



คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเดือนเรชั่น X  
และเงินเดือนเรชั่น Y

โดย

นางสาวสราวลี แขงแสง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม  
ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ปีการศึกษา 2559  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X  
และเจนเนอเรชั่น Y

โดย

นางสาวสราวลี แขงแสวง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม  
ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์  
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
ปีการศึกษา 2559  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

QUALITY OF WORK LIFE BALANCE OF OPERATING STAFF IN  
GENERATION X AND Y

BY

MISS SALAVALEE SANGSAVANG



A MINOR THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS PROGRAMME IN SOCIAL POLICY

DEPARTMENT OF SOCIAL WORK

FACULTY OF SOCIAL ADMINISTRATION

THAMMASAT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2016

COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์  
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์

สารนิพนธ์

ของ

นางสาวสราวลี แสงแสง

เรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเดือนเรชั่น X  
และเงินเดือนเรชั่น Y


ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสังคม

เมื่อ วันที่ 4 สิงหาคม พ.ศ. 2560


ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

  
(ศาสตราจารย์ ดร. สุรพล ปธานวนิช)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

  
(อาจารย์ ดร. นราเขต ยิ้มสุข)

คณบดี

  
(ศาสตราจารย์ ดร. โกวิท พวงงาม)

หัวข้อสารนิพนธ์	คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิต ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y
ชื่อผู้เขียน	นางสาวสราวลี แสงแสวง
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	สาขาวิชานโยบายสังคม สังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	อาจารย์ ดร. นราเขต ยิ้มสุข
ปีการศึกษา	2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (2) เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน (3) เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ทั้งหมด 80 คน ทางผู้วิจัยเองได้มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามกลุ่ม เจนเนอเรชั่น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบไปด้วย (1) แบบสอบถามคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (2) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (3) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์แบบสอบถามใช้ค่าแตกต่างของค่าเฉลี่ยกำหนดที่ 0.15 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างและใช้ Pearson Correlation กำหนดค่า  $R = 0.6$  เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัยพบว่า

(1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมทั้งหมดของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์มากที่สุด

(2) ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความสมดุลด้านเวลามากที่สุด

(3) ความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ไม่แตกต่างกัน

(4) ความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .674$ ) กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

Minor Thesis Title	QUALITY OF WORK LIFE BALANCE OF OPERATING STAFF IN GENERATION X AND Y
Author	Miss Salavalee Sangsavang
Degree	Master of Arts Programme in Social Policy
Department/Faculty/University	Social Policy Faculty of Social Administration, Thammasat University
Minor Thesis Advisor	Lecturer Narakate Yimsook, Ph.D.
Academic Year	2016

### ABSTRACT

The purposes of this study were to study (1) the quality of work life. (2) to study the balance of life at the workplace. (3) compare the quality of work life balance of employees between generations X and generation Y and (4) the relationship of work life balance at overall.

The sample consisted of 80 employees of the generation X and generation Y the research tool was a set of questionnaire including (1) the personal characteristics of the respondents. (2) a questionnaire about the quality of work life. (3) a questionnaire about work life balance. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation for analytical queries using different values of the scheduled 0.15 to compare the differences. Pearson correlation and  $R = 0.6$  for the study of quality of life in work and life balance for employees. The results were as the following:

(1) the quality of working life of employees overall were at the level moderate. When considering each aspect, it found that the quality of work life for employees, the environment and promote a safe and healthy social relationships were highest.

(2) the balance of the working life of employees overall were at moderate level. Considering each aspect, it was found that employees are balanced at the most.

(4)

(3) the difference in the quality of work life balance of staff among the generation X and generation Y is not different.

(4) the relationship of the work life balance at overall performance and the quality of life in the employee class action and sample quality of life correlated in the same direction moderately ( $r = .674$ ).

**Keywords:** Quality of work life, Balance of work life.





## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยส่วนบุคคลฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างสูงจาก อาจารย์ ดร. นราเขต ยิ้มสุข ที่กรุณาได้รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ให้คำปรึกษา ชี้แนะแนวทางและช่วยตรวจสอบแก้ไขงานวิจัยของข้าพเจ้าให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ศาสตราจารย์ ดร.สุรพล ปธานวนิช ประธานกรรมการสอบวิจัยส่วนบุคคล ที่กรุณาสละเวลาให้คำแนะนำและ ตรวจสอบแก้ไขงานวิจัยรวมถึงให้คำแนะนำกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่จำเป็นต่อการวิจัยเป็นอย่างมาก รวมถึงคณาจารย์ในโครงการปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยศึกษา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ท่านอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคุณบุญรอด (พีห่ม) ผู้ประสานงานที่เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้ตอบ แบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณผู้บริหารบริษัท โพรเกรส เอชอาร์ จำกัด ที่กรุณาให้โอกาสผู้วิจัยเข้าไปเก็บ แบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ในโครงการปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกและช่วยประสานงานในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณพี่ ๆ ร่วมรุ่นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสังคมและรุ่นพี่รุ่นอื่น ๆ ที่มีส่วนร่วมและเป็นกำลังใจในการทำวิจัยในครั้งนี้ให้สำเร็จไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครอบครัวของผู้วิจัย สำหรับความรัก ความห่วงใย ความเข้าใจ และคอยสนับสนุนผลักดันพร้อมให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จจนถึงทุกวันนี้

นางสาวสราวดี แสงแสวง

(6)

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.4.1 วิจัยด้านเนื้อหา	3
1.4.2 วิจัยด้านพื้นที่	4
1.4.3 วิจัยด้านประชากร	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 แนวคิด และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับพนักงานในยุค เจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y	7
2.1.1 การจัดแบ่งกลุ่มบุคคลตามช่วงอายุ	7
2.1.2 รูปแบบการดำเนินชีวิตในการทำงานของเจนเนอเรชั่น X	10
2.1.2.1 ลักษณะการทำงานและความต้องการในชีวิตการทำงาน เจนเนอเรชั่น X	11

2.1.2.2 การดึงดูดพนักงานเจนเนอเรชั่น X ให้เข้ามาทำงานในองค์กร	11
2.1.3 รูปแบบการดำเนินชีวิตในการทำงานของเจนเนอเรชั่น Y	11
2.1.3.1 ลักษณะการทำงานและความต้องการในชีวิตการทำงาน เจนเนอเรชั่น Y	12
2.1.3.2 การดึงดูดพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ให้เข้ามาทำงานในองค์กร	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	15
2.2.1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	16
2.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	18
2.2.3 แนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงาน	21
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	21
2.3.1 ความหมายของความสมดุลชีวิตในการทำงาน	22
2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	23
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	25
2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงาน	25
2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y	26
2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย	27
 บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	 28
3.1 หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of Analysis)	28
3.2 ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง	28
3.2.1 ประชากร	28
3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง	28
3.3 วิธีการเลือกตัวอย่าง	29
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
3.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล	29
3.4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ	29
3.4.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	30
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	31
3.5.1 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	31
3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม	32

	(8)
บทที่ 4 ผลการศึกษาและการอภิปรายผล	34
4.1 วิเคราะห์คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y	37
4.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	38
4.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	40
4.2.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	41
4.2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	42
4.2.5 ด้านสังคมสัมพันธ์	44
4.2.6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร	45
4.2.7 ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	46
4.2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	48
4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และ เงินเนอเรชั่น Y	49
4.3.1 ด้านการทำงาน	50
4.3.2 ด้านครอบครัว	51
4.3.3 ด้านเวลา	52
4.3.4 ด้านการเงิน	53
4.3.5 ด้านสติปัญญา	54
4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่าง เงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y	55
4.5 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและ รายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เงินเนอเรชั่น X และ เงินเนอเรชั่น Y	57
4.6 การอภิปรายผล	59
4.6.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	59
4.6.2 ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ	61

	(9)
4.6.3 ความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y	62
4.6.3.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	62
4.6.3.2 ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	63
4.6.3.3 ความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและ รายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ	63
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ	65
5.1 สรุปผลการศึกษา	65
5.1.1 คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	65
5.1.2 ผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y	65
5.1.3 ผลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y	67
5.2 ข้อเสนอแนะ	67
5.2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา	67
5.2.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป	68
รายการอ้างอิง	70
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสอบถามการวิจัย	75
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม	85
ประวัติผู้เขียน	86

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	คุณลักษณะลักษณะการทำงานและงานที่พึงพอใจของคนแต่ละเจนเนอเรชั่น	9
2.2	เปรียบเทียบคุณลักษณะสำคัญของเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y	13
3.1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของเจนเนอเรชั่น X และ Y	29
4.1	วิเคราะห์คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
4.2	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y	37
4.3	วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านที่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	38
4.4	วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	40
4.5	วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	41
4.6	วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	42
4.7	วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านสังคมสัมพันธ์	44
4.8	วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านธรรมเนียมในองค์กร	45
4.9	วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	46
4.10	วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	48
4.11	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y	49
4.12	วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านการทำงาน	50
4.13	วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านครอบครัว	51
4.14	วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านเวลา	52
4.15	วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านการเงิน	53
4.16	วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านสติปัญญา	54
4.17	เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y	55
4.18	เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y	56

- 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตรายด้านและภาพรวมกับ  
ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน 57



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มีการมุ่งเน้นในส่วนของมิติทางด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน จะต้องพัฒนาประเทศควบคู่ไปกับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้วยเช่นเดียวกัน การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตให้กับพนักงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานในทุก ๆ ภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมพนักงานเป็นแรงงานที่มีคุณภาพและมีสุขภาวะดีทั้งร่างกายและจิตใจโดยการเสริมสร้างองค์ประกอบเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม การเมืองและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในระดับประเทศและภูมิภาคจำเป็นต้องมีมาตรการในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2555, น. 3-5)

ในขณะที่เดียวกันการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร เกิดการแข่งขันสู่ผลกำไร โดยพนักงานจะต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์กรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความอยู่รอดในโลกทางธุรกิจ อีกทั้งพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นกำลังหลักสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จากสภาพการที่มีการเปลี่ยนแปลงจำเป็นต้องส่งผลกระทบต่อพนักงานในการดำเนินชีวิตทั้งในการทำงานและนอกเวลาทำงานตลอดจนส่งผลกระทบต่อครอบครัว เมื่อมีการแข่งขันมากขึ้น การผลิตผลงานจะต้องเพิ่มมากขึ้นพนักงานต้องทุ่มเทต่อการทำงานหนักขึ้นโดยเฉพาะการทำงานล่วงเวลาจนไม่มีเวลาให้ครอบครัว โดยเฉพาะพนักงานในบริษัทที่มีทั้งอายุงานมาก อายุงานน้อย ภาระงานก็จะต่างกันออกไป ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตามเหตุการณ์ข้างต้นพนักงานเองจะต้องจัดสรรเวลาให้กับตนเองทั้งเวลาในการทำงานและเวลาหลังการทำงาน เพราะโดยทั่วไปแล้วเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวมักจะมี ความขัดแย้งกันเสมอ เวลางานพนักงานต้องทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพ แต่ในขณะที่พนักงานก็ต้องการมีเวลาและใช้ชีวิตกับครอบครัวโดยเฉพาะการทำงานล่วงเวลาแต่ก็ต้องปฏิบัติเพื่อความอยู่รอดและสู้กับการแข่งขันในทางธุรกิจ แต่ผลกระทบที่ตามมาจากตามสถิติ การลงเวลาของพนักงานคือ อัตราการขาดงาน-ลางาน สูง อัตราการลาออกสูง ความผูกพันในองค์กรลดลง ทั้งนี้เมื่อเกิดปัญหาดังกล่าวที่เห็นได้ชัดพนักงานและองค์กรจะต้องมีการปรับแผนในการทำงาน และปรับตัวให้เข้ากับองค์กร โดยจะต้องทราบถึงปัจจัยหลักที่สามารถทำให้การใช้ชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตหลังการทำงานมีความสมดุลกันมากที่สุด เพื่อส่งผลทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ



สูงสุด ดังนั้นก็จะเห็นได้ว่าถ้าหากองค์กรมีการปรับเปลี่ยนตามสภาวะการที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจะทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตในการทำงานของพนักงานสิ่งที่สำคัญอย่างมากเพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี เกิดสมดุลทั้งในหน้าที่การงานและครอบครัวโดยจะส่งผลทำให้การทำงานเกิดคุณภาพดีขึ้นไป (วิศรุตตา ทองแกมแก้ว, 2559)

โดยในส่วนของ การปฏิบัติงานมีบุคลากรในองค์กรเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญเพื่อให้องค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายและความสำเร็จที่ตั้งไว้ โดยแต่ละองค์กรล้วนมีบุคลากรที่ต่างช่วงวัยกันในหลายเจนเนอเรชั่นซึ่งในการทำงานก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนตามยุคและสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในกลุ่มของเจนเนอเรชั่น Y (พ.ศ. 2520-2537) ซึ่งเป็นกลุ่มวัยทำงานยุคใหม่ ลักษณะโดยทั่วไปของคนกลุ่มนี้จะเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ต้องการอิสระ สติ สเสรีภาพในการทำงานและด้านความคิด พร้อมทั้งในยุคของ Generation Y ยังเป็นยุคทางด้านเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารหรือการคมนาคม ก็สามารถที่จะเชื่อมโยงกันและกันได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ซึ่งทำงานพฤติกรรมการทำงานนั้นเริ่มมีการเปลี่ยนไปจากนั่งทำงานในสำนักงานมาทำงานที่บ้านหรือในห้างสรรพสินค้าได้โดยอาศัยเทคโนโลยีดังกล่าว ส่วนในการทำงานของกลุ่มเจนเนอเรชั่น X (2508-2519) เป็นลักษณะการทำงานแบบครอบครัว สามารถทำงานได้และมุ่งการทำงานไปในส่วนของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ถ้าองค์กรมีระบบการให้สวัสดิการก็จะยิ่งทำให้คนยุคเจนเนอเรชั่น X อยากเข้ามาทำงานด้วยมากขึ้นและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เพราะคนยุคเจนเนอเรชั่น X โดยธรรมชาติจะมุ่งเน้นในเรื่องสวัสดิการเมื่อลาออกจากงาน (เมษศิริรุ่งเรือง, 2553, น. 30-32) แต่โดยรวมแล้วทุกเจนเนอเรชั่นก็ล้วนแล้วแต่มีลักษณะที่แตกต่างกันออกไป แต่ที่สำคัญในการที่จะอยู่ร่วมกันภายในองค์กรได้จะต้องมีการสร้างความสมดุลซึ่งกันและกันทั้งในระหว่างงานและในครอบครัว เพื่อเป็นจุดสำเร็จในชีวิตที่ไม่ต้องเอาเรื่องส่วนตัวมาผูกพันกับเรื่องงาน โดยองค์กรจะต้องมีการหลอมรวมบุคลากรเพื่อให้เป็นหนึ่งเดียวอาจจะกำหนดในส่วนของค่าตอบแทน สวัสดิการ และการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความสำคัญในความสำเร็จขององค์กรและเพื่อความสมดุลในชีวิตของบุคลากร (จิระประภา อัครบวร, 2553)

ความสมดุลชีวิตในการทำงาน (Work Life Balance) เป็นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงานครอบครัวสังคมและตนเองแต่โดยทั่วไปแล้วจะเห็นได้ว่าปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของตนเองคือความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจที่จะจัดการกับภาระงานกิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และการบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง (นิศาชล โทแก้ว, 2556, น. 16) โดยทั้งนี้จะต้องมีส่วนของด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา เพื่อนำไปสู่ความดุลของชีวิตเพราะทั้ง 5 ด้านที่ได้กล่าวมานั้นล้วนเป็นสิ่งจำเป็นของมนุษย์ทุกคนและเพื่อการดำรงชีวิตทั้งในปัจจุบันและในอนาคตด้วยเช่นเดียวกัน

บริษัทสรรหาบุคลากรแห่งหนึ่ง จัดตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการด้านการสรรหาและจัดการด้านบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจให้กับสายงานธนาคาร ทั้งนี้ บริษัทฯ เองได้มีการจัดจ้างพนักงานแบบสัญญาจ้างรายปี โดยพนักงานของบริษัทนั้นล้วนมีหลายช่วงอายุ ซึ่งทำให้ต้องมีการปรับตัวในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของกลุ่มพนักงานปัจจุบัน ดังนั้นจึงได้ดำเนินการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ทราบลักษณะของพนักงานและความต้องการในความสมดุลของการทำงานและเพื่อนำมาเป็นข้อสรุป โดยผลการศึกษาดังกล่าวนั้นจะนำมาเป็นแบบการพัฒนาการฝึกอบรมและสรรหาพนักงานในองค์กรต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเดือนระดับ X และ เงินเดือนระดับ Y เป็นอย่างไร

### 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
2. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเงินเดือนระดับ X และ เงินเดือนระดับ Y
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

### 1.4.1 วิจัยด้านเนื้อหา

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเดือนระดับ X และ เงินเดือนระดับ Y
2. ศึกษาความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเดือนระดับ X และ เงินเดือนระดับ Y

3. ศึกษาความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่าง เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

#### 1.4.2 วิจัยด้านพื้นที่

บริษัทสรรหาบุคลากรแห่งหนึ่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

#### 1.4.3 วิจัยด้านประชากร

พนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y บริษัทสรรหาบุคลากรแห่งหนึ่ง

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่าง เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y และสามารถนำมาปรับปรุงให้เข้ากับองค์กรได้

2. ใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการจัดทำโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทสรรหาบุคลากรแห่งหนึ่ง

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สัญญาจ้างรายปี หมายถึง สัญญาในการจ้างพนักงานเป็นแบบ ปีต่อปี แต่ในการต่อสัญญาจ้างนั้นต้องขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานและความประพฤติในการทำงาน

2. พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานบริษัทสรรหาบุคลากรแห่งหนึ่ง ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

3. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานให้มีความกลมกลืนต่อกันและกัน ไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง เพื่อส่งผลทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเอง ครอบครัวและองค์กรในการทำงาน

3.1 ด้านการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่การงานหรืออาชีพที่เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองและองค์กร

3.2 ด้านครอบครัว เป็นส่วนในการเสริมสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นส่วนช่วยในการผลักดันทำให้เกิดความสุขขึ้นภายในจิตใจและการใช้ชีวิตในสังคม

3.3 ด้านเวลา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิต เวลาเป็นส่วนในการกำหนดไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือครอบครัว ซึ่งทุกคนล้วนจะต้องทำให้การใช้ชีวิตนี้มีความสมดุลกับเวลาที่ได้กำหนดไว้และสมดุลกับด้านอื่น ๆ ด้วยเช่นเดียวกัน

3.4 ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและภายในอนาคตพร้อมทั้งมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการทำงาน ด้านครอบครัวและด้านเวลา

3.5 ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตและความคิดของเราไม่หยุดนิ่ง ทุกอย่างเป็นพลวัตล้วนมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แต่เราทุกคนต้องมีการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาสติปัญญา และการสร้างความสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มให้กับชีวิตในทุก ๆ ด้านที่ได้กล่าวมาข้างต้นและทำให้เกิดความพึงพอใจในทุก ๆ ฝ่าย

4. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงคุณลักษณะการทำงานของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองหลังจากการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่มีความมั่นคงเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมและสามารถนำไปสู่ความสุขในชีวิต

4.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นค่าจ้างที่ผู้รับจ้างจะต้องได้รับและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับหรือมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงความเป็นธรรมของค่าตอบแทนด้วย เช่น การพิจารณาถึงทักษะที่จะต้องใช้ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะต้องประเมินให้เป็นธรรมเพราะค่าตอบแทนในการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีพ

4.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือสะดวกพร้อมปฏิบัติงานรวมถึงการกำหนดมาตรฐานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งต่อสุขภาพตลอดจนควบคุมทางด้านกลิ่น เสียง และสายตา

4.3 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองให้ได้รับรู้และทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นประสบความสำเร็จตามที่ใฝ่慕หวังเอาไว้จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรจะต้องได้รับเพราะมีผลต่อการส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

4.4 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง หมายถึง โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างเสริมและพัฒนาการทำงานเพื่อให้มีทักษะในการทำงานและได้ใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถและพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน และสามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเองได้

4.5 สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานที่ปราศจากอคติ ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรและส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะต่าง ๆ ที่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

4.6 ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การบริหารที่มีความยุติธรรม ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทั้งผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เป็นพนักงาน เคารพในสิทธิของตนเองและสิทธิของผู้อื่น ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

4.7 จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคลากรสามารถจัดเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างเวลา สำหรับการทำงาน ครอบครัว สังคม โดยการหาเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวและเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ของสังคมนอกเหนือจากการทำงาน

4.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานขององค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกับกับสังคมนวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือในสังคมทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ในสาธารณะต่าง ๆ

## 5. เจเนอเรชัน

เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2519

เจเนอเรชันวาย (Generation Y) หมายถึง กลุ่มบุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2520-2537

## บทที่ 2

### แนวคิด และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับพนักงานในยุค เจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y
  - 2.1.1 การจัดแบ่งกลุ่มบุคคลตามช่วงอายุ
  - 2.1.2 รูปแบบการดำเนินชีวิตในการทำงานของ เจนเนอเรชั่น X
  - 2.1.3 รูปแบบการดำเนินชีวิตในการทำงานของ เจนเนอเรชั่น Y
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน
- 2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับพนักงานในยุค เจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y

##### 2.1.1 การจัดแบ่งกลุ่มบุคคลตามช่วงอายุ

การจัดกลุ่มบุคคลในรุ่นต่าง ๆ ตามเกณฑ์ช่วงอายุที่เรียกกันว่าเจนเนอเรชั่น (Generation) เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างทางด้านความคิดและพฤติกรรมในการใช้ชีวิตในการทำงานและเวลาส่วนตัว โดยแต่ละเจนเนอเรชั่นมีการดำเนินชีวิตที่ต่างกันออกไป โดยมีนักวิชาการได้กล่าวถึงคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นดังนี้

รัชฎา อสิสนธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง (2548, น. 13-16) ได้เสนอคำจำกัดความและได้อธิบายคุณลักษณะของแต่ละเจนเนอเรชั่นที่แตกต่างกัน

1. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) คือกลุ่มบุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 เป็นกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะยึดมั่นไม่เปลี่ยนแปลงด้านความคิดง่าย ๆ เป็นนักอนุรักษ์นิยมให้ความสำคัญกับงานมีความอดทนสูง เคารพในกฎเกณฑ์และกติกามีความทุ่มเทให้กับการทำงานในองค์กรมาก ๆ และเป็นบุคคลที่เคร่งครัดในขนบธรรมเนียมประเพณีมุ่งเน้นการประสบความสำเร็จในชีวิต

2. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) คือ กลุ่มบุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2519 เป็นกลุ่มบุคคลที่มีลักษณะปรับตัวและรับการเปลี่ยนแปลงในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงาน ให้ความสำคัญต่อเพื่อนร่วมงานและครอบครัว เป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวสูง กับสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลง เป็นคนช่างสงสัยและที่สำคัญให้ความสำคัญกับเวลาส่วนตัวเป็นอย่างมาก

3. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2520-2537 เป็นกลุ่มบุคคลที่กำลังเติบโตและเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อองค์กรในยุคปัจจุบัน เป็นผู้มีความสามารถในทางด้านเทคโนโลยี ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ชอบทำงานเป็นทีม มีความต้องการในเรื่องการจัดสรรเวลาในด้านการงานและชีวิตส่วนตัวเพื่อให้เกิดความสมดุล มีความเชื่อมั่นในตนเองและคิดริเริ่มสร้างสรรค์สร้างสิ่งใหม่พร้อมรับความท้าทาย

Scheef & Thielfoldt (2004, pp. 2-7) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของกลุ่มเจนเนอเรชัน โดยอธิบายตามบริบทตามสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ในองค์กรมีหลายกลุ่มช่วงอายุ ซึ่งทำให้เกิดรับรู้ที่แตกต่างกันจึงจะมีกระบวนการและมีวิธีการทำให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มุ่งให้เกิดการพัฒนาและเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

1. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) (ปี ค.ศ. 1946-1964) เป็นกลุ่มบุคคลที่มองโลกในแง่ของการแข่งขัน ให้ความสำคัญกับการทำงาน มุ่งเน้นไปที่ความสำเร็จของส่วนบุคคล มากกว่าส่วนรวมมีเป้าหมายที่ชัดเจน แน่ชัด ต้องการความมั่นคงและเคารพต่อกฎระเบียบที่มีอยู่

2. เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) (ปี ค.ศ. 1965-1977) เป็นกลุ่มบุคคลที่รักความเป็นอิสระชอบหาความรู้ด้วยตัวเอง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ชอบสนุกกับงาน มีความสนใจในด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงานและครอบครัว มีความมุ่งมั่นในการทำงานและต้องการความมั่นคง ดังนั้นจึงเป็นเหตุให้เจนเนอเรชันกลุ่มนี้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะ ความรู้และความสามารถของตนเองอยู่เสมอเพื่อให้สามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน

3. เจนเนอเรชันวาย (Generation Y) (ปี ค.ศ. 1978-1998) เป็นกลุ่มบุคคลที่เกิดในยุคแห่งเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีเทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของกลุ่มเจนเนอเรชันนี้ ไม่ว่าจะเป็นเครื่องคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตหรือโทรศัพท์มือถือ แต่ในลักษณะการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้นเจนเนอเรชันวาย มีการมุ่งเน้นที่ทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานเป็นเดี่ยว โดยแต่ละบุคคลจะพยายามนำความสามารถพิเศษออกมาเป็นกลยุทธ์ในการทำงาน เน้นในความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเดียวกันและในระดับผู้บังคับบัญชาหัวหน้า

การแบ่งแยกช่วงเจนเนอเรชัน แบ่งตามอายุหรือเฉพาะคุณลักษณะของแต่ละเจนเนอเรชันมีความแตกต่างกัน รวมไปถึงประสบการณ์ที่แต่ละกลุ่มเจนเนอเรชันได้ผ่านมานั้นจะทำ



ให้เกิดการความแตกต่าง แต่ก็สามารถหลอหลอมให้เป็นหนึ่งเดียวในการทำงานร่วมกันได้ เพราะทุกคนจะต้องมีการทำงานร่วมกันต้องปรับตัวเข้าหากัน มีความคิดสร้างสรรค์และค่านิยมในการทำงานมุ่งไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันขององค์กร

ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถแบ่งกลุ่มบุคคลในแต่ละเจนเนอเรชั่น ได้ดังนี้

1. เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) คือกลุ่มบุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507

2. เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) คือ กลุ่มบุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2519

3. เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือ กลุ่มบุคคลที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2520-2537

ตารางที่ 2.1

คุณลักษณะลักษณะการทำงานและงานที่พึงพอใจของคนแต่ละเจนเนอเรชั่น

เจนเนอเรชั่น	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
Baby Boomers	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ยึดมั่นไม่เปลี่ยนแปลง</li> <li>- ให้ความสำคัญต่อผลลัพธ์</li> <li>- อนุรักษ์นิยม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีชีวิตเพื่อทำงาน</li> <li>- สู้งานชอบทำงาน</li> <li>- ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน</li> <li>- รักดีต่อองค์กร</li> <li>- อดทน</li> <li>- ต้องการงานที่มีความมั่นคง</li> <li>- เคารพกฎเกณฑ์กติกาก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความมั่นคง</li> <li>- งานที่อาศัยความเชี่ยวชาญชำนาญเชิงลึก</li> <li>- มีการเลื่อนตำแหน่ง</li> </ul>
X	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ชอบเสียงยินดีรับการเปลี่ยนแปลง</li> <li>- ใช้เทคโนโลยี</li> <li>- ให้ความสำคัญต่อสัมพันธภาพ</li> <li>- ใช้ชีวิตแบบยัปปี้ (Yuppy)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำงานเพื่อให้มีชีวิตที่สุขสบายตามใจตนเอง</li> <li>- ต้องการความยืดหยุ่นในชีวิต</li> <li>- ทุ่มเทเมื่อเห็นว่าทำหาย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทำหาย</li> <li>- งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย</li> <li>- การทำงานเป็นก้าวหนึ่งของการไปสู่สิ่งที่ดีกว่า</li> </ul>



## ตารางที่ 2.1

คุณลักษณะลักษณะการทำงานและงานที่พึงพอใจของคนแต่ละเจนเนอเรชัน (ต่อ)

เจนเนอเรชัน	คุณลักษณะ	ลักษณะการทำงาน	งานที่พึงพอใจ
		- เปลี่ยนงานง่ายเป็น Job Hopper	- สร้างสัมพันธภาพ ที่ดีได้ - มีความรู้ใหม่ ๆ - อิสระในการเลือก สถานที่และเวลา ทำงาน - ต้องการทราบมุมมอง และแง่คิดใน การทำงานจากผู้อื่น - มีค่าตอบแทนสูง
Y	- Hip-Hop - ต้องการทราบเหตุผล ว่า “ทำไม” ต้องทำ เช่นนั้น - ความเป็นสากล - ดิจิทัลโอเกม - เชื่อมมั่นในตนเองสูง	- ปรับตัวเก่งและมี ความคิดริเริ่ม - มีประสิทธิภาพใช้ เทคโนโลยีเก่ง - มุ่งมั่นแต่บางครั้งไม่ อดทน - ไม่ผูกพันต่อองค์กร - ไม่สนใจเรื่องอาวุโส - ช่างสงสัย	- ใช้เทคโนโลยี Wi-Fi - บริหารจัดการตนเอง ได้ - งานที่มีความ สนุกสนาน - มีเวลาพักผ่อน - ต้องการความจริง

หมายเหตุ. จาก การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน, โดย รัชฎา อสิสนธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง, 2548, สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

### 2.1.2 รูปแบบการดำเนินชีวิตในการทำงานของเจนเนอเรชัน X

ด้านหน้าที่การงานจะมีการแสวงหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ชอบทำงานที่มีความท้าทาย ต้องแข่งขันกับตนเองอยู่เสมอและสามารถบริหารกลยุทธ์ในการทำงานด้วยตัวเองได้

เป็นอย่างดี สามารถทำงานพร้อมกันหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน มีความคิดที่เปิดกว้างพร้อมรับฟังคำติเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาของตนเองอยู่เสมอ

ด้านสภาพครอบครัว กลุ่มคนที่เกิดในยุคนี้เติบโตมาท่ามกลางปัญหาภายในครอบครัวทำให้ขาดการดูแลเอาใจใส่จากพ่อแม่แต่ก็มีความสนิทสนมกับพ่อแม่ระดับหนึ่ง เนื่องจากให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่าชีวิตครอบครัว ทำให้แต่งงานช้าจึงมีเวลาอยู่กับพ่อแม่มากขึ้นและเมื่อได้ก้าวมาเป็นพ่อแม่ก็ต้องการที่จะให้ลูกของตนได้รับการอบรมสั่งสอนที่ดี เป็นกลุ่มบุคคลที่พยายามทำงานหนักเพื่อให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในบ้านและการศึกษาของบุตร แต่ก็ยังต้องการที่จะสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตครอบครัวเพื่อให้สามารถดำเนินการไปด้วยกันได้เป็นอย่างดี (เมษศิริ ศิริรุ่งเรือง, 2553, น. 31)

### 2.1.2.1 ลักษณะการทำงานและความต้องการในชีวิตการทำงานเจนเนอเรชั่น X

โดยปัจจัยในการทำงานของกลุ่มบุคคลในยุคนี้ เน้นไปในด้านบรรยากาศองค์กรเป็นจุดสำคัญ และสภาพบรรยากาศที่ต้องการให้เกิดขึ้นภายในองค์กรคือ การทำงานแบบครอบครัว มีความอบอุ่นมีความเป็นกันเองและไม่แย่งชิงกันกันและกัน ดังนั้นถ้าหากเป็นองค์กรใดที่มีให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เป็นพิเศษจะดึงดูดให้เจนเนอเรชั่น X สามารถทำงานได้ดี โดยเฉพาะเรื่องของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ถ้าองค์กรมีระบบการจัดการสวัสดิการให้พนักงานยิ่งทำให้เจนเนอเรชั่น X อยากเข้ามาทำงานด้วยมากขึ้นและมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เพราะเมื่อลาออกจากงานจะไม่เน้นรับเงินเดือนสูงๆ แต่จะมองความคุ้มค่ากับค่าจ้างเงินเดือนและมองภาพรวมที่จะได้ในชีวิตหลังเกษียณหรือระหว่างการทำงานในช่วงอายุมากแล้ว

### 2.1.2.2 การดึงดูดพนักงานเจนเนอเรชั่น X ให้เข้ามาทำงานในองค์กร

1. บรรยากาศในการทำงานเจนเนอเรชั่น X มองบรรยากาศทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญก่อนเรื่องอื่น ดังนั้น ถ้าองค์กรที่มีชื่อเสียงการทำงานเป็นกันเอง อบอุ่น เหมือนครอบครัวเดียวกันก็จะยิ่งดึงดูดเข้ามาทำงานได้มากขึ้น

2. Work Life Balance เป็นปัจจัยที่สองที่จะดึงดูดเจนเนอเรชั่น X ได้ดีในเรื่องการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ถ้าองค์กรมีระบบการให้สวัสดิการที่มองถึงเรื่องนี้ก็จะยิ่งทำให้คนเจนเนอเรชั่นนี้มีความต้องการที่จะทำงานด้วย

3. ค่าจ้างและเงินเดือน เจนเนอเรชั่น X ไม่เน้นเรื่องตัวเงินและฐานเงินเดือนว่าจะต้องได้มาก แต่จะมองภาพรวมเป็นหลักว่าได้จะได้อะไรหลังจากเกษียณอายุเพราะมองเรื่องความสมดุลในชีวิตและการทำงานมากกว่าที่จะมองเรื่องของเงินเดือน

### 2.1.3 รูปแบบการดำเนินชีวิตในการทำงานของเจนเนอเรชั่น Y

เดชา เดชะวัฒนไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จีราภา นวลลักษณ์ และ ชนพัฒน์ ปลื้มบุญ (2557, น. 4-7) กล่าวว่า เจนเนอเรชั่น Y เป็นกลุ่มคนที่ชอบมองโลกในแง่ดี ชอบทำงาน

เป็นทีม สามารถยอมรับความเปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้เป็นอย่างดีโดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ ๆ มุ่งผลสำเร็จเป็นหลัก มีความคาดหวังสูงแต่ไม่ได้แสดงออกถึงความต้องการเป็นอิสระเทียบเท่ากับเจนเนอเรชั่น X

ด้านการทำงานมีความสามารถในการทำงานที่เป็นการติดต่อประสานงาน มีความสนใจใฝ่รู้ด้านเทคโนโลยีอย่างมาก ทำให้เจนเนอเรชั่นวายมีความเฉลียวฉลาดและมีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ คาดหวังเงินเดือนที่สูงกว่าคนที่มีการประกอบอาชีพชอบเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น ชอบอาชีพอิสระเปลี่ยนงานบ่อย ไม่ผูกพันกับองค์กรเชื่อว่าการทำงานหนักจะช่วยให้ประสบความสำเร็จส่งผลให้แต่งงานช้า (เมษศิริ ศิริรุ่งเรือง, 2553, น. 32)

### 2.1.3.1 ลักษณะการทำงานและความต้องการในชีวิตการทำงานเจนเนอเรชั่น Y

ปัจจัยแรกที่เจนเนอเรชั่น Gen Y ต้องการในการตัดสินใจเข้าทำงานกับองค์กรคือ เงินเดือนที่สูงกว่าองค์กรอื่นที่เสนอมาน โดยไม่มององค์กรประกอบอื่น ๆ ของค่าจ้าง ดังนั้นถ้าองค์กรต้องการเด็กรุ่นใหม่ในเจนเนอเรชั่น Y เข้ามาทำงานต้องมีการออกแบบระบบอัตราค่าจ้างแรกเข้าให้สูงกว่าตลาด เพื่อดึงดูดคนเข้ามาทำงานได้มากขึ้น

ปัจจัยที่สองที่จะดึงดูดเจนเนอเรชั่น Y ได้ดีคือ บรรยากาศในการทำงานที่สบาย ไม่ต้องใส่ชุดที่เป็นทางการ ไม่มีการกำหนดเวลาทำงานอย่างชัดเจน

ปัจจัยที่สามที่จะดึงดูดเจนเนอเรชั่น Y เข้าทำงานคือ การโอกาสที่จะให้ได้เรียนรู้งาน พัฒนางานและการเติบโตก้าวหน้าในองค์กร ถ้าหากองค์กรมีการกำหนดและวางระบบแบบ Career Development การพัฒนาคนอย่างชัดเจน และมีเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจน เพราะเจนเนอเรชั่น Y ต้องการที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วไม่ต้องการการเติบโตที่ช้าจะทำให้เกิดการดึงดูดกลุ่มนี้เข้ามาทำงานในองค์กรได้ง่ายขึ้น

### 2.1.3.2 การดึงดูดพนักงานเจนเนอเรชั่น Y ให้เข้ามาทำงานในองค์กร

1. เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับเรื่อง Work Life Balance โดยเฉพาะในเรื่องของเวลาในการทำงานที่ต้องมีความยืดหยุ่นสูง มีโอกาสที่จะให้พนักงานได้ใช้เวลาส่วนตัวและเวลาในการทำงานได้อย่างเหมาะสมมากที่สุด

2. เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีมที่ดี ช่วยเหลือกันทำงานกันเป็นกลุ่มเพื่อนและครอบครัวมากกว่าที่จะทำงานตัวคนเดียวเพราะคนรุ่นนี้มักจะชอบมีสังคม มีการติดต่อสื่อสารกันระหว่างกลุ่มเพื่อน ๆ อยู่เสมอ

3. เจนเนอเรชั่น Y ส่วนใหญ่มักจะเป็นคนที่มีการศึกษาสูงและอยากมีความก้าวหน้าในการทำงาน ดังนั้น ถ้าองค์กรมีระบบที่สามารถรับรองได้ว่าเมื่อเข้ามาทำงานแล้วทำผลงานได้ตามที่คาดหวัง จะมีโอกาสก้าวหน้าไปอย่างไรเพื่อเป็นการพัฒนาตัวเอง

4. เป็นองค์กรที่มีระบบค่าจ้างเงินเดือนที่ดี เนื่องจากเงินเนอเรชั่น Y เป็นรุ่นที่เกิดมากับวัตถุนิยมเขาจึงมองว่า การทำงานนั้นทำเพื่อที่จะได้ค่าจ้าง ค่าตอบแทนไปซื้อสิ่งที่ต้องการ ถ้าองค์กรมีนโยบายในการบริหารค่าจ้างที่แข่งขันได้กับองค์กรต่าง ๆ ในตลาดแรงงาน ก็จะเป็นตัวดึงดูดให้พนักงานอยากเข้ามาทำงานกับองค์กรมากขึ้นเช่นกัน (ประคัลภ์ ปณิตพลังกูร, 2559)

สรุปได้ว่าพนักงานกลุ่มเงินเนอเรชั่นวายพร้อมจะทุ่มเทความรู้ความคิดและความสามารถที่มีอยู่ให้กับงานขององค์กรหากผู้บริหารมีความตระหนักและความเข้าใจพฤติกรรมของคนกลุ่มนี้โดยสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เหมาะสมเพราะบุคคลกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างมากของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจและการเมืองรวมทั้งเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าเป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มักคิดนอกกรอบ พวกเขา มักมีความคิดที่แปลกและมีความมั่นใจในตัวเองค่อนข้างสูงความสามารถของเงินเนอเรชั่น Y ไม่ว่าจะเป็ในนวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านต่าง ๆ ทั้งเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ ล้วนเป็ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกยุคไร้พรมแดนเช่นในปัจจุบัน

## ตารางที่ 2.2

เปรียบเทียบคุณลักษณะสำคัญของเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y

เงินเนอเรชั่น X	เงินเนอเรชั่น Y
ชอบอิสระ Independent	ชอบกลุ่ม Team-oriented
ตนเองเป็นศูนย์กลาง Self-centered	กลุ่มเป็นศูนย์กลาง We-oriented
แสวงหาสังคม Looking for Community	สร้างสังคม Create Community
<b>รู้จักใช้เทคโนโลยี Tech Savvy</b>	<b>รู้จักใช้เทคโนโลยี Tech Savvy</b>
ปัจเจก Individualistic	ให้คุณค่ากับกลุ่ม Communitarian Values
มีทักษะการเอาตัวรอด Survival-minded	มองโลกในแง่ดี Optimistic
ต้องการได้รับการยกย่อง Crave Respect	คาดหวังว่าจะได้รับปฏิบัติดี Expect to be Treated Well
<b>ต้องการคำวิพากษ์หรือแนะนำ Want Feedback</b>	<b>ต้องการคำวิพากษ์หรือแนะนำ Want Feedback</b>
ต้องการเป็นผู้ควบคุม Want to be in Control	ต้องการการชี้แนะหรือทิศทาง Want Guidance/ Direction

## ตารางที่ 2.2

เปรียบเทียบคุณลักษณะสำคัญของเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y (ต่อ)

เจนเนอเรชั่น X	เจนเนอเรชั่น Y
<b>ต้องการพัฒนาเรียนรู้ Want Training</b>	<b>ต้องการพัฒนาเรียนรู้ Want Training</b>
มักวิพากษ์วิจารณ์สิ่งต่าง ๆ Often Cynical	เชื่อมั่นในความอาวุโส More Trusting of Elders
ชอบทำงานด้วยตนเอง Free Agents	เข้ากับกลุ่มได้ดีเวลาทำงาน Comfortable with Organizations
ช่างสงสัย Skeptical	เชื่อว่าทุกสิ่งเป็นไปได้ Can do Attitude
ชอบความตรงไปตรงมา Appreciate Directness	ต้องการความน่าเชื่อถือ Demand Authenticity
<b>ต้องการมีเวลาส่วนตัว Want “a Life”</b>	<b>ต้องการมีเวลาส่วนตัว Want “a Life”</b>
เต็มใจทำงานหนัก Willing to Work Hard	มักอยู่ยุ่งวุ่นวายตลอดเวลา Used to Being Busy all the Time
ไม่ชอบการใช้อำนาจ Reject Authority	คล้อยตามผู้มีอำนาจ Defer Authority
ไม่อดทนกับการประชุม Impatient with Meetings	การประชุมเป็นงานสังคม Meeting as a Social Aspect
ยอมรับความแตกต่างหลากหลาย Open to Diversity	คาดหวังความแตกต่างหลากหลาย Expect Diversity

หมายเหตุ. จาก “Another look at how Gen X and Gen Y differ,” by Haserot, 2004, Report on Compensation and Benefits for Law Offices.

จากตารางจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของกลุ่มบุคคลเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y มีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด แต่จะมีบางคุณลักษณะที่เหมือนกันคือ การรู้จักใช้เทคโนโลยี ความต้องการคำแนะนำ ความต้องการในการพัฒนาเรียนรู้และความต้องการมีเวลาส่วนตัว เป็นต้น

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นคุณลักษณะการทำงานของแต่ละบุคคลที่พนักงานจะได้รับหลังจากการทำงาน ทำให้ชีวิตมีคุณค่าและมีการทำงานที่มีความมั่นคงพร้อมกับเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมทำให้สามารถนำไปสู่ความสุขในชีวิตได้โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายที่กว้างไว้แตกต่างกันขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงานนั้น ๆ ดังนี้

Walton (1975, pp. 91-104) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและปรารถนาของบุคคลที่จะใช้ชีวิตการทำงานในหน่วยงานดีขึ้น โดยพิจารณาคุณลักษณะทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้ทำงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ประการ ซึ่งคำที่มีความหมายที่กว้างมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น

ขวัญกมล สาระบุตร (2543, น. 37-41) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการทำงานได้ดีถูกต้อง ปลอดภัยและมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้นอกจากจะต้องมีการพัฒนาทักษะการทำงานแล้วควรมีการพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งขันและช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการทำงาน

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545, น. 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคงความก้าวหน้าและความปลอดภัยในชีวิตในการทำงานและทั่วไปและรับรู้ว่างานที่ตนทำมีคุณค่าทำให้บุคคลพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

อภิขยา อ่วมเจริญ (2548) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง การทำงานภายในองค์การอย่างมีความสุขมีความพึงพอใจในงานที่ได้ปฏิบัติรวมถึงสิ่งแวดล้อมที่มีความเหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานจึงทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขณะที่มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์การและถ้าบุคลากรปฏิบัติงานสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมทำให้ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ดาลัด จันทรเสนา (2550, น. 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจและบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงานและรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าจากการทำงานนั้น ๆ ซึ่งเป็นความรู้สึกเฉพาะของแต่ละบุคคลแต่ละคนที่มีความต้องการแตกต่างกันไปและมีลักษณะเป็นนามธรรมที่วัดได้ยาก

สำนักวิจัยสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ (2553, น. 22) กล่าวว่า คุณภาพการทำงาน หมายถึง การที่ประชาชนมีงานทำโดยที่มีความพึงพอใจในงาน/อาชีพในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคง มีความก้าวหน้าของงานที่ทำ ตลอดจนมีความพึงพอใจในรายได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมนิยามคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถสังเคราะห์และบูรณาการตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษาได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคุณลักษณะการทำงานของบุคคล ที่บุคลากรได้รับการตอบสนองหลังจากการทำงาน ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่มีความมั่นคงเป็นที่ยอมรับของคนในสังคมและสามารถนำไปสู่ความสุขในชีวิต

### 2.2.1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงานทั่วไปขององค์กรมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Walton (1975, pp. 91-104) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยพิจารณาถึงคุณลักษณะของความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จและตอบสนองความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน โดยมีข้อกำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถประเมินได้จากตัวชี้วัด 8 ด้าน ดังนี้

#### 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

1.1 ความเพียงพอของค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างที่ผู้รับจ้างจะต้องได้รับและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกเหนือจากปัจจัยที่เป็นสิ่งตอบแทนด้านอื่น ๆ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ จึงมุ่งที่จะทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจนั้น จากนั้นเมื่อได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานตามข้อตกลงของการว่าจ้างและสามารถดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพของสังคมมีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบายจึงเป็นความเพียงพอของค่าตอบแทน

1.2 ความยุติธรรมของค่าตอบแทน เป็นการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับหรือมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาถึงความเป็นธรรมของค่าตอบแทนด้วย เช่น การพิจารณาถึงทักษะที่จะต้องใช้ในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งจะต้องประเมินให้เป็นธรรมเพราะค่าตอบแทนในการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีพ

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือสะดวกพร้อมปฏิบัติงานรวมถึงการกำหนดมาตรฐานทางด้านสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพตลอดจนควบคุมทางด้านกลิ่น เสียง และสายตา



3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ การให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองให้ได้รับรู้และทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นประสบความสำเร็จตามที่ได้มุ่งหวังเอาไว้ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรจะต้องได้รับเพราะมีผลต่อการส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง หมายถึง โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการสร้างเสริมและพัฒนาการทำงานเพื่อให้มีทักษะในการทำงานและได้ใช้ความรู้อย่างเต็มความสามารถและพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นและความคิดสร้างสรรค์ มีอิสระในการทำงาน และสามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเองได้

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การทำงานที่ปราศจากอคติ ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรและส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะต่าง ๆ ที่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

6. ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การบริหารที่มีความยุติธรรม ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมทั้งผู้บังคับบัญชาและบุคลากรที่เป็นพนักงาน เคารพในสิทธิของตนเองและสิทธิของผู้อื่น ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7. จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคลากรสามารถจัดเวลาได้อย่างเหมาะสมและมีความสมดุลระหว่างเวลา สำหรับการทำงาน ครอบครัว สังคม โดยการหาเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกันในครอบครัวและเข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ของสังคมนอกเหนือจากการทำงาน

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การทำงานในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า เกิดความภาคภูมิใจในการทำงานองค์กรที่ปฏิบัติงานร่วมกับกับสังคมรวมไปถึงการให้ความช่วยเหลือในสังคมทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์ในสาธารณะต่าง ๆ

ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse & Cummins, 1985, pp. 199-200) ได้แบ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ 8 องค์ประกอบได้ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การมีรายได้เพียงพอต่อเศรษฐกิจในปัจจุบันและสอดคล้องกับมาตรฐานเหมาะสมกับภาระงาน ผลตอบแทนค้ำค่า สามารถนำผลตอบแทนดังกล่าวมาใช้จ่ายให้กับตนเองและครอบครัวได้โดยไม่เดือดร้อน

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง บุคลากรได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน อีกทั้งองค์กรต้องมีการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงสภาพบรรยากาศขององค์กร ให้มีความปลอดภัยยิ่งขึ้นไม่เสี่ยงต่อภัยอันตราย



3. การพัฒนาศักยภาพบุคคล หมายถึง บุคลากรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยมีการพิจารณาจากตำแหน่งงานและภาระงานที่ปฏิบัติ สามารถใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้ พร้อมกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นอิสระแต่ต้องปฏิบัติงานให้เสร็จตามที่กำหนดและได้รับมอบหมาย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง พนักงานมีโอกาสสามารถก้าวหน้าในสายงานอาชีพได้อย่างมั่นคง โดยองค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายในการอบรม ศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์ต่อทั้งองค์กรและตัวบุคลากร

5. สังคมสัมพันธ์ หมายถึง บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้ที่ร่วมงานในการติดต่อประสานงานจากภายในและภายนอกขององค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกันและกัน ปราศจากอคติในการทำงาน

6. ธรรมนุญในองค์กร หมายถึง มีความยุติธรรมในการบริหารงานโดยพนักงานทุกคนได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทั้งนี้สภาพบรรยากาศขององค์กรจะต้องมีความเสมอภาคและความยุติธรรมให้กับบุคลากรทุกคน

7. จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การทำงานที่สามารถผ่อนคลายได้ ยืดหยุ่นการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่ส่งผลกระทบต่อกันและกัน ไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งต่อกันและกัน ดำเนินควบคู่ไปด้วยกันอย่างเต็มรูปแบบการทำงานและครอบครัว

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรและได้ทราบถึงการที่องค์กรเอื้อผลประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

จากการทบทวนวรรณกรรมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถสังเคราะห์และบูรณาการตามวัตถุประสงค์และขอบเขตของการศึกษาได้ว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้เราสามารถเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานแบบเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นของแต่ละหน่วยงานว่าแต่ละองค์กรประกอบไปด้วยคุณภาพชีวิตในด้านใดทั้งนี้เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้นองค์ประกอบทั้งหมดจะต้องมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรเพื่อให้ได้ทราบการรับรู้และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้ในแต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันแต่ทั้งหมดแล้วก็ย่อมส่งผลทำให้เกิดคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตเป็นสำคัญ

### 2.2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, น. 313-315) ได้อธิบายคุณลักษณะของการสร้างความพึงพอใจในการทำงานนี้ โดยได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor

Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Fredrick Herzberg) ที่นำมาเป็นเครื่องช่วยในการชี้แนะในการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors)

ปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ (Satisfaction) ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานเพิ่มขึ้นมี 5 ประการดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) เป็นการที่บุคคลได้ใช้ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ โดยใช้สติปัญญาในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นลุล่วงไปได้ด้วยดี ทำให้ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นความภาคภูมิใจทำให้เกิดความพึงพอใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

2. การได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นการได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายในสังคม ทำให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ซึ่งการยอมรับนับถืออาจจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) เป็นลักษณะของงานที่มีความน่าสนใจท้าทายความสามารถของตัวพนักงานเพื่อที่จะกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เกิดการเรียนรู้และสามารถศึกษางานได้เต็มความรู้ความสามารถ ส่งผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบงานได้โดยลำพังแต่เพียงผู้เดียว ถือเป็นความสำเร็จสำหรับตัวบุคคลของพนักงานเอง

4. การรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยเราจะต้องปฏิบัติงานให้เต็มที่และสุดความสามารถเพื่อให้ผลงานประสบความสำเร็จ ทั้งที่เป็นงานประจำหรือที่ไม่ใช่งานประจำรวมทั้งการได้รับอำนาจหน้าที่อย่างพอเพียงในการปฏิบัติที่ได้รับมอบหมาย

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) เป็นการได้รับโอกาสก้าวหน้าเพื่อการพัฒนาตนเองไปในทิศทางที่ก้าวไปในตำแหน่งที่สูงมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถทำงานให้กับองค์กรได้ถึงประโยชน์สูงสุดเพราะความก้าวหน้าในตำแหน่งงานถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่จะก้าวไปสู่อนาคตได้

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ปัจจัยนี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแต่จะเป็นข้อกำหนดเพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้นถ้าปัจจัยนี้ไม่เพียงพอหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลจะเกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Dissatisfaction) โดยปัจจัยสุขอนามัยมี 8 ประการ ดังนี้

1. เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary and Welfare) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับเหมาะสมกับการทำงานและผลการประเมิน

2. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานและความมั่นคงขององค์กรเมื่อเกิดความมั่นคงในงานก็จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วยเช่นกัน

3. สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึง ตำแหน่งงานในอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับอาชีพอื่น

4. สภาพแวดล้อมของการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงานรวมทั้งสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น การมีบริเวณที่ทำงานที่ช่วยเสริมบรรยากาศในการทำงานมีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและเพียงพอ มีการถ่ายเทอากาศมีแสงสว่างเพียงพอและมีการคมนาคมที่สะดวก

5. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การวางแผนการบริหารงานขององค์กรที่มีความชัดเจนการติดต่อสื่อสารที่เอื้อต่อการประสานงานและปฏิบัติงาน

6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง การบังคับบัญชาในการบริหารด้วยความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาและผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ สัมพันธภาพที่ดีให้ความช่วยเหลือความร่วมมือความเข้าใจซึ่งกันและกันสามารถประสานงานกันได้ดีและทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

8. ความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น ความภาคภูมิใจในอาชีพ การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพหรือการไม่มีความสุขที่ห่างไกลจากครอบครัว

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุดเรียกว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

### 2.2.3 แนวคิดด้านแรงจูงใจในการทำงาน

ฟงค์ หรดาล (2540, อ้างถึงใน ทศนัย ขวนขวย, 2557, น. 9) ได้กล่าวว่า การจูงใจในการทำงานคือการจัดสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและการนำไปสู่การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เอลเฟรด เอดเลอร์ (Alfred Adler, 1930, อ้างถึงใน ชนิษฐา วิเศษสาธิต และ มุกดา ศรีรงค์, 2537) กล่าวว่า ทฤษฎีการจูงใจที่ให้ความสำคัญกับความต้องการโดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการเกี่ยวกับการดำรงชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการทางวัตถุและสามารถตอบสนองให้พึงพอใจได้โดยปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เช่น อาหาร น้ำ เงินเดือน รายได้อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างและสภาพการทำงาน

2. ความต้องการเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่จะมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ที่สำคัญต่อตัวเขา ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ครอบครัว และเพื่อนฝูง

3. ความต้องการพัฒนา (Growth Needs) ความต้องการนี้เกี่ยวข้องกับความสามารถที่จะพัฒนาความเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการดังกล่าวจะเกิดขึ้นจากการพัฒนาความสามารถ ความเฉลียวฉลาด ความมีอำนาจที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งมีความสำคัญต่อตัวบุคคล

จากแนวคิดด้านแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้น ประกอบไปด้วย แรงจูงใจในทางด้านการดำรงอยู่ด้านความสัมพันธ์และด้านความเจริญก้าวหน้าส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรทั้งสิ้นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานเป็นมนุษย์ที่มีความต้องการผลตอบแทนจากการทำงานเพื่อทำให้ชีวิตของตนเองดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน ดังนั้น จึงขอกล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานเป็นลำดับต่อไป

### 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

ในมุมมองของการบริหารหากองค์กรต่างต้องการที่จะดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนาน ๆ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการจัดการให้บุคลากรมี Work-Life Balance ที่ดี มิฉะนั้นแล้วหากบุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตในการทำงานและลาออกจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของตนเอง ทั้งนี้องค์กรสามารถช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มศักยภาพได้ โดยการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานและทรัพยากรบุคคลต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีเวลาส่วนตัวมากขึ้นและเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นด้วย (ภาณุภาคย์ ฟงศ์อติชาติ, 2549)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) เป็นแนวคิดที่มีจุดเริ่มมาจากสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามองค์กรที่ซึ่งองค์กรจะต้องมีการกำหนดทิศทางและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนให้บุคลากรรับทราบ พร้อมกับความทุ่มเทให้เต็มที่กับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมไปถึงการปรับบทบาทในหน้าที่โดยไม่ว่าจะเป็นทางด้านครอบครัวหรือทางด้านรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป รวมไปถึงผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน ดังนั้นทางองค์กรจะต้องมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถในด้านต่าง ๆ มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการยืดหยุ่นในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและกำหนดแนวทางการทำงานให้อย่างชัดเจน เพื่อเป็นมุมมองในการบริหารจัดการองค์กรและรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป (อุไรพร จันทร์อุ่มเม้า, ดนุลดดา จามจรี และ ศิริมา ลีละวงศ์, 2554, น. 14)

### 2.3.1 ความหมายของความสมดุลชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายของความสมดุลชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

สุขชัย วงษ์จันทร์ (2549, น. 7) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว หมายถึง การที่บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีความเหมาะสมและสมดุลทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตในครอบครัว โดยจะต้องมีการวางแผนการใช้ชีวิตในการดำเนินงานในชีวิตประจำวันตลอดจนเวลาของบุคคลให้กับการทำงานและครอบครัวไปพร้อม ๆ กัน

ณัฐธัญญา อรุณเลิศศรีศรี (2553, น. 5) ได้อธิบายความหมายไว้ว่าความสมดุลชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดสรรบริหารเวลาในการทำงานกับเวลาของครอบครัว รวมไปถึงความต้องการทำกิจกรรมอื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น งานอดิเรก การเล่นกีฬา การสังสรรค์กับสมาชิกในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานที่จัดขึ้นอย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์ร่วมกันต่อองค์กร ครอบครัวและตนเอง

ปณิดา ชุมแก้ว (2553, น. 15) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว หมายถึง ความรู้สึกที่มีความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติในครอบครัว ด้วยปฏิสัมพันธ์ระหว่างการทำงานและครอบครัวนั้นอยู่บนดุลยภาพและสามารถดำเนินไปด้วยกันได้ โดยไม่มีความขัดแย้งต่อกันและกัน

นิศาชล โทแก้ว (2556, น. 16) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ความสมดุลชีวิตในการทำงาน หมายถึง การจัดสรรเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมสำหรับการทำงาน ครอบครัวและตนเองไม่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งหรือก่อให้เกิดปัญหากับตนเอง

Frone (2003, pp. 143-162) ได้อธิบายความหมายไว้ว่า ความสมดุลในการทำงานและครอบครัว การดำเนินชีวิตในการทำงานที่มีปริมาณงานเพิ่มจำนวนมากขึ้น แต่จะต้องลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตในครอบครัวและไม่ส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างครอบครัวและการทำงาน

Greenhas, Collins, and Shaw (2003, pp. 510-531) ได้อธิบายความหมายไว้ว่าความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและครอบครัว หมายถึง การทำให้การใช้ชีวิตทั้งในการทำงานและครอบครัวเกิดความพึงพอใจต่อกันและกัน ลดความขัดแย้งและลดการแทรกแซงในครอบครัวและการทำงานเพื่อทำให้เกิดความผูกพันสามารถดำเนินการไปด้วยกันได้ด้วยดี

จากการทบทวนวรรณกรรมนิยามความสมดุลชีวิตในการทำงานสามารถสังเคราะห์และบูรณาการตามนิยาม วัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัยได้ว่า ความสมดุลชีวิตในการทำงานหมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการทั้งเวลาส่วนตัวและเวลาทำงานให้มีความกลมกลืนต่อกันและกันไม่ทำให้เกิดข้อขัดแย้ง เพื่อส่งผลทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตและทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเอง ครอบครัวและองค์กรในการทำงาน

### 2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ในด้านระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานจะต้องมีความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและพนักงานก็จะได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีปราศจากความเครียดที่ส่งสมจากที่ทำงาน

Merrill and Merrill (2003, อ้างถึงใน ภาวิณี แสนวัน, 2557, น. 17) กล่าวว่าองค์ประกอบของชีวิตของมนุษย์ที่จะสามารถเสริมสร้างตนเองให้มีชีวิตสมดุลได้จะต้องประกอบไปด้วย 5 ด้านที่สำคัญดังนี้

1. ด้านการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่การงานหรืออาชีพที่เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันทำให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ และความคิดสร้างสรรค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตนเองและองค์กร
2. ด้านครอบครัว เป็นส่วนในการเสริมสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทั้งเป็นส่วนช่วยในการผลักดันทำให้เกิดความสุขขึ้นภายในจิตใจและการใช้ชีวิตในสังคม
3. ด้านเวลา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิต เวลาเป็นส่วนในการกำหนดไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือครอบครัว ซึ่งทุกคนล้วนจะต้องทำให้การใช้ชีวิตนี้มีความสมดุลกับเวลาที่ได้กำหนดไว้และสมดุลกับด้านอื่น ๆ ด้วยเช่นเดียวกัน
4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งในการช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ทั้งในปัจจุบันและภายในอนาคตพร้อมทั้งมีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการทำงาน ด้านครอบครัวและด้านเวลา
5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตและความคิดของเราไม่หยุดนิ่ง ทุกอย่างเป็นพลวัตล้วนมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา แต่เราทุกคนต้องมีการพัฒนาศักยภาพ พัฒนาสติปัญญา



และการสร้างความสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มให้กับชีวิตในทุก ๆ ด้านที่ได้กล่าวมาข้างต้นและทำให้เกิดความพึงพอใจในทุก ๆ ฝ่าย

พิชิต เทพวรรณ (2554, น. 21) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต หมายถึง การดึงเอาความสามารถของพนักงานออกมาภายใต้แนวคิดที่ครอบคลุมรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงาน การปรับปรุงงานที่เหมาะสมและมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการปรับงานต้องทำเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น

สำหรับทางเลือกในการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในองค์กรสามารถดำเนินการได้ในหลายแนวทางดังต่อไปนี้

1. การจัดชั่วโมงในการทำงาน เพื่อให้ยืดหยุ่นในการทำงาน ปรับเปลี่ยนได้นอกเหนือช่วงเวลาหลักที่ได้มีการตกลงกันเอาไว้ และเพื่อให้พนักงานสามารถสลับวันทำงานได้ตามความเหมาะสมหรือเปิดโอกาสในการทำงานที่บ้านได้หรือนอกออฟฟิศได้

2. การให้วันลาหยุดทดแทน พนักงานสามารถตกลงกับผู้บังคับบัญชาในการใช้สิทธิวันลาหยุดที่สะสมกันทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อที่จะใช้ทำงานนอกเวลาปกติ

3. การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแต่งตัวได้ตามโอกาส แต่ต้องมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ จะเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานได้มากขึ้น พร้อมทั้งช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกผ่อนคลายประสานงานกันดีขึ้น

Greenhas, Collins, and Shaw (2003, pp. 510-531) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวเพื่อให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน โดยมี 3 มิติดังนี้

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) หมายถึง การทุ่มเทกับเวลาเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความสมดุลในการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) หมายถึง การพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีความสมดุลกันในทางจิตวิทยาทั้งในด้านการทำงานและครอบครัวเพื่อลดความขัดแย้งและทำให้เกิดการแสดงออกมากยิ่งขึ้น

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) หมายถึง ความพึงพอใจต่อการทำงานและครอบครัว ที่จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันแบบองค์รวม

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จันจิรา โสประจัน (2553, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ วิทยาลัยการศึกษานานาชาติ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน) มีปัจจัยจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กรด้านเต็มใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจด้านการมีสัมพันธภาพและปัจจัยจูงใจด้านการอยู่รอดอยู่ในระดับดี ทั้งนี้มีความผูกพันต่อองค์กรด้านปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

ณัฐสุดา จารุนครานนท์ (2557, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน วิทยาลัยการศึกษารองานผลิตอาหารแปรรูปเนื้อไก่แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลทดสอบความสัมพันธ์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความผูกพันต่อองค์กร

ภารดี ปรีชาว่อง (2557, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายปูนซีเมนต์ประจำสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่ง โดยมีวัฒนธรรมองค์การเป็นตัวแปรกำกับ ผลการศึกษาพบว่า ความตั้งใจคงอยู่ในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ความตั้งใจคงอยู่ในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลของอำนาจ มีมติความเป็นปัจเจกนิยมและมีลักษณะความเป็นชายมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### 2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตการทำงาน

สุวิมล บัวผัน (2554, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวต่อภาระในการทำงานอยู่ในระดับมากและมีทรัพยากรในการทำงานต่อภาระหน้าที่ในการใช้ชีวิตครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง และผลทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับ



การทำงานปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันรวมไปถึงการสำรวจความพึงพอใจเป็นแนวทางแก้ไขปัญหาความไม่สมดุลในชีวิตกับการทำงาน

นิศาชล โทแก้ว (2556, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้ามีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมี ความสมดุลชีวิตในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลทดสอบความสัมพันธ์ความสมดุลชีวิตในการทำงานด้านความยืดหยุ่นในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม และความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม

#### 2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y

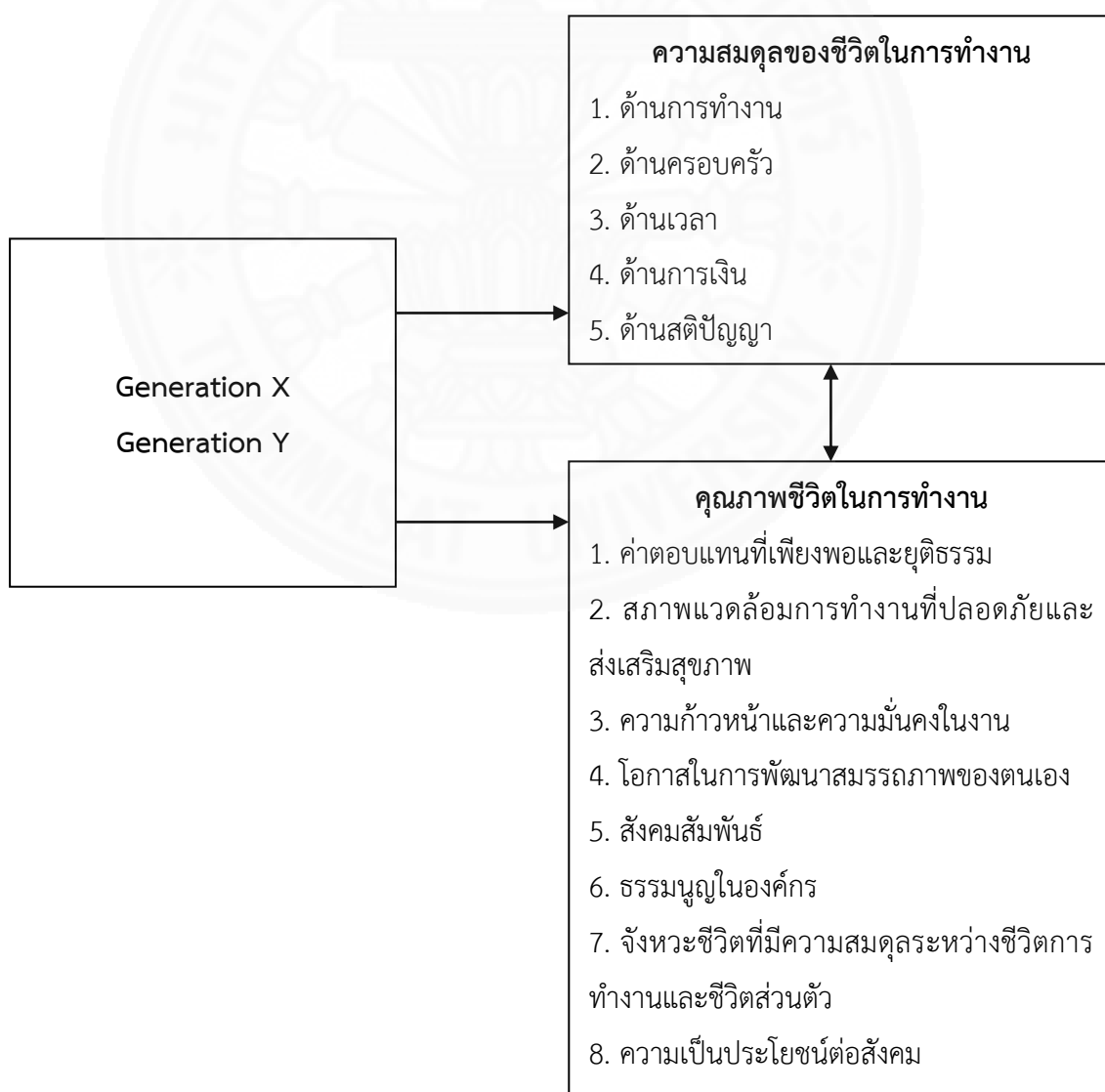
พัชรศิริ ราชรักษ์ (2555, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนในประเทศไทยผลการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีคะแนนบุคลิกภาพ 2 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐสำหรับคุณลักษณะเฉพาะของงานที่กลุ่มตัวอย่างพนักงานกลุ่ม Gen Y ซึ่งปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนมีความต้องการแตกต่างกันคือด้านความสำคัญของงานและด้านข้อมูลผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาคเอกชนมีระดับความต้องการประสบความสำเร็จมากกว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐทางด้านการศึกษาหาความสัมพันธ์พบความสัมพันธ์ของปัจจัยทั้ง 3 ได้แก่ องค์ประกอบทางด้านบุคลิกภาพคุณลักษณะเฉพาะของงานที่ต้องการและระดับของความต้องการประสบความสำเร็จในกลุ่มตัวอย่างพนักงาน Gen Y

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จีราภา นวลลักษณ์, และ ชนพัฒน์ ปลื้มบุญ (2557, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้คุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นวัยและแรงจูงใจในการทำงาน : มุมมองระหว่างเงินเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กรผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างแต่ละเงินเนอเรชั่นมีมุมมองต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมของเงินเนอเรชั่นวัยในหลายปัจจัยแตกต่างกันและผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานพบว่า เงินเนอเรชั่นวัยเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญกับแรงจูงใจโดยภาพรวมแล้ว ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เงินเนอเรชั่นวัยเพศชายให้ความสำคัญกับความอิสระในการทำงานทำเลที่ตั้งของสำนักงานและความสวยงามหรือความทันสมัยของสถานที่ทำงานมากกว่าเพศหญิงโดยผลการวิจัยได้ยืนยันว่าความต้องการแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกันระหว่างเงินเนอเรชั่น

พรพิมล สุขพงษ์ (2557, น. บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลทำให้เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ตัดสินใจเปลี่ยนงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะในการทำงานของเจเนอเรชัน Y โดยรวมอยู่ในระดับมาก การคาดหวังในการเปลี่ยนงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้องค์กรควรจะมีการเวียนเปลี่ยนงานตามเนื้อหาลักษณะงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลาของพนักงานรุ่นใหม่เพื่อให้เป็นระบบรวมไปถึงการเติบโตในองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

## 2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องภายใต้วัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัย สามารถสังเคราะห์และบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้



## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of Analysis)
- 3.2 ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง
  - 3.2.1 ประเภทและขนาด
  - 3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 วิธีการเลือกตัวอย่าง
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 3.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 3.4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ
  - 3.4.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

#### 3.1 หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (Unit of Analysis)

หน่วยที่ใช้ในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) ในการศึกษาครั้งนี้เป็นปัจเจกบุคคล คือ พนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

#### 3.2 ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ทั้งหมด 80 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2559)

##### 3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y ทั้งหมด 80 ตัวอย่าง

### 3.3 วิธีการเลือกตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ประชากรทั้งหมดจากพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ทั้งหมด 80 คน ทางผู้วิจัยเองได้มีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งตามกลุ่ม เจนเนอเรชั่นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนได้ดังนี้

ตารางที่ 3.1

จำนวนกลุ่มตัวอย่างของเจนเนอเรชั่น X และ Y

Generation	จำนวนพนักงานทั้งหมด
Generation X	34
Generation Y	46
รวมทั้งสิ้น	80

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 80 คนรวม 80 ชุด เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

#### 3.4.2 วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแบบสอบถามจากหลักการทฤษฎีเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. กำหนดกรอบแนวคิดของแบบสอบถาม
3. กำหนดแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบสำนวนภาษา ความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามแล้วนำมาแก้ไขและปรับปรุงตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ

4. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้วมาเก็บข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y เพื่อหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในขั้นต่อไป

### 3.4.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y อาศัยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้คือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อดำเนินการเก็บโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาและติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 4 ข้อ ดังนี้

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y เป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยจาก จารุพันธ์ ฤทธิบัณฑิต (2557, น. 59) ที่แบ่งลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
5. สังคมสัมพันธ์
6. ธรรมเนียมในองค์กร
7. จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยมีข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 38 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของตัวอย่างเท่ากับ .943

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y เป็นข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและปรับปรุงแบบสอบถามจากงานวิจัยของ ภาวิณี แสนวัน (2557, น. 5) ที่แบ่งปัจจัยความสมดุลของชีวิตในการทำงานออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

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

โดยมีข้อความที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมด 26 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของตัวอย่างเท่ากับ .821

สำหรับการวัดค่าคะแนนในระดับคุณภาพชีวิตและความสมดุลในชีวิตการทำงาน

มากที่สุด ค่าคะแนน 5

มาก ค่าคะแนน 4

ปานกลาง ค่าคะแนน 3

น้อย ค่าคะแนน 2

น้อยที่สุด ค่าคะแนน 1

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y หลังจากนั้นนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูลในตอน 1, 2 และ 3 มาทำการสรุปและวิเคราะห์เป็นข้อมูลสารสนเทศที่ผ่านการจัดระบบเป็นหมวดหมู่และมาทำการสรุปข้อมูลในกระบวนการต่อไป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

#### 3.5.1 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการหาค่าสถิติในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows มาประมวลผลข้อมูล ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามแบบสอบถาม โดยการนำค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้เกณฑ์ช่วงค่าเฉลี่ยแต่ละข้อดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนจะคำนวณจากคะแนนอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตร

$$\text{ระดับความเป็นไปได้} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด}-\text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}}$$

$$\begin{aligned} \text{โดยกำหนดให้ คะแนนสูงสุด} &= 5 \\ \text{คะแนนต่ำสุด} &= 1 \\ \text{คะแนนช่วงชั้น} &= 5 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

จากการคำนวณข้างต้นจะได้เกณฑ์ช่วงค่าเฉลี่ยแต่ละข้อ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21-5.00 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41-4.20 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61-3.40 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81-2.60 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00-1.80 หมายความว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### 3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม

1. วิเคราะห์แบบสอบถามคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์แบบสอบถามโดยใช้ค่าแตกต่างของค่าเฉลี่ยกำหนดที่ 0.15 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ระหว่างเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

4. วิเคราะห์แบบสอบถาม โดยใช้ Pearson Correlation กำหนดค่า  $R = 0.6$  เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y





## บทที่ 4

### ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 80 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจำนวน 80 ชุด สามารถเก็บข้อมูลได้ครบทั้งหมด 80 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ผลการศึกษาด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS for Windows) และจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามผู้วิจัยสามารถทำการวิเคราะห์ข้อมูลได้โดยลำดับ 6 ส่วนดังนี้

- 4.1 วิเคราะห์คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ดังนี้
  - 4.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
  - 4.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
  - 4.2.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
  - 4.2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
  - 4.2.5 ด้านสังคมสัมพันธ์
  - 4.2.6 ด้านธรรมเนียมในองค์กร
  - 4.2.7 ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
  - 4.2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
- 4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ดังนี้
  - 4.3.1 ด้านการทำงาน
  - 4.3.2 ด้านครอบครัว
  - 4.3.3 ด้านเวลา
  - 4.3.4 ด้านการเงิน
  - 4.3.5 ด้านสติปัญญา
- 4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

4.5 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเดือนเรชั่น X และ เงินนอ เรชั่น Y

#### 4.6 การอภิปรายผล

#### 4.1 วิเคราะห์คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1

วิเคราะห์คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	22	27.5
หญิง	58	72.5
รวม	80	100.0
<b>อายุ</b>		
22-39 ปี	46	57.5
40-51 ปี	34	42.5
รวม	80	100.0
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ระดับมัธยมตอนปลายหรือเทียบเท่า/(ปวส.)	7	8.8
ระดับปริญญาตรี	73	91.2
รวม	80	100.0
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	64	80.0
สมรส	16	20.0
รวม	80	100.0
<b>ประสบการณ์ทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	16	20.0
1-5 ปี	26	32.4
6-10 ปี	15	18.8

## ตารางที่ 4.1

วิเคราะห์คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
11-15 ปี	15	18.8
16-20 ปี	4	5.0
21 ปีขึ้นไป	4	5.0
รวม	80	100
<b>รายได้ต่อเดือน</b>		
10,000-15,000 บาท	59	73.7
15,001-20,000 บาท	18	22.5
20,001-25,000 บาท	3	3.8
รวม	80	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามต่อเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.5 รองลงมาคือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 27.5ตามลำดับ

จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามต่อเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y ส่วนใหญ่มีอายุ 22-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.5 รองลงมาคือ อายุ 40-51 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.5 ตามลำดับ

จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และ เงินเนอเรชั่น Y มีสถานภาพคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมาคือมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ

จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามต่อเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 91.2 รองลงมาคือ ระดับระดับมัธยมตอนปลายหรือเทียบเท่า/(ปวส.) คิดเป็นร้อยละ 8.8 ตามลำดับ

จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามต่อเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเดือนเรชั่น X และเงินเดือนเรชั่น Y ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานระยะเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.4 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระยะเวลาต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.0 มีประสบการณ์ทำงานระยะเวลา 6-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.6 และมีประสบการณ์ทำงานระยะเวลา 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ

จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามต่อเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเดือนเรชั่น X และเงินเดือนเรชั่น Y ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 73.7 รองลงมา รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 22.5 และมีรายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 3.8 ตามลำดับ

#### 4.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเดือนเรชั่น X และเงินเดือนเรชั่น Y

ตารางที่ 4.2

ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเดือนเรชั่น X และ เงินเดือนเรชั่น Y

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเดือนเรชั่น X และ เงินเดือนเรชั่น Y	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. สังคมสัมพันธ์	3.70	.623	มาก
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.70	.544	มาก
3. ธรรมเนียมในองค์กร	3.22	.557	ปานกลาง
4. จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.22	.543	ปานกลาง
5. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.21	.654	ปานกลาง
6. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.88	.657	ปานกลาง
7. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	2.79	.724	ปานกลาง
8. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.66	.629	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.17	.616	ปานกลาง

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมทั้งหมดของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.70$ ) รองมาลงคือด้านธรรมเนียมในองค์กรและด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.21$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ ) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.79$ ) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.66$ ) ตามลำดับ

#### 4.2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.3

วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม	2 (2.5)	9 (11.3)	54 (67.5)	14 (17.5)	1 (1.3)	3.03	.664	ปานกลาง
2. รายได้รวมต่อเดือนในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	8 (10.0)	19 (23.8)	41 (51.2)	12 (15.0)	-	2.71	.844	ปานกลาง
3.สวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	10 (12.5)	19 (23.8)	43 (53.7)	8 (10.0)	-	2.61	.834	ปานกลาง
4. รายได้รวมต่อเดือนเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน	15 (18.8)	20 (25.0)	38 (47.4)	7 (8.8)	-	2.46	.899	น้อย

## ตารางที่ 4.3

วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ต่อ)

ด้านได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. สวัสดิการและรายได้รวม ต่อเดือนที่ได้รับมี ความยุติธรรมเมื่อเทียบกับ ตำแหน่งเดียวกันในบริษัทอื่น	10 (12.5)	27 (33.7)	40 (50.0)	2 (2.5)	1 (1.3)	2.46	.794	น้อย
เฉลี่ยรวม						2.65	.815	ปาน กลาง

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และ เงินเนอเรชั่น Y อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงพบว่า บริษัทมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.03$ ) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา รายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 2.71$ ) อยู่ในระดับปานกลาง สวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 2.61$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน/สวัสดิการและรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งเดียวกันในบริษัทอื่น ( $\bar{X} = 2.46$ ) อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

#### 4.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 4.4

วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มีการตรวจสอบสุขภาพของ พนักงานประจำปีอย่าง สม่ำเสมอ	-	1 (1.3)	28 (35.0)	34 (42.4)	17 (21.3)	3.84	.770	มาก
2. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอยู่ใน สภาพดีพร้อมใช้งานเสมอ	1 (1.3)	3 (3.7)	27 (33.7)	37 (46.3)	12 (15.0)	3.70	.817	มาก
3. มีการจัดการและปรับ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสม	-	2 (2.5)	29 (36.3)	41 (51.2)	8 (10.0)	3.69	.686	มาก
4. มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุ หรือเหตุร้ายต่าง ๆ ที่ทันสมัย	-	3 (3.7)	29 (36.3)	42 (52.5)	6 (7.5)	3.64	.679	มาก
5. มีการรักษาความปลอดภัย ในการทำงานที่มี ประสิทธิภาพ	-	4 (5.0)	28 (35.0)	42 (52.5)	6 (7.5)	3.63	.700	มาก
เฉลี่ยรวม						3.69	.730	มาก

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงพบว่า มีการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานประจำปีอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.84$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งานเสมอ ( $\bar{X} = 3.70$ ) อยู่ใน

ระดับมาก มีการจัดการและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 3.69$ ) อยู่ในระดับมาก มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุหรือเหตุร้ายต่าง ๆ ที่ทันสมัย ( $\bar{X} = 3.64$ ) อยู่ในระดับมาก และมีการรักษาความปลอดภัยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.63$ ) อยู่ในระดับมากตามลำดับ

#### 4.2.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ตารางที่ 4.5

วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง	1 (1.3)	6 (7.5)	39 (48.7)	30 (37.5)	4 (5.0)	3.38	.752	ปาน กลาง
2. มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่	5 (6.3)	15 (18.7)	39 (48.7)	21 (26.3)	-	2.95	.840	ปาน กลาง
3. สมาชิกในครอบครัวรู้สึกภูมิใจ ยอมรับและมั่นใจในหน้าที่การงานว่ามีความมั่นคงและความก้าวหน้า	6 (7.5)	11 (13.8)	47 (58.7)	16 (20.0)	-	2.91	.798	ปาน กลาง
4. มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงและความก้าวหน้าของตำแหน่งหรือหน้าที่การงาน	9 (11.3)	22 (27.5)	31 (38.7)	18 (22.5)	-	2.73	.940	ปาน กลาง
5. มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานและความสามารถ	17 (21.3)	23 (28.7)	30 (37.5)	10 (12.5)	-	2.41	.963	น้อย
เฉลี่ยรวม						2.88	.657	ปาน กลาง

หมายเหตุ. n=80



จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงพบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญที่ต้องใช้ความรู้อย่างสูงมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.38$ ) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ( $\bar{X} = 2.95$ ) อยู่ในระดับปานกลาง สมาชิกในครอบครัวรู้สึกภูมิใจ ยอมรับและมั่นใจในหน้าที่การงานของท่านว่ามีความมั่นคงและความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 2.91$ ) มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงและความก้าวหน้าของตำแหน่งหรือหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.73$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และมีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานและความสามารถ ( $\bar{X} = 2.41$ ) อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

#### 4.2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง

ตารางที่ 4.6

วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สามารถกำหนดวิธีการทำงานหรือปรับปรุงวิธีการทำงานเดิมเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	3 (3.7)	14 (17.5)	30 (37.5)	25 (31.3)	8 (10.0)	3.26	.990	ปานกลาง
2. มีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติงาน	5 (6.2)	12 (15.0)	40 (50.0)	22 (27.5)	1 (1.3)	3.03	.856	ปานกลาง
3. มีโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากบริษัท	13 (16.3)	21 (26.2)	33 (41.2)	12 (15.0)	1 (1.3)	2.59	.976	น้อย
4. มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น อบรมพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น	14 (17.5)	21 (26.2)	31 (38.7)	13 (16.3)	1 (1.3)	2.58	1.003	น้อย

## ตารางที่ 4.6

วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (ต่อ)

ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของตนเอง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. บริษัทเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	14 (17.5)	22 (27.5)	36 (45.0)	8 (10.0)	-	2.48	.899	น้อย
เฉลี่ยรวม						2.79	.724	ปาน กลาง

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และ เงินเนอเรชั่น Y อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงพบว่า สามารถกำหนดวิธีการทำงานหรือปรับปรุงวิธีการทำงานเดิมเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.26$ ) อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือมีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.03$ ) อยู่ในระดับปานกลาง มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น อบรมพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น ( $\bar{X} = 2.59$ ) อยู่ในระดับน้อยมีโอกาสที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากบริษัท ( $\bar{X} = 2.58$ ) อยู่ในระดับน้อย และบริษัทเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 2.48$ ) อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

#### 4.2.5 ด้านสังคมสัมพันธ์

ตารางที่ 4.7

วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านสังคมสัมพันธ์

ด้านสังคมสัมพันธ์	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. บรรยากาศการทำงานใน บริษัทมีความอบอุ่นและ เป็นมิตรต่อกัน	-	1 (1.3)	22 (27.5)	36 (45.0)	21 (26.2)	3.96	.770	มาก
2. ได้รับความร่วมมือใน การทำงานจากเพื่อนร่วมงาน อยู่เสมอ	-	1 (1.3)	21 (26.2)	39 (48.7)	19 (23.8)	3.94	.785	มาก
3. งานเปิดโอกาสให้ได้สร้าง ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	-	1 (1.3)	23 (28.7)	42 (52.5)	14 (17.5)	3.86	.707	มาก
4. ได้มีส่วนร่วมกับทีมงานใน การวางแผนงานก่อนลงมือ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	-	8 (10.0)	33 (41.3)	33 (41.3)	6 (7.5)	3.36	.778	ปาน กลาง
5. ได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทอยู่เสมอ	5 (6.3)	12 (15.0)	27 (33.7)	28 (35.0)	8 (10.0)	3.28	1.043	ปาน กลาง
เฉลี่ยรวม						3.70	.623	มาก

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมด้านสังคมสัมพันธ์ของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินออเรชั่น X และ เงินออเรชั่น Y อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงพบว่า บรรยากาศการทำงานในบริษัทมีความอบอุ่นและเป็นมิตรต่อกันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.96$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.94$ ) อยู่ในระดับปานกลาง งานเปิดโอกาสให้ได้สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ( $\bar{X} = 3.86$ ) อยู่ในระดับมากได้มีส่วนร่วมกับทีมงานในการวางแผนงานก่อนลง

เมื่อปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X}=3.36$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทอยู่เสมอ ( $\bar{X}=3.28$ ) อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

#### 4.2.6 ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร

ตารางที่ 4.8

วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านธรรมาภิบาลในองค์กร

ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	1 (1.3)	7 (8.7)	29 (36.3)	36 (45.0)	7 (8.7)	3.51	.827	มาก
2. หัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	-	6 (7.5)	42 (52.5)	26 (32.5)	6 (7.5)	3.40	.739	ปานกลาง
3. ในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน	2 (2.5)	12 (15.0)	47 (58.7)	15 (18.8)	4 (5.0)	3.09	.798	ปานกลาง
4. การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นอัตราเงินเดือนมีความเป็นธรรมดีแล้ว	9 (11.3)	17 (21.2)	31 (38.7)	22 (27.5)	1 (1.3)	2.86	.990	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม						3.22	.557	ปานกลาง

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมด้านธรรมนุญ ในองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงพบว่า เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.51$ ) อยู่ในระดับมากรองลงมาหัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ( $\bar{X} = 3.40$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 3.09$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นอัตราเงินเดือนมีความเป็นธรรมดีแล้ว ( $\bar{X} = 2.86$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

#### 4.2.7 ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.9

วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านจังหวะชีวิตที่มี ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. มีเวลาในวันหยุดให้กับ ครอบครัวอย่างเต็มที่	3 (3.8)	4 (5.0)	37 (46.3)	27 (33.7)	9 (11.2)	3.44	.897	มาก
2. มีเวลาได้พักผ่อนและดูแล สุขภาพอย่างเหมาะสม	1 (1.3)	8 (10.0)	37 (46.2)	29 (36.2)	5 (6.3)	3.36	.799	ปาน กลาง
3. ปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมายมีความเหมาะสม กับช่วงเวลาทำงานในแต่ละ วัน	-	7 (8.7)	42 (52.5)	26 (32.5)	5 (6.3)	3.36	.733	ปาน กลาง
4. ภาระงานที่รับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	5 (6.3)	9 (11.2)	42 (52.5)	21 (26.2)	3 (3.8)	3.10	.880	ปาน กลาง

## ตารางที่ 4.9

วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว  
(ต่อ)

ด้านจังหวะชีวิตที่มี ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
5. มีกิจกรรมที่ให้ครอบครัว ของบุคลากรมีส่วนร่วมกับ หน่วยงาน (เช่น งานวันเด็ก วันสงกรานต์ วันครอบครัว เป็นต้น)	15 (18.8)	12 (15.0)	28 (35.0)	22 (27.5)	3 (3.7)	2.83	1.144	ปาน กลาง
เฉลี่ยรวม						3.22	.543	ปาน กลาง

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.22$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงพบว่า มีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.44$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน/ มีเวลาได้พักผ่อน และดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.36$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย ( $\bar{X} = 3.10$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และกิจกรรมที่ให้ครอบครัวของบุคลากรมีส่วนร่วมกับหน่วยงาน ( $\bar{X} = 2.83$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

#### 4.2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 4.10

วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย	1 (1.3)	7 (8.7)	33 (41.3)	27 (33.7)	12 (15.0)	3.53	.899	มาก
2. นโยบายและการดำเนินงานของบริษัทนี้มีความรับผิดชอบต่อสังคม	1 (1.3)	6 (7.5)	48 (60.0)	23 (28.7)	2 (2.5)	3.24	.679	ปานกลาง
3. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม	5 (6.3)	11 (13.7)	41 (51.2)	22 (27.5)	1 (1.3)	3.04	.848	ปานกลาง
4. บริษัทจัดกิจกรรมอำนวยความสะดวกต่อสังคม	5 (6.3)	11 (13.7)	44 (55.0)	17 (21.3)	3 (3.7)	3.03	.871	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม						3.21	.654	ปานกลาง

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.21$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงพบว่า หน่วยงานให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}= 3.53$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมา นโยบายและการดำเนินงานของบริษัทนี้มีความรับผิดชอบต่อสังคม ( $\bar{X} = 3.24$ ) อยู่ในระดับปานกลาง มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม ( $\bar{X} = 3.04$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และบริษัทจัดกิจกรรมอำนวยความสะดวกต่อสังคม ( $\bar{X}=3.03$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

#### 4.3 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

ตารางที่ 4.11

ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านเวลา	3.58	.683	มาก
2. ด้านการทำงาน	3.36	.550	ปานกลาง
3. ด้านครอบครัว	3.06	.488	ปานกลาง
4. ด้านสติปัญญา	3.02	.688	ปานกลาง
5. ด้านการเงิน	2.15	.751	น้อย
เฉลี่ยรวม	3.03	.632	ปานกลาง

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเวลามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.58$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการทำงาน ( $\bar{X}=3.36$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านครอบครัว ( $\bar{X}=3.06$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสติปัญญา ( $\bar{X}=3.02$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการเงิน ( $\bar{X}=2.15$ ) อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ



## 4.3.1 ด้านการทำงาน

ตารางที่ 4.12

วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านการทำงาน

ด้านการทำงาน	ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างราบรื่นไม่มีปัญหา อุปสรรคในระหว่าง การทำงาน	1 (1.3)	3 (3.7)	33 (41.3)	40 (50.0)	3 (3.7)	3.51	.693	มาก
2. งานที่ได้รับผิดชอบมี แผนการปฏิบัติงานและ มีการแบ่งงานตามตำแหน่ง หน้าที่ไว้ชัดเจน	1 (1.3)	10 (12.5)	28 (25.0)	37 (46.2)	4 (5.0)	3.41	.822	มาก
3. ลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบมี ความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถ	1 (1.3)	5 (6.3)	43 (53.7)	28 (35.0)	3 (3.7)	3.34	.710	ปาน กลาง
4. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ ท้าทายความรู้ความสามารถ ทำให้มีความสุขอยู่กับ การทำงาน	2 (2.5)	10 (12.5)	32 (40.0)	33 (41.3)	3 (3.7)	3.31	.836	ปาน กลาง
5. มีโอกาสในการแสดง ความคิดเห็นและใช้ทักษะใน การปฏิบัติงาน	2 (2.5)	8 (10.0)	45 (56.3)	19 (23.7)	6 (7.5)	3.24	.830	ปาน กลาง
เฉลี่ยรวม						3.36	.550	ปาน กลาง

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ระดับระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรนซ์ X และ เงินเนอเรนซ์ Y โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.36$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหาอุปสรรคในระหว่างการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.51$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมางานที่ได้รับผิดชอบมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน ( $\bar{X} = 3.41$ ) อยู่ในระดับมาก ลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ( $\bar{X} = 3.34$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ความถนัดและความสามารถของงานที่ได้รับผิดชอบเป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน ( $\bar{X} = 3.31$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.24$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

#### 4.3.2 ด้านครอบครัว

ตารางที่ 4.13

วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. สามารถทำงานควบคู่กับ การดูแลครอบครัวได้เป็น อย่างดี	1 (1.3)	3 (3.7)	35 (43.7)	32 (40.0)	9 (11.3)	3.56	.793	มาก
2. สมาชิกในครอบครัวเข้าใจ และสนับสนุนการทำงาน	1 (1.3)	1 (1.3)	39 (48.7)	30 (37.4)	9 (11.3)	3.56	.760	มาก
3. มีเวลาพักผ่อนและอยู่ ร่วมกันกับครอบครัวบ่อยครั้ง	1 (1.3)	9 (11.3)	35 (43.7)	29 (36.2)	6 (7.5)	3.38	.832	ปาน กลาง
4. หน้าที่การงานมีผลกระทบ ต่อบทบาทในครอบครัว	11 (13.7)	22 (27.5)	38 (47.5)	9 (11.3)		2.56	.870	น้อย
5. พึงพอใจกับสวัสดิการของ บริษัทในการดูแลสมาชิกใน ครอบครัว	26 (32.4)	17 (21.3)	32 (40.0)	4 (5.0)	1 (1.3)	2.21	1.002	น้อย
เฉลี่ยรวม						3.06	.488	ปาน กลาง

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ระดับระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านครอบครัวของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.06$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี/สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.56$ ) อยู่ในระดับมาก รองลงมาเป็นเวลาพักผ่อนและอยู่ร่วมกันกับครอบครัวบ่อยครั้ง ( $\bar{X} = 3.38$ ) อยู่ในระดับปานกลาง หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทในครอบครัว ( $\bar{X} = 2.56$ ) อยู่ในระดับน้อยและพึงพอใจกับสวัสดิการของบริษัทในการดูแลสมาชิกในครอบครัว ( $\bar{X} = 2.21$ ) อยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

### 4.3.3 ด้านเวลา

ตารางที่ 4.14

วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านเวลา

ด้านเวลา	ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. จะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน	7 (8.7)	6 (7.5)	14 (17.5)	30 (37.5)	23 (28.8)	3.70	1.215	มาก
2. สามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างดี	-	4 (5.0)	26 (32.5)	41 (51.2)	9 (11.3)	3.69	.739	มาก
3. พึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่บริษัทกำหนด	2 (2.5)	8 (10.0)	39 (48.8)	23 (28.7)	8 (10.0)	3.34	.885	ปาน กลาง
เฉลี่ยรวม						3.58	.683	มาก

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านเวลาของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า จะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.70$ ) อยู่ใน

ระดับมาก รองลงมาลงคือสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างดี ( $\bar{X}=3.69$ ) อยู่ในระดับมากและพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่บริษัทกำหนด ( $\bar{X}=3.34$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

#### 4.3.4 ด้านการเงิน

ตารางที่ 4.15

วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านการเงิน

ด้านการเงิน	ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านการเงิน					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. พอใจกับรายได้และสวัสดิการที่บริษัทมอบให้	17 (21.3)	20 (25.0)	35 (43.7)	7 (8.7)	1 (1.3)	2.44	.966	น้อย
2. มีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ	19 (23.7)	30 (37.5)	30 (37.5)	1 (1.3)	-	2.16	.802	น้อย
3. รายได้เพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยวการสังสรรค์	21 (26.3)	35 (43.7)	22 (27.5)	2 (2.5)	-	2.06	.801	น้อย
4. รายได้เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว	25 (31.3)	28 (35.0)	25 (31.3)	2 (2.5)	-	2.05	.855	น้อย
5. มีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต	24 (30.0)	33 (41.3)	19 (23.7)	4 (5.0)	-	2.04	.863	น้อย
เฉลี่ยรวม						2.15	.751	น้อย

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านการเงินของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และ เงินเนอเรชั่น Y โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X}=2.15$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พอใจกับรายได้และสวัสดิการที่บริษัทมอบให้มีความเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=2.44$ ) อยู่ในระดับน้อย รองลงมาลงคือมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ ( $\bar{X}=2.16$ ) อยู่ในระดับน้อย รายได้เพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว ( $\bar{X}=2.06$ ) อยู่ในระดับน้อย

รายได้เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว ( $\bar{X}=2.05$ ) อยู่ในระดับน้อย และมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต ( $\bar{X}=2.04$ ) อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

#### 4.3.5 ด้านสติปัญญา

ตารางที่ 4.16

วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านสติปัญญา

ด้านสติปัญญา	ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงาน					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. บริษัทสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน	5 (6.3)	9 (11.3)	41 (51.2)	21 (26.3)	4 (5.0)	3.13	.905	ปาน กลาง
2. สามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่	4 (5.0)	7 (8.7)	48 (60.0)	18 (22.5)	3 (3.8)	3.11	.811	ปาน กลาง
3. การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	7 (8.7)	16 (20.0)	35 (43.8)	18 (22.5)	4 (5.0)	2.95	.992	ปาน กลาง
4. การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง	5 (6.3)	17 (21.2)	43 (53.7)	13 (16.3)	2 (2.5)	2.88	.847	ปาน กลาง
เฉลี่ยรวม						3.02	.688	ปาน กลาง

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านสติปัญญาของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และ เงินเนอเรชั่น Y โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.02$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บริษัทสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.13$ ) อยู่ในระดับปานกลาง รองมาลงคือ สามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X}=3.11$ ) อยู่ในระดับปานกลาง การอบรมช่วยเพิ่ม

ประสิทธิภาพการทำงาน ( $\bar{X} = 2.95$ ) อยู่ในระดับปานกลาง และการเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง ( $\bar{X} = 2.88$ ) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

#### 4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y

##### ทดสอบสมมติฐานความแตกต่าง

1. เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17

เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

เปรียบเทียบความแตกต่าง	เจนเนอเรชั่น X		เจนเนอเรชั่น Y		ความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ ระหว่างเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y	3.18	.434	3.15	.414	0.03

จากตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y พบความแตกต่างค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า 0.15 หมายความว่า เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2. เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y มีระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18

เปรียบเทียบความแตกต่างระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

เปรียบเทียบความแตกต่าง	เจนเนอเรชั่น X		เจนเนอเรชั่น Y		ความแตกต่าง ค่าเฉลี่ย
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	
ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y	3.08	.376	3.03	.453	0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระหว่างเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y พบความแตกต่างค่าเฉลี่ย อยู่ที่ 0.05 ซึ่งน้อยกว่า 0.15 หมายความว่า เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y มีระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

#### 4.5 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

ตารางที่ 4.19

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตรายด้านและภาพรวมกับความสมดุลของชีวิต  
ในการทำงาน

ความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวม และรายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานฯ	ความสมดุลของชีวิตใน การทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y
	r
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.586*
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.296*
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.518*
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	.544*
5. สังคมสัมพันธ์	.409*
6. ธรรมเนียมในองค์กร	.633*
7. จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว	.321*
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.359*
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	.674*

หมายเหตุ. n=80

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสมดุลของชีวิตใน  
การทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (รายด้าน) ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น  
X และ เจนเนอเรชั่น Y โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับ ความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีค่า r  
เท่ากับ 0.586 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์



ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เพิ่มมากขึ้น ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน จะเพิ่มขึ้น

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกับ ความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีค่า  $r$  เท่ากับ 0.296 หมายความว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีมากขึ้น ความสมดุลของชีวิตในการทำงานจะเพิ่มขึ้น

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานกับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีค่า  $r$  เท่ากับ 0.518 หมายความว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมากขึ้น ความสมดุลของชีวิตในการทำงานจะเพิ่มขึ้น

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองกับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีค่า  $r$  เท่ากับ 0.544 หมายความว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองเพิ่มมากขึ้น ความสมดุลของชีวิตในการทำงานจะเพิ่มขึ้น

ด้านสังคมสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีค่า  $r$  เท่ากับ 0.409 หมายความว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานในที่ที่มีสังคมสัมพันธ์ที่ดีความสมดุลของชีวิตในการทำงานจะเพิ่มขึ้น

ธรรมเนียมในองค์กรกับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีค่า  $r$  เท่ากับ 0.633 หมายความว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานแล้วในฝ่ายงานมีธรรมเนียมในองค์กรที่ดีความสมดุลของชีวิตในการทำงานจะเพิ่มขึ้น

จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีค่า  $r$  เท่ากับ 0.321 หมายความว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้นความสมดุลของชีวิตในการทำงานจะเพิ่มขึ้น

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมกับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีค่า  $r$  เท่ากับ 0.359 หมายความว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย กล่าวคือ เมื่อพนักงานได้มีโอกาสในการช่วยเหลือสังคมเพิ่มมากขึ้นความสมดุลของชีวิตในการทำงานจะเพิ่มขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีค่า  $r$  เท่ากับ 0.674 หมายความว่าตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

## 4.6 การอภิปรายผล

### 4.6.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมทั้งหมดของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.17$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์มากที่สุด เนื่องจากพนักงานปฏิบัติงานในบริษัทที่เป็นอาคารสำนักงานใหญ่ทำให้ได้รับความสะดวกและความปลอดภัยในรอบด้านรวมถึงทางด้านสังคมของพนักงาน แม้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการจะเป็นพนักงานสัญญาจ้างไม่ใช่พนักงานประจำแต่พนักงานทุกคนก็ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี จึงทำให้สามารถดำเนินการปฏิสัมพันธ์ในองค์กรได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐสุดา จารุนครานนท์ (2557, น. 53) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษาโรงงานผลิตอาหารแปรรูปเนื้อไก่แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับที่มากนั้น เนื่องจากในองค์กรนั้นได้มีการรักษาความปลอดภัยที่ดี อุปกรณ์ในด้านการทำงานสามารถทำงานได้ตลอดเวลาพร้อมใช้ได้ตลอดเวลา พร้อมทั้งมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานในทุก ๆ เดือนกันยายนของทุก ๆ ปี เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในด้านสุขภาพระหว่างองค์กรและพนักงาน

การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับที่มากนั้น เนื่องจากในองค์กรได้มีการจัดงานประจำปีของแต่ละฝ่ายงานเพื่อให้พนักงานได้มีกิจกรรมที่ดีที่ได้ปฏิบัติร่วมกันไม่ว่าจะเป็นงานปีใหม่ งานสงกรานต์ หรืองานอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างมิตรภาพระหว่างพนักงานด้วยกันและพนักงานกับองค์กรเพื่อให้การทำงานสามารถดำเนินไปได้ด้วยดีและทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่ดีได้ส่งผลทำให้เกิดความสำเร็จของแต่ละฝ่ายงาน

การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านธรรมณูในองค์กร อยู่ในระดับปานกลางนั้น เนื่องจากในองค์กรจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทุก ๆ ปี โดยใน

องค์กรมีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ซึ่งจากการได้เก็บแบบสอบถามจริง ๆ แล้วพนักงานไม่ค่อยได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานโดยสาเหตุหลักมาความมั่นคงเกี่ยวกับการทำงาน

การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลางนั้น เนื่องมาจากการทำงานขององค์กรมีการยืดหยุ่นทางด้านเวลาให้กับพนักงานเป็นอย่างมาก พนักงานมีเวลาในการพักผ่อนตามเวลาพักที่บริษัทได้กำหนดไว้รวมไปถึงวันหยุดประจำปีและวันพักผ่อนประจำปี ซึ่งทำให้พนักงานเกิดความสัมพันธ์กับองค์กรและมีเวลาในการดูแลสุขภาพของตนเอง เพราะเมื่อพนักงานได้มีเวลาพักผ่อนมีจังหวะชีวิตที่สมดุลทั้งในเวลางานและนอกเวลาการปฏิบัติงานส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานดียิ่งขึ้น

การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลางนั้น เนื่องมาจากบริษัทได้เริ่มต้นการปฏิบัติงานต่อสังคมเมื่อปีที่ผ่านมา โดยเริ่มจากการช่วยเหลือสังคมในการพัฒนาชุมชน โดยเริ่มจากให้พนักงานทุกวันมีชั่วโมงในการปฏิบัติตนเพื่อเป็นประโยชน์สังคมปีละ 8 ชั่วโมง ซึ่งพนักงานจัดสรรเลือกสถานที่ที่ปฏิบัติ เช่น การบำรุงรักษาโรงเรียนให้กับเด็กด้อยโอกาสในพื้นที่ห่างไกล การปลูกปะการัง การปลูกป่าชายเลนหรือการบริจาคเลือด แล้วแต่ว่าพนักงานสามารถปฏิบัติในกิจกรรมใด ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวบังคับให้กับพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติ

การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลางนั้น เนื่องมาจากพนักงานทุกคนของบริษัทในระดับปฏิบัติการเป็นพนักงานสัญญาจ้างรายปี ซึ่งการต่อสัญญาจ้างพนักงานดังกล่าวจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติในทุก ๆ ปี รวมไปถึง ความเชื่อมั่นในความมั่นคงและความก้าวหน้าของตำแหน่ง โดยพนักงานจะต้องมีผลการปฏิบัติงานตามที่บริษัทกำหนดถึงจะสามารถมีโอกาสในการปรับค่าตอบแทนพิเศษได้ แต่โดยรวมแล้วพนักงานยอมรับและมั่นใจในหน้าที่การงานเนื่องจากว่าถึงพนักงานจะมีสัญญาจ้างเป็นรายปี แต่ทางบริษัทได้มีสวัสดิการให้กับพนักงานอย่างทั่วถึงและได้รับทุกคน

การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง อยู่ในระดับปานกลางนั้น เนื่องจากพนักงานสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยบริษัทได้ให้พนักงานสามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปในช่วงปฏิบัติงานได้ เพื่อนำมาพัฒนาศักยภาพในการทำงานและการปรับเป็นพนักงานประจำเพื่อเพิ่มความมั่นคงในการทำงานต่อไป สำหรับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถทราบด้วยกันทุกคน โดยผลการปฏิบัติงานจะออกมาในรูปแบบของการต่อสัญญาจ้างพนักงานและการได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น จึงทำให้พนักงานมีโอกาสและมีขวัญกำลังใจการพัฒนาศักยภาพของตนเองต่อไป

เมื่อพิจารณาในด้านที่อยู่ในระดับค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางนั้น เนื่องมาจากค่าครองชีพของพนักงาน ถึงแม้ว่าองค์กรจะจ่ายค่าตอบแทนตามที่กำหนดและมีค่าล่วงเวลาให้กับพนักงานรวมไปถึงการให้ค่าเดินทางในบางตำแหน่ง ก็ยังถือได้ว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอ ทั้งนี้ยังรวมไปถึงสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานตั้งอยู่ในย่านภาคธุรกิจจึงทำให้ค่าครองชีพสูงมากยิ่งขึ้นเมื่อเทียบกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน แต่องค์กรได้จัดสรรห้องอาหารในราคาพนักงานเพื่อเป็นการลดค่าจ่ายบางส่วนลงไปได้อีกระดับหนึ่ง

#### 4.6.2 ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความสมดุลด้านเวลามากที่สุด ( $\bar{X} = 3.58$ ) เนื่องจากการปฏิบัติงานของบริษัทมีเวลาปฏิบัติงานที่ชัดเจน ทั้งนี้แล้วพนักงานจึงมีความสมดุลด้านนี้เป็นอย่างรวมไปถึงการไม่ได้นำงานกลับมาทำที่บ้าน เพราะเป็นงานประจำที่ต้องเสร็จภายในวันวันส่งผลทำให้พนักงานมีเวลายืดหยุ่นในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วยถ้าหากมีการทำงานล่วงเวลา บริษัทก็จะคิดค่าล่วงเวลาที่พนักงานปฏิบัติงานจริงตามระเบียบของบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อุไรพร จันทะอุมเม้า และคณะ (2554, น. 14) โดยสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปตามองค์กรจำต้องต้องมีการกำหนดทิศทางและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน รวมไปถึงการปรับบทบาทในหน้าที่โดยไม่ว่าจะเป็นทางด้านครอบครัวหรือทางด้านรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปและการจัดสรรด้านเวลาซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพในการทำงาน

การที่พนักงานมีความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านเวลา อยู่ในระดับที่มากนั้น เนื่องจากบริษัทได้กำหนดเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมให้กับพนักงานทุกคน จากนั้นพนักงานจะต้องบริหารจัดการเวลาด้วยตนเอง เมื่อดูจากสถิติเวลาการทำงานแล้วพนักงานส่วนมากเลิกงานตรงตามเวลาในแต่ละวันแต่จะมีเป็นบางครั้งในการทำงานล่วงเวลาช่วงเวลาเร่งด่วนของแต่ละเดือนและของแต่ละฝ่ายงาน จึงทำให้พนักงานมีความเห็นในด้านนี้และพึงพอใจในด้านเวลาสูงมากเป็นอันดับที่หนึ่ง

การที่พนักงานมีความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านการทำงาน อยู่ในระดับที่ปานกลางนั้น เนื่องจากลักษณะงานเป็นงานเกี่ยวกับงานด้านคอมพิวเตอร์ เป็นงานประสานงานทั่วไปภายในฝ่ายและระหว่างฝ่าย พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ดีและสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษามาปฏิบัติในการทำงานได้โดยเฉพาะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ รวมไปถึงมีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนไม่ได้ปฏิบัติข้ามฝ่าย จึงทำให้พนักงานสามารถบริหารจัดการทำงานได้เป็นอย่างดี

การที่พนักงานมีความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านครอบครัว อยู่ในระดับที่ปานกลางนั้น เนื่องจากบริษัทได้ระบุนวันหยุดตามปฏิทินของธนาคารแห่งประเทศไทย และมีวันหยุดพิเศษขององค์กร รวมไปถึงการยืดหยุ่นเวลาในด้านวันหยุดให้กับพนักงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาให้กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น

การที่พนักงานมีความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านสติปัญญา อยู่ในระดับที่ปานกลางนั้น เนื่องจากในฝ่ายงานขององค์กรได้มีการส่งเสริมการอบรมช่วยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้กับพนักงานในฝ่ายงาน และเพิ่มสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนให้พนักงานศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไปเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพของพนักงานเอง เพราะในอนาคตพนักงานสามารถเลื่อนขั้นเป็นพนักงานประจำได้

การที่พนักงานมีความสมดุลของชีวิตในการทำงานด้านการเงิน อยู่ในระดับที่น้อยนั้น เนื่องจากค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบันถึงแม้ว่าองค์กรจะจ่ายค่าตอบแทนตามที่กำหนดและมีค่าล่วงเวลาให้กับพนักงาน รวมไปถึงการให้ค่าเดินทางในบางตำแหน่ง ก็ยังถือได้ว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน แต่องค์กรได้จัดสรรห้องอาหารในราคาพนักงานเพื่อเป็นการลดค่าจ่ายบางส่วนลงไปได้อีกระดับหนึ่ง

#### 4.6.3 ความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการระหว่างเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

##### 4.6.3.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันพบว่า เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันเนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ได้รับสวัสดิการเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีที่พนักงานทุกคนได้รับทางบริษัทเล็งเห็นความสำคัญทางด้านสุขภาพ สวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน รวมไปถึงเวลาในการทำงาน โดยพนักงานกลุ่มดังกล่าวได้ทำงานตามเวลาในแต่ละวันส่งผลทำให้พนักงานได้มีเวลาส่วนตัวมากยิ่งขึ้นสามารถยืดหยุ่นเวลาต่อพนักงานได้เป็นอย่างดี และผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนโดยพนักงานจะได้ผลตอบแทนตามผลการประเมินของตนเอง แต่ทั้งนี้แล้วพนักงานจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบันเพราะสถานที่ทำงานอยู่ในย่านธุรกิจ ค่าครองชีพสูง แต่รายได้ที่ได้รับถือว่าอยู่ในระดับปานกลางเพื่อให้พนักงานสามารถบริหารจัดการรายได้ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน รวมถึงพนักงานทุกคนสามารถเลื่อนขั้นปรับเป็นพนักงานประจำได้โดยวัดจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงานและสามารถอยู่ร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุขถึงแม้ว่าพนักงานจะเป็นสัญญาจ้างรายปี ไม่ใช่พนักงานประจำก็ตาม

#### 4.6.3.2 ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจเนอเรชั่น X และ เจเนอเรชั่น Y มีระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันพบว่า เจเนอเรชั่น X และ เจเนอเรชั่น Y มีระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน โดยรวมแล้วการทำงานของทั้ง 2 เจเนอเรชั่นจะมีความแตกต่างกันเป็นอย่างมาก แต่การปฏิบัติงานรวมไปถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลทำให้พนักงานมีความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน โดยเฉพาะด้านเวลา ซึ่งทางองค์กรเองได้มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน สามารถทำงานพนักงานมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน และจากผลการวิเคราะห์ด้านที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันที่ได้คะแนนต่ำสุดคือด้านการเงิน เนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันรวมไปถึงการปฏิบัติงานในย่านธุรกิจ ส่งผลทำให้พนักงานมีรายจ่ายที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตทั้งในขณะปฏิบัติงานและนอกเวลาการปฏิบัติงาน แต่ทางองค์กรก็มีการช่วยส่งเสริมในด้านอาหารราคาพนักงานและยืดหยุ่นในด้านเวลาทำงานให้พนักงานได้ผ่อนคลาย ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับการปฏิบัติการดำรงชีวิตของพนักงานด้วย แต่โดยรวมแล้วพนักงานมีความพึงพอใจและมีความสมดุลในชีวิตในการทำงานกับองค์กรได้เป็นอย่างดี

แต่สภาพขององค์กรแล้วพนักงานมีความแตกต่างกันนอกเหนือจากผลการวิเคราะห์ของด้านที่ได้กล่าวมาคือ ด้านความรับผิดชอบของตำแหน่งงานและการเลื่อนขั้นปรับเป็นพนักงานประจำ ถือได้ว่าโอกาสของพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าสามารถที่จะปรับเป็นพนักงานประจำได้มากกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยหรือเข้ามาใหม่ เพราะทางบริษัทจะมองเห็นเกี่ยวกับความชำนาญงานของพนักงานเพื่อสามารถต่อยอดในองค์กรได้ จึงส่งผลทำให้พนักงานเจเนอเรชั่น X มีความสมดุลด้านความมั่นคงในงานมากกว่าเจเนอเรชั่น Y แต่ไม่ถือว่าแตกต่างมาก เพราะพนักงานเจเนอเรชั่น X บางคนยังมีคุณสมบัติไม่ผ่านเกณฑ์พอที่จะปรับเป็นพนักงานประจำ เช่น วุฒิการศึกษา ผลการประเมินการปฏิบัติในแต่ละปี เป็นต้น ซึ่งถ้าหากพนักงานเจเนอเรชั่น Y มีคุณสมบัติที่ตรงตามตำแหน่งงานมากกว่าก็มีโอกาสเข้าพิจารณาปรับเป็นพนักงานประจำได้

#### 4.6.3.3 ความสัมพันธ์ของความสมดุลของชีวิตในการทำงานโดยรวมและรายด้านกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลของชีวิตในการทำงานและตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ( $r = .674$ ) กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นก็จะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความสมดุลของชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้ในด้านของความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันนั้นมาจากปัจจัยในทุก ๆ ด้านขององค์ประกอบทั้ง 2 ตัวแปรที่ส่งผลต่อกันและกัน จึงทำให้ทราบถึงความต้องพนักงานในแต่ละกลุ่มช่วงวัย เมื่อมองจาก



สภาพการณ์ในปัจจุบันก็จะเห็นได้ว่าค่าครองชีพแพงขึ้นแต่พนักงานก็ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและผลการปฏิบัติงานดี โดยการได้รับอิทธิพลของปัจจัยทั้งทางด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลที่ส่งผลต่อกันอยู่ทำให้พนักงานปฏิบัติงานกับองค์กรได้อย่างยาวนานมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งส่งผลต่อความมั่นคงชีวิตในการทำงานให้กับพนักงานอีกด้วย

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านธรรมณูในองค์กร ซึ่งพนักงานทุกคนในองค์กรจะยึดกฎระเบียบของบริษัทด้วยกันทุกคน พร้อมทั้งปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและพนักงานทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการเลื่อนขั้นเป็นพนักงานประจำแต่ต้องขึ้นอยู่กับความชำนาญงานของพนักงานและผลการประเมินการปฏิบัติงาน ส่งผลทำให้พนักงานมีความสมดุลในการทำงานมากยิ่งขึ้นเพราะพนักงานสามารถเลื่อนตำแหน่งงานในการปฏิบัติงานได้ สามารถทราบผลการประเมินตัวเองเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเอง และเมื่อถึงเวลาการประเมินผลหลังจากหัวหน้างานได้ส่งแบบประเมินมาที่บริษัทแล้วพนักงานทุกคนจะได้เข้าพบหัวหน้างานเป็นรายบุคคลเพื่อรับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเองและพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นให้กับหน่วยงานเพื่อปรับปรุงงานในองค์กรต่อไป



## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 80 ตัวอย่าง ขอนำเสนอในรายละเอียดข้อสรุปผลการศึกษาดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.1.2 ผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

5.1.3 ผลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

#### 5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### 5.1.1 คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรส่วนใหญ่ในการตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 72.5 มีอายุ 22-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีสถานภาพคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 80 (64 คน) มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 91.2 มีประสบการณ์ทำงานระยะเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.4 (26 คน) และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 73.7 (59 คน)

5.1.2 ผลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ทั้ง 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ



ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวและด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านที่มากที่สุดคือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์ และพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านที่น้อยคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

จากข้อมูลสามารถอธิบายได้ว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมทั้งหมดของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และ เงินเนอเรชั่น Y อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านของ Walton สามารถนำมาเป็นกรอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตได้เพียงบางองค์ประกอบ เนื่องจากว่าพนักงานมีสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมือนกัน โดยควรที่จะกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานของภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้มีข้อกำหนดที่ชัดเจน ถ้าหากมีการกำหนดแบบรวบยอดแล้ว ๆ ใช้อ้างอิงประกอบด้วยกันทุกภาคส่วนจะได้ข้อมูลที่ไม่ชัดเจนของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดกว่าทุก ๆ ด้าน เนื่องจากอาคารที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่เป็นตึกอาคารสูงมากกว่า 40 ชั้น ล้วนแล้วแต่มีความปลอดภัยในการอาคารไม่ว่าจะเป็นทางหนีไฟ ชุดห้องพยาบาลประจำชั้น พร้อมทั้งสภาพแวดล้อมในองค์กรเอื้ออำนวยต่อความสะดวกของพนักงานตั้งแต่ห้องอาหาร ห้องออกกำลังกายซึ่งพนักงานสามารถไปผ่อนคลายได้หลังเวลาเลิกงานและพนักงานทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกคน อีกทั้งสภาพสังคมที่มีความสัมพันธ์อันดีพี่น้อง ทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่ายงาน ซึ่งส่งผลทำให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีสังคมในการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน สำหรับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมาจากเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลทำให้ค่าครองชีพแพง เงินเดือนก็ต้องสูงตามสภาพเศรษฐกิจ แต่ด้วยฐานเงินเดือนของบริษัทที่ได้กำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงาน ซึ่งเวลาปรับฐานเงินเดือนจะต้องส่งเรื่องถึงสำนักงานใหญ่และต้องปรับฐานเงินเดือนทั้งหมดของบริษัท จึงส่งผลให้มีพนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านนี้น้อยที่สุดเพราะเงินเดือนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

### 5.1.3 ผลระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y

ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานในด้านที่มากที่สุดคือ ด้านเวลา และพบว่า ระดับความสมดุลของชีวิตการทำงานในด้านที่น้อยคือ ด้านการเงิน

