (1): 6-17.
- Zemke, R., Raines, C. and Filipczak, B. (2000). **Generations at Work: Managing the Clash of Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in Your Workplace**, AMA Publications, New York.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย (ผู้ที่มีอายุระหว่าง 16-39 ปี) ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา โดยข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำมาใช้เพื่อการวิจัยและนำผลที่ได้ไปพัฒนาปรับปรุงเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการองค์กรต่อไป ซึ่งการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจะปกปิดข้อมูลเป็นความลับ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความร่วมมือแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ครอบคลุมและชัดเจน พร้อมเสนอแนะในส่วนที่ควรปรับปรุงต่อไป และผู้จัดทำขอขอบพระคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน

ตอนที่1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- เพศ 1. ชาย 2. หญิง
- สถานภาพการสมรส
 1. โสด 2. สมรส
 3. หย่า
- ระดับการศึกษาสูงสุด
 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท 4. ปริญญาเอก
- รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท 2. 10,001-20,000 บาท
 3. 20,001-30,000 บาท 4. 30,001 บาทขึ้นไป
- อาชีพ
 1. ข้าราชการ/พนักงานราชการ 2. พนักงานรัฐวิสาหกิจ
 3. พนักงานบริษัทเอกชน/รับจ้าง 4. ธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย
 5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน
 1. ผู้บริหารระดับสูง/รองผู้บริหารระดับสูง 2. ผู้จัดการ/รองผู้จัดการ
 3. หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าแผนก 4. พนักงานระดับทั่วไป/ระดับปฏิบัติการ



7. ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน

1. ปฏิบัติงานช่วงเวลาปกติ (ช่วงเวลาเดียวกันทุกวัน)
2. ปฏิบัติงานเวลาเป็นกะ/เวร

8. จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์

1. น้อยกว่า 41 ชั่วโมง
2. 41 -60 ชั่วโมง
3. 61-80 ชั่วโมง
4. มากกว่า 81 ชั่วโมง

9. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางไป-กลับที่ทำงานต่อวัน

1. น้อยกว่า 30 นาที
2. 31-60 นาที
3. 61-90 นาที
4. 91-120 นาที
5. มากกว่า 120 นาที

ตอนที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ พร้อมทั้งทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ ตรงกับความ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยให้คะแนนดังนี้

ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านการทำงาน					
1. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความ เหมาะสมกับทักษะ ความรู้ ความสามารถของท่าน					
2. มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีในการ ทำงานอย่างเสรี					
3. ท่านสามารถจัดการงานที่ต้อง รับผิดชอบให้เสร็จภายในช่วงเวลา การทำงาน โดยไม่ต้องนำงาน กลับไปทำที่บ้าน					

ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านการทำงาน (ต่อ)					
4. สภาพแวดล้อมของสถานที่ ทำงาน มีการปรับสภาพแวดล้อม เหมาะสมถูกสุขลักษณะ มีสิ่ง อำนวยความสะดวก					
5. มีการจัดสรรจำนวนของ พนักงานอย่างเหมาะสมและ เพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมาย					
ด้านครอบครัว					
1. ภาระความรับผิดชอบต่อ ครอบครัวของท่านไม่เป็นอุปสรรค ต่อการทุ่มเทให้กับงาน					
2. สมาชิกในครอบครัวของท่านให้ กำลังใจเสมอ เมื่อท่านมีปัญหา และสนับสนุนการทำงานของท่าน					
3. ท่านและครอบครัวมีเวลาอยู่ ร่วมกันเพื่อพักผ่อนอย่างเต็มที่ใน วันหยุด					
4. ท่านสามารถรักษาความสัมพันธ์ ที่ดีกับสมาชิกทุกคนในครอบครัว โดยใช้เวลาวางให้เกิดประโยชน์					
5. ท่านรู้สึกยินดีที่จะเข้าร่วม กิจกรรมในครอบครัวอย่างเต็มที่					

ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านเวลา					
1. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนดให้					
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างเหมาะสม					
3. ท่านคิดว่าภาระงานเพื่อพักผ่อนอย่างอิสระ ภายใต้กฎระเบียบขององค์กรมีความสำคัญ					
4. ท่านสามารถจัดสรรและแบ่งเวลาดำเนินงานและส่วนอื่น ๆ ของชีวิตได้อย่างเหมาะสม					
5. ท่านจัดสรรเวลาให้กับงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาเอาใจใส่ดูแลตนเอง					
ด้านการเงิน					
1. ท่านรู้สึกพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่บริษัท มอบให้					
2. ท่านมีรายรับที่เพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ					
3. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว					
4. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์ เป็นต้น					

ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	เห็นด้วย ปานกลาง (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (1)
ด้านการเงิน (ต่อ)					
5. ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่าย เพื่อเก็บออม สำหรับอนาคต					
ด้านสติปัญญา					
1. การฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้มี ส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการ ทำงาน					
2. การเรียนรู้เพิ่มเติม ทำให้ลด เวลาในการทำงาน					
3. องค์กรสนับสนุนให้ท่านนำ ความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ งาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพื่อการปรับปรุงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน
เจเนอเรชันวาย

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือ

ภาคภาคผนวก ข

แบบสอบถาม



ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

***** Method 1 (space server) will be used for this analysis *****

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Case = 30.0

N of Items = 23

Alpha = 0.942

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.942



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี
วัน เดือน ปีเกิด	8 สิงหาคม 2522
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยกรุงเทพ ปริญญาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการตลาด, 2543 มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, 2548
ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน	ผู้อำนวยการสำนักบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ประสบการณ์ทำงาน	อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์
ชื่อผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่	<ul style="list-style-type: none">- ความต้องการพัฒนาตนเองของประชากรในชุมชนบางขุน จังหวัดนนทบุรี- ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย ราชพฤกษ์- คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์- ความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารเพื่อพัฒนาพื้นที่ เทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี- การศึกษาพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ พนักงานเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร