

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี Work-Life Balance of Generation Y employees in Nonthaburi Province

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี

อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

E-mail: palert@rpu.ac.th

Pavornrat Lertsuwunseri

Lecturer, Faculty of Business Administration, Rajapruk University

รับเข้า: 7 ธันวาคม 2565 แก้ไข: 5 มกราคม 2566 ตอรับ: 18 มกราคม 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี และ 2) เปรียบเทียบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ กลุ่มพนักงานเจนเอเรชันวายที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 384 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วย Scheffé

ผลการวิจัย พบว่า 1) พนักงานเจนเอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี พบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ และระยะเวลาเดินทางไป-กลับที่ทำงานต่อวันต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานเจนเอเรชันวายที่มีระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน และจำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พนักงานเจนเอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี

Abstract

The purposes of this research were to 1) study the Work-Life Balance level of organization members towards to Generation Y Employees in Nonthaburi Province, and 2) compare the Work-Life Balance of organization members toward to generation Y employees in Nonthaburi Province. The sample group in this study was 384 Generation Y Employees who work in Nonthaburi. Data analysis using statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation. Work-life balance was compared using t-test, One-way ANOVA method, and pairwise comparisons were performed using Scheffé at the statistical significance level .05. The statistical data analysis was performed which were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The comparison of the Work-Life Balance of organization members was performed by t-test, One-way ANOVA and comparison by the method of significant difference Scheffé's at .05 significant level.

The results of the research revealed that 1) the respondents had a balance between life and work of Generation Y employees in Nonthaburi Province. Overall and side and 2) a comparative study of Work-Life Balance of Generation Y employees in Nonthaburi Province. Education level average monthly income, occupation, and travel time are different. There is a balance between life and work. Overall, there is no difference. But Generation Y employees with different job titles, working hours and working hours have different work-life balance. Overall, the difference was statistically significant at the .05 level.

Keywords: work-life balance, Generation Y people in Nonthaburi province

บทนำ

งานเป็นสิ่งสำคัญที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทุกคน การทำงานก็เพื่อปรารถนาที่จะให้งานของตนเองก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ต่อครอบครัว และสังคม ซึ่งการทำงานให้หน่วยงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงวิธีการทำงานที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข ซึ่งถ้าคนทำงานในองค์กรมีความสุข ก็จะสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ปัทมาพร ท่อชู, 2559) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับความรู้สึคนึกคิดและจิตใจของคนทำงานและให้

ความสำคัญกับคน (วิทยา อินทร์สอน และ สุรพงศ์ บางพาน, 2563) โดยถือว่าคนเป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร ซึ่งถ้าบุคคลในแต่ละองค์กรมีความสุขย่อมทำให้มีศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงทำให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน และถือว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญอีกประการที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กรนั้นอยู่ที่ “คุณภาพของคน” ในองค์กรนั้น ๆ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ประเด็นที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ คือ เรื่องของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Walton, 1973) และจากการวิจัยของ Bond and Wise (2003) ได้มีการสนับสนุนว่าองค์กรที่มีนโยบายส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานนั้น จะมีส่วนช่วยส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถลดอัตราการขาดงานและอัตราการลาออกได้ ดังนั้นเมื่อพิจารณาบุคลากรในองค์กร จะพบว่า ช่วงกลุ่มอายุของคนทำงานส่วนใหญ่ที่อยู่ในแต่ละองค์กรจะประกอบไปด้วยบุคลากรหลัก ๆ 3 เจเนอเรชัน คือ เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และเจเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งทั้ง 3 เจเนอเรชันนี้จะทำงานร่วมกันอยู่ภายใต้ฐานะตำแหน่งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (ดาวใจ ศรีลัมพ์, 2555) โดยส่วนมากเจเนอเรชันบีจะอยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง เจเนอเรชันเอ็กซ์จะอยู่ในฐานะผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง มีโอกาสจะได้เลื่อนขั้นเป็นผู้บริหารระดับสูงในอนาคต ส่วนเจเนอเรชันวายเป็นคนเพิ่งเข้ามาทำงานกับองค์กรและจะกลายเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร (ศุภลักษณ์ แลปรัตน์, 2557) และในอนาคตระยะ 20 ปีต่อจากนี้ การทำงานในองค์กรกลุ่มกำลังแรงงานไทยหลักที่สำคัญจะเป็นประชากรรุ่นเจเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นสัดส่วนมากถึงร้อยละ 44-46 ของกำลังแรงงานทั้งหมด (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559) โดยประชากรรุ่นเจเนอเรชันวายมีบทบาทสำคัญในองค์กรมากขึ้น เนื่องจากเป็นกลุ่มที่กำลังทยอยเข้าสู่ตลาดแรงงานและทำงานในองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงไม่ควรที่จะมองข้ามบุคลากรที่อยู่ในเจเนอเรชันวายและควรหันมาให้ความสำคัญในฐานะกำลังสำคัญกับองค์กรในอนาคต

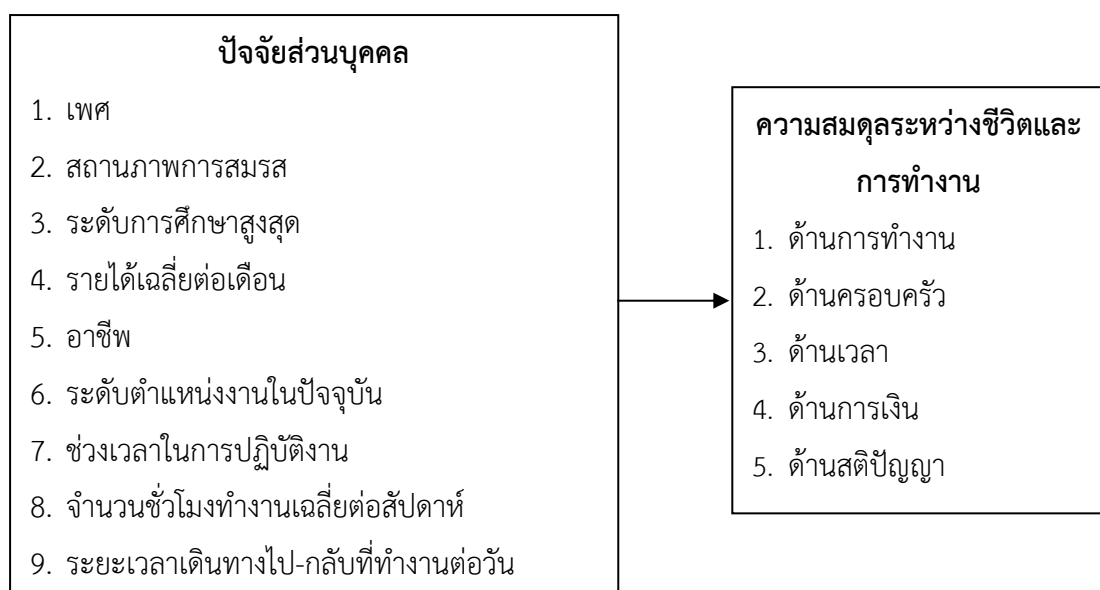
จากผลสำรวจของ Gallup Global Emotion Report ในปี พ.ศ. 2559 พบว่า กลุ่มเจเนอเรชันวายกลุ่มนี้มีอัตราการเปลี่ยนงานถึง ร้อยละ 21 นอกจากนี้ ร้อยละ 60 ของกลุ่มนี้มีการค้นหางานใหม่ ๆ ซึ่งเหตุผลหลัก ๆ ที่ทำให้ย้ายงานบ่อย ๆ คือ การไม่มีความสุขกับงานที่ทำอยู่ มีเพียงร้อยละ 29 ที่มีความสุขกับงาน และจากสภาพปัจจุบันและปัญหาของเจเนอเรชันวาย พบว่า กลุ่มเจเนอเรชันวายมีลักษณะที่เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่มีความคิดสร้างสรรค์และไอเดียใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา มีความกล้าแสดงออก รวมถึงรักอิสระ จึงทำให้มีลักษณะการทำงานในองค์กรที่ทำได้นาน มีเหตุผลที่จะเปลี่ยนงานอยู่เสมอ และ

ความฝันสูงสุด คือ การได้เป็นเจ้าของธุรกิจเล็ก ๆ จึงทำให้เกิดอัตราการลาออก (Turnover Rate) ของกลุ่มเจเนอเรชันวายสูง (เอสซีบี เอสเอ็มอี, 2561) ดังนั้นหากมีการดำเนินการวิจัยเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย จะทำให้สามารถเข้าใจและหาสิ่งที่กลุ่มเจเนอเรชันวายต้องการ และทำให้ลดอัตราการลาออกของกลุ่มเจเนอเรชันวายให้น้อยลง ซึ่งเป็นการแก้ปัญหาที่มีอยู่และพัฒนาองค์กรในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น และมีส่วนช่วยให้องค์กรสามารถวางแผนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมต่อพนักงานกลุ่มนี้ รวมถึงหาวิธีการกระตุ้นหรือจูงใจให้พนักงานเจเนอเรชันวายที่เก่งให้ทำงานกับองค์กรนาน ๆ เพื่อก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยเป็นผู้บริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในอนาคตต่อไป รวมทั้งอาจทำให้ลดปัญหาความขัดแย้งและลดช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร ทำให้เจเนอเรชันวายสามารถทำงานร่วมกับวัยต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น (Mannheim, 1952) และทำให้องค์กรลดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการลาออกหรือการย้ายงานที่ส่งผลทำให้องค์กรสูญเสียบุคลากรที่มีความชำนาญในหน้าที่และบุคลากรที่มีความสามารถ (วิวกสิกล, 2560)

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 399,377 คน (สำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง ข้อมูล ณ วันที่ 31 ตุลาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานเจเนอเรชันวายที่อยู่ในจังหวัดนนทบุรี โดยผู้วิจัย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Cochran (1977) ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 384 คน โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Selection) เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยบังเอิญ พบหรือไม่เฉพาะเจาะจงที่สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ หรือเลือกบุคคลที่อยู่ใกล้ซิดหาได้ง่ายที่สุดเป็นตัวอย่างเพื่อให้ประหยัดเวลา แรงงาน และงบประมาณ (Bailey, 1987) และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่างจากสถานที่ต่าง ๆ ในจังหวัดนนทบุรี เช่น หน้าห้างสรรพสินค้า ท่าอากาศยานนานาชาติ ตลาดนัด เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 แบบตรวจสอบรายการ (Check list) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน มีลักษณะของแบบสอบถามใช้มาตรวัดตามวิธีของ Likert โดยกำหนดระดับเป็น 5 ระดับ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ จากสิ่งพิมพ์ วารสาร หนังสือ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดรวบรวมเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย และออกแบบรูปแบบของข้อความและคำตอบของแบบสอบถาม
3. นำเสนอที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อให้ตรวจสอบแบบสอบถามเบื้องต้น ปรับปรุง แบบสอบถามตามข้อเสนอแนะ
4. นำแบบสอบถามไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาเพื่อนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย (The Index of Item-Objective Congruence Index: IOC) โดยค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามฉบับนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าเฉลี่ยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.83 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สราวุธ

กันหลง, 2560) แล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มพนักงานเจเนอเรชันวายที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วยข้อมูล 2 ประเภท ได้แก่ ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ โดยสามารถจำแนกข้อมูลได้ดังนี้ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ 384 ชุด 2) ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในเรื่องที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเรื่องนี้ ได้แก่ หนังสือ วารสาร บทความทางวิชาการ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจากสถานที่ต่าง ๆ ในจังหวัดนนทบุรี โดยการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อใช้ในการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffé

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ของระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยรวมและรายด้าน

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

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.96$, $SD=0.43$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.14$, $SD=0.48$) และ ($\bar{x}=4.14$, $SD=0.53$) รองลงมา ได้แก่ ด้านสติปัญญา ($\bar{x}=4.05$, $SD=0.57$) ส่วนด้านเวลา ($\bar{x}=3.96$, $SD=0.48$) และด้านการเงิน ($\bar{x}=3.54$, $SD=0.72$) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี รายด้านและรายข้อ

ตารางที่ 2 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี รายด้านและรายข้อ

ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (รายด้าน)	ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด)	ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (รายข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด)
1. ด้านการทำงาน	ความสามารถจัดการงานที่ต้องรับผิดชอบให้เสร็จภายในช่วงเวลาการทำงาน โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน ($\bar{x}=4.24$, $SD=0.67$)	มีโอกาสดูแลความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีในการทำงานอย่างเสรี ($\bar{x}=4.02$, $SD=0.74$)

ตารางที่ 2 ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัด
นนทบุรี รายด้านและรายชื่อ (ต่อ)

ระดับความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน (รายด้าน)	ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงาน (รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด)	ระดับความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน (รายชื่อที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด)
2. ด้านครอบครัว	สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจเสมอ เมื่อมีปัญหา และสนับสนุนการ ทำงาน ($\bar{x}=4.24$, $SD=0.66$)	ผู้ตอบแบบสอบถามและครอบครัว มีเวลาอยู่ร่วมกันเพื่อพักผ่อนอย่าง เต็มที่ในวันหยุด ($\bar{x}=3.98$, $SD=0.78$)
3. ด้านเวลา	ความสามารถบริหารเวลาในการ ทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่าง เป็นอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=4.03$, $SD=0.67$)	การจัดสรรเวลาให้กับงานมาก เกินไปจนไม่มีเวลาเอาใจใส่ดูแล ตนเอง ($\bar{x}=3.77$, $SD=0.81$)
4. ด้านการเงิน	ความรู้สึกพอใจกับรายได้และ สวัสดิการที่บริษัทมอบให้ ($\bar{x}=3.72$, $SD=0.75$)	มีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บ ออมสำหรับอนาคต ($\bar{x}=3.37$, $SD=0.90$)
5. ด้านสติปัญญา	การฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้มีส่วน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{x}=4.06$, $SD=0.62$)	องค์กรสนับสนุนให้ท่านนำความรู้ มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน ($\bar{x}=4.02$, $SD=0.65$)