จากข้อมูลสามารถอธิบายได้ว่า ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่าด้านเวลาที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้เนื่องมาจากเวลาปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทได้กำหนดเวลาในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนพร้อมทั้งระบุเกณฑ์การทำงานไว้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ถ้าหากมีภาระงานมากกว่าเวลาในการทำงานปกติก็จะได้ค่าล่วงเวลาในการทำงานโดยคิดตามฐานเงินเดือน และไม่มีระบบการทำงานเอางานกลับไปปฏิบัติงานที่บ้านซึ่งเป็นผลดีต่อพนักงานเป็นอย่างมาก มีเวลาช่วงเวลาหลังเลิกงานมากขึ้นและสามารถแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานและนอกเวลาการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และด้านการเงินมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเนื่องจากสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในย่านธุรกิจ ค่าครองชีพแพง ส่งผลทำให้ค่าใช้จ่ายพนักงานเพิ่มสูงมากขึ้น แต่ในอาคารปฏิบัติงานมีห้องอาหารสำหรับราคาพนักงานซึ่งเป็นอีกทางที่ช่วยลดค่าใช้จ่ายของพนักงานลงบางส่วน โดยองค์ประกอบของความสมดุลในชีวิตทั้ง 5 ด้านดังกล่าวถือได้ว่าครบองค์ประกอบสำหรับความสมดุลในชีวิตในการทำงานของพนักงานทั้งในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนซึ่งสามารถวัดระดับความสมดุลได้อย่างครอบคลุมสามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งต่อไปได้เป็นอย่างดี

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### 5.2.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y ผู้วิจัยขอเสนอให้ทางหน่วยงานควรมีการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทนให้ได้รับมีความยุติธรรมตามตำแหน่งงาน ตระหนักถึงผลการปฏิบัติงานและความสามารถของบุคลากร พร้อมทั้งหน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในองค์กร

1. ด้านการเงิน พนักงานได้ให้เป็นด้านที่มีระดับน้อยที่สุดทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน โดยองค์กรควรมีการจัดทำการสำรวจในด้านค่าตอบแทนขององค์กรที่เป็นภาคธุรกิจเดียวกันและความต้องการของพนักงานในเรื่องค่าตอบแทนมากเป็นพิเศษโดยเฉพาะการปฏิบัติงานในย่านธุรกิจ เพราะค่าครองชีพจะสูงมากขึ้นเรื่อย ๆ ตามเศรษฐกิจในปัจจุบัน นอกจากนี้ควรมีการสำรวจอัตราค่าจ้างในตลาดแรงงานของทุกภาคส่วนเพื่อนำมาปรับใช้ในองค์กรและเพื่อตอบสนองความต้องการให้กับพนักงานให้มีค่าตอบแทนที่เพียงพอในปัจจุบัน

2. จากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y พบว่า ไม่แตกต่างกันนั้นมากจากสภาพแวดล้อมในองค์กร พนักงานในองค์กรอยู่ร่วมกันฉันท์พี่น้อง ผลตอบแทนที่ได้รับของพนักงานแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับลักษณะงานและความชำนาญงานรวมไปถึงผลการประเมินของพนักงานที่พนักงานสามารถสอบถามได้กับผู้ประเมินของตนเอง สวัสดิการเหมือนกันจึงทำให้ทั้ง 2 เงินเนอเรชั่นไม่มีความแตกต่างกัน แต่ความแตกต่างจะมีเพียงอายุงานและประสบการณ์ทำงานของพนักงานที่สามารถปรับสอปเป็นพนักงานประจำ ในผลการศึกษาจะต้องเพิ่มในส่วนของความต้องการก้าวหน้าในตำแหน่งงานเรื่องการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป เพื่อสนับสนุนและรองรับพนักงานที่สามารถปรับและสอปได้เพิ่มมากขึ้นในอนาคต

3. ความสัมพันธ์ระหว่างรายด้านของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตในการทำงานในระดับสูงที่สุดคือด้านรัฐธรรมนูญในองค์กร เนื่องจากพนักงานทุกคนยึดตามกฎระเบียบขององค์กร เมื่อทุกคนมีบรรทัดฐานมีกฎระเบียบที่ต้องรักษาและปฏิบัติร่วมกันนั้นก็เกิดการลดช่องว่างความไม่เท่าเทียมลง พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นต่องานและหัวหน้างานได้แบบเปิดเผยและพร้อมที่จะปรับปรุงการทำงานถ้าหากทำงานผิดพลาดและทั้งนี้องค์กรควรจะกำหนดข้อบังคับเพิ่มเติมเกี่ยวกับการสอบวัดระดับความรู้ความสามารถในการทำงานของพนักงาน ถ้าพนักงานสอบผ่านเกณฑ์ตามที่บริษัทกำหนดก็จะได้ค่าทักษะเพิ่มเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

### 5.2.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งต่อไปของผู้ที่สนใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และ เงินเนอเรชั่น Y ควรทำการปรับปรุงศึกษาเพิ่มเติม ดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาให้ครอบคลุมถึงพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และ เงินเนอเรชั่น Y ที่เป็นทั้งพนักงานประจำและเป็นสัญญาจ้างรายปี เพื่อเปรียบเทียบระดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงาน จะทำให้การศึกษาครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรจะเป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพและปริมาณซึ่งเป็นการศึกษาเชิงลึกเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงเนื้อหาเชิงลึกของเนื้อหาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน



## รายการอ้างอิง

### หนังสือ

- ชนิษฐา วิเศษสาธิต, และ มุกดา ศรียงค์. (2537). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร*.  
กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง,  
โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม.
- พงศ์ ทรดาล. (2542). *การวางแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร*. กรุงเทพฯ:  
สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2555). *ทิศทางเป้าหมายและยุทธศาสตร์ระยะ  
10 ปี (พ.ศ. 2555-2564)*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

### บทความวารสาร

- ขวัญกมล สาระบุตร. (2543). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน: ปัจจัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ*.  
*วารสารนักบริหาร*, 20(4), 37-41.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จีราภา นวลลักษณ์, และ ชนพัฒน์ ปลื้มบุญ. (2557).  
*การรับรู้คุณลักษณะของเงินเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงานมุมมองระหว่าง  
เงินเนอเรชั่นต่าง ๆ ในองค์กร*. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 36(141), 4-7.

### วิทยานิพนธ์

- จารุณันท์ ฤทธิบัณฑิต. (2558). *ความเชื่ออำนาจตน ค่านิยมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและ  
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษานักรังสีเทคนิคประจำโรงพยาบาลใน  
กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
คณะศิลปศาสตร์, ภาควิชาจิตวิทยา.

- จันจิรา โสประจัน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์  
กรณีศึกษาบริษัท ยานยนต์ จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ.
- ณัฐธินิชา อรุณเลิศศรี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับสมรรถนะชีวิตการทำงาน  
ของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ,  
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
- ณัฐสุดา จารุณครานนท์. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร  
และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแปรรูปเนื้อไก่  
แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.
- นิศาชล โทแก้ว. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน  
ของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, คณะการบัญชีและการจัดการ.
- ปณิดา ชุมแก้ว. (2553). ความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย.
- พัชรศิริ ราชรักษ์. (2555). บุคลิกภาพที่ส่งผลต่อคุณลักษณะของงานและความต้องการประสบความสำเร็จ  
ของกลุ่มพนักงาน Gen Y: กรณีศึกษาผู้ปฏิบัติงานในสังกัดภาครัฐและเอกชนใน  
ประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,  
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.
- ภารดี ปรีชาว่อง. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงาน  
ของพนักงานบริษัทผู้ผลิตและจำหน่ายปูนซีเมนต์ประจำสำนักงานใหญ่แห่งหนึ่ง  
โดยมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวแปรกำกับ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์.
- สุขชัย วงษ์จันทร์. (2549). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารใน  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, บัณฑิตวิทยาลัย.
- อภิขยา อ่วมเจริญ. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง  
(ถนนพระราม 6). (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต,  
บัณฑิตวิทยาลัย.

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะพยาบาลศาสตร์.

## เอกสารอื่น ๆ

ดาลัย จันทระเสนา. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดลำพูน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, บัณฑิตวิทยาลัย.

พรพิมล สุขพงษ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลทำให้เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ตัดสินใจเปลี่ยนงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.

ภาวิณี แสวัน. (2557). การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, บัณฑิตวิทยาลัย.

เมษศิริ ศิริรุ่งเรือง. (2553). ทักษะชีวิตของผู้บริโภคกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และกลุ่มเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีต่อการทำการตลาดแบบปั้งแตกรัง (Buzz marketing). (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี.

รัชฎา อธิสนธิสกุล, และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง. (2548). การสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.

สุวิมล บัวผัน. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.

สำนักวิจัยสถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. (2553). รายงานคุณภาพชีวิตของคนไทยปี 2553.

อุไรพร จันทะอุมเฒ่า, ดนุลดา จามจุรี, และ ศิริมา ลีละวงศ์. (2554). การประเมินความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. สำนักการพยาบาลกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.



## สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ประคัลภ์ ปั่นทพลิ่งกูร. (2559). *Prosoft HRM*. สืบค้นจาก <http://www.prosofthrmi.com/ArticleInfo.aspx?ArticleTypeID=2135&ArticleID=9760>

ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาต. (2549). *สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน*. สืบค้นจาก [http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/docutianment/issue/hr\\_dictionary/hr\\_dic\\_wlb01.pdf](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/docutianment/issue/hr_dictionary/hr_dic_wlb01.pdf)

วิศรุตา ทองแกมแก้ว. (2559). *Work-Life Balance: สมดุลชีวิตการทำงานภายใต้แนวคิดการจัดการความรู้*. สืบค้นจาก <http://human.skru.ac.th/images/article/t11-55.pdf>

อภิขยา อ่วมเจริญ. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรกรมธนารักษ์ กระทรวงการคลัง* (ถนนพระราม 6). สืบค้นจาก [http://ebooks.dusit.ac.th/sdubook/openbook.nsp?view=IKNOW&db0=ThesisPublicPolicy&cid\\_bookid=200612211446181870000008094&cid\\_chapid=10000000001&recid=&numresults=10](http://ebooks.dusit.ac.th/sdubook/openbook.nsp?view=IKNOW&db0=ThesisPublicPolicy&cid_bookid=200612211446181870000008094&cid_chapid=10000000001&recid=&numresults=10)

## Books

Frone, M.R. (2003). Work-family balance. In J.C. Quick, & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.

Huse, E.F. & Cumming, T.G. (1985). *Organizational development and change*. Minnesota: West Publishing.

Walton, R.E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In L.E. Davis, A.B.Cherns and Associates (Eds.). *The Quality of Working*. New York: The Free Press, Life.

## Article

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.



## Other

Haserot, P.W. (2004). *Another look at how Gen X and Gen Y differ*, IOMA's Report on Compensation and Benefits for Law Offices.

## Electronic Media

Scheef, Devon, & Thielfoldt, Diane. (2004). *Engaging Multiple Generations Among Your Workforce*. Retrived from [www.workinfo.com](http://www.workinfo.com).





ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถามการวิจัย**

**เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน**  
**ของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินออเรชั่น X และเงินออเรชั่น Y**

**คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามการวิจัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำสารนิพนธ์ เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินออเรชั่น X และเงินออเรชั่น Y หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชานโยบายสังคม) ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

2. คำตอบทุกคำตอบ/ข้อมูลทุกข้อมูลในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้ทำวิจัยจะเก็บรักษาเป็นความลับขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินออเรชั่น X และเงินออเรชั่น Y ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
5. สังคมสัมพันธ์
6. ธรรมเนียมในองค์กร
7. จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินออเรชั่น X และเงินออเรชั่น Y ดังนี้

ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

1. ด้านการทำงาน

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

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน

(นางสาวสราวลี แสงแสง)

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชานโยบายสังคม  
คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์



**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง:** กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

## 1. เพศ

 ชาย หญิง

## 2. อายุ

 22-39 ปี (Generation Y) 40-51 ปี (Generation X)

## 3. สถานภาพสมรส

 โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย

## 4. ระดับการศึกษา

 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือเทียบเท่า/ (ปวช.) ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า / (ปวส.) ระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโทขึ้นไป

## 5. ประสบการณ์การทำงาน

 ต่ำกว่า 1 ปี 11-15 ปี 1-5 ปี 16-20 ปี 6-10 ปี 21 ปีขึ้นไป

## 6. รายได้ต่อเดือน (รวมค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง)

 10,000-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท 25,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินออเรชั่น X และ  
เงินออเรชั่น Y

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับ  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของท่าน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1. รายได้รวมต่อเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ					
2. บริษัทของท่านมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมและยุติธรรม					
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม					
4. รายได้รวมต่อเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน					
5. สวัสดิการและรายได้รวมต่อเดือนที่ได้รับมีความยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งเดียวกันในบริษัทอื่น					
<b>สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
1. มีการรักษาความปลอดภัยในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ					
2. มีการจัดการและปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม					
3. มีอุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุหรือเหตุร้ายต่าง ๆ ที่ทันสมัย					

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งานเสมอ					
5. มีการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานประจำปีอย่างสม่ำเสมอ					
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูง					
2. มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงและความก้าวหน้าของตำแหน่งหรือหน้าที่การงาน					
3. มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานและความสามารถ					
4. มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่					
5. สมาชิกในครอบครัวรู้สึกภูมิใจ ยอมรับและมั่นใจในหน้าที่การงานของท่านว่ามีความมั่นคงและความก้าวหน้า					
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง</b>					
1. บริษัทของท่านเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
2. ท่านมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน เช่น อบรมพัฒนาศักยภาพในการทำงาน สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น					
3. ท่านมีโอกาที่ที่จะก้าวหน้าและได้รับการพัฒนาจากบริษัทของท่าน					

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานหรือปรับปรุงวิธีการทำงานเดิมเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
5. ท่านมีโอกาสได้ทราบผลการปฏิบัติงานของท่าน					
<b>ด้านสังคมสัมพันธ์</b>					
1. บรรยากาศการทำงานในบริษัทของท่านมีความอบอุ่นและเป็นมิตรต่อกัน					
2. งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น					
3. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
4. ท่านได้มีส่วนร่วมกับทีมงานในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
5. ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทอยู่เสมอ					
<b>ด้านธรรมนุญในองค์กร</b>					
1. ท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นอัตราเงินเดือนมีความเป็นธรรมดีแล้ว					
2. เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
3. หัวหน้างานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					



ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4. ในหน่วยงานมีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงาน					
<b>ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว</b>					
1. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย					
2. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน					
3. มีเวลาในวันหยุดให้กับครอบครัวอย่างเต็มที่					
4. มีกิจกรรมที่ให้ครอบครัวของบุคลากรมีส่วนร่วมร่วมกับหน่วยงาน (เช่น งานวันเด็ก วันสงกรานต์ วันครอบครัว เป็นต้น)					
5. มีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม					
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>					
1. นโยบายและการดำเนินงานของบริษัทนี้มีความรับผิดชอบต่อสังคม					
2. บริษัทจัดกิจกรรมอำนวยความสะดวกต่อสังคม					
3. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม					
4. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย					

ส่วนที่ 3 ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X  
และเงินเนอเรชั่น Y

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตามระดับความคิดเห็นให้ตรงกับความเป็นจริง เกี่ยวกับ  
ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน

ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านการทำงาน</b>					
1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม กับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน					
2. มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและใช้ทักษะ ในการปฏิบัติงาน					
3. สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหา อุปสรรคในระหว่างการทำงาน					
4. งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำทลายความรู้ ความสามารถทำให้มีความสุขอยู่กับการทำงาน					
5.งานที่ได้รับมอบหมายมีแผนการปฏิบัติงานและมี การแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน					
<b>ด้านครอบครัว</b>					
1. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแล ครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
2. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและ สนับสนุนการทำงานของท่าน					
3. ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อนและอยู่ ร่วมกันบ่อยครั้ง					
4. หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทของท่าน ในครอบครัว					
5. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการของบริษัทใน การดูแลสมาชิกในครอบครัว					

ระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>ด้านเวลา</b>					
1. ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่บริษัทกำหนด					
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นนอย่างดี					
3. ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน					
<b>ด้านการเงิน</b>					
1. ท่านพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่บริษัทมอบให้					
2. ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ					
3. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว					
4. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัวเช่นการท่องเที่ยวการสังสรรค์					
5. ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต					
<b>ด้านสติปัญญา</b>					
1. การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
2. การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง					
3. บริษัทสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน					
4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

\*\*\*\*\*

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามในครั้งนี้

\_\_\_\_\_



**ภาคผนวก ข**  
**ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม**

1. แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่า Reliability ทั้งฉบับ .943

แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่า Reliability
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.872
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.834
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.813
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	.625
5. สังคมสัมพันธ์	.713
6. ธรรมเนียมในองค์กร	.769
7. จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	.917
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.876

2. แบบสอบถามระดับความสมดุลของชีวิตในการทำงานมีค่า Reliability ทั้งฉบับ .821

แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่า Reliability
1. ด้านการทำงาน	1.000
2. ด้านครอบครัว	.521
3. ด้านเวลา	.369
4. ด้านการเงิน	.421
5. ด้านสติปัญญา	.677

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวสราราลี แสงแสงวง
วันเดือนปีเกิด	27 พฤษภาคม 2535
การศึกษา	ปีการศึกษา 2557: ศิลปศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประสบการณ์ทำงาน	2557-2560 : เจ้าหน้าที่สรรหาบุคลากร บริษัท โพรเกรส เอชอาร์ จำกัด 2560-ปัจจุบัน: เจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท เมืองไทยประกันภัย จำกัด (มหาชน)