จากตารางที่ 2 พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อในแต่ละด้านของระดับความสมดุลระหว่าง
ชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสามารถจัดการงานที่ต้อง
รับผิดชอบให้เสร็จภายในช่วงเวลาการทำงาน โดยไม่ต้องนํางานกลับไปทำที่บ้าน ($\bar{x}=4.24$, $SD=0.67$)
ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีในการทำงานอย่างเสรี
($\bar{x}=4.02$, $SD=0.74$)

ด้านครอบครัว ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจเสมอ เมื่อมีปัญหา
และสนับสนุนการทำงาน ($\bar{x}=4.24$, $SD=0.66$) ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้ตอบแบบสอบถามและ
ครอบครัวมีเวลาอยู่ร่วมกันเพื่อพักผ่อนอย่างเต็มที่ในวันหยุด ($\bar{x}=3.98$, $SD=0.78$)

ด้านเวลา ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิต
ส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=4.03$, $SD=0.67$) ชื่อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดสรรเวลา
ให้กับงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาเอาใจใส่ดูแลตนเอง ($\bar{x}=3.77$, $SD=0.81$)

ด้านการเงิน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้สึกพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่บริษัทมอบให้ ($\bar{x}=3.72$, $SD=0.75$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต ($\bar{x}=3.37$, $SD=0.90$)

ด้านสติปัญญา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ($\bar{x}=4.06$, $SD=0.62$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรสนับสนุนให้ท่านนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน ($\bar{x}=4.02$, $SD=0.65$)

3. ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่า t/F	Sig. (2-tailed)
1. เพศ	1.17	0.24
2. สถานภาพการสมรส	1.71	0.18
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	1.45	0.23
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1.69	0.17
5. อาชีพ	1.84	0.14
6. ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	2.74*	0.04
7. ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน	2.24*	0.03
8. จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์	4.18*	0.01
9. ระยะเวลาเดินทางไป-กลับที่ทำงานต่อวัน	0.40	0.81

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย พบดังนี้

1. พนักงานเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดนนทบุรีที่มีเพศต่างกันมีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดนนทบุรีที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
4. พนักงานเจนเอเรชั่นวายในจังหวัดนนทบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มีอาชีพต่างกันมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
6. พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มีระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันต่างกันมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
7. พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มีช่วงเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
8. พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่มีจำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ต่างกัน มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
9. พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรีที่ใช้ระยะเวลาเดินทางไป-กลับที่ทำงานต่อวันต่างกัน มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย นำไปสู่การอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ คือ พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี มีระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการจัดการกับบทบาทหน้าที่ทั้งในการดำเนินชีวิตและการงานอาชีพของแต่ละคน ต้องมีการจัดแบ่งเวลาที่เหมาะสม จึงจะเกิดคุณค่า ความสำเร็จ เป็นประสิทธิภาพของบทบาทและสถานะที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารจัดการและจัดสรรเวลาในการทำงานและการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งพนักงานในองค์กรภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงวิธีการทำงานที่จะทำให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งถ้าคนทำงานในองค์กรมีความสุข ก็จะสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้สูงสุด (ปัทมาพร ท่อชู, 2559) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ วรัญญา ดุชดี และคณะ (2560) ที่วิจัย เรื่อง ผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ โดยสรุปว่า ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้งหมด

1. ด้านการทำงาน จากการวิจัย พบว่า พนักงานเจเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในการจัดการงานที่ต้องรับผิดชอบให้เสร็จภายในช่วงเวลาการทำงาน โดยไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการจัดการงานให้เสร็จได้ทันเวลา ทำให้ไม่ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทำให้มีเวลาพักผ่อนอยู่ร่วมกับครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองท่ง (2560) เรื่อง สภาพแวดล้อมการ

ทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ผลการวิจัย พบว่า ปริมาณงานที่พนักงานส่วนใหญ่รับผิดชอบมีความเหมาะสม

2. ด้านครอบครัว จากการวิจัย พบว่า พนักงานเจนเอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การที่สมาชิกในครอบครัวให้กำลังใจเสมอเมื่อมีปัญหา และสนับสนุนการทำงาน แสดงให้เห็นว่า เมื่อเกิดปัญหาใด ๆ ทั้งในการปฏิบัติงานอาชีพและสัมพันธภาพกับสังคม สมาชิกในครอบครัวคอยให้กำลังใจและสนับสนุน รับฟัง ร่วมกันหาทางแก้ไขปัญหาด้วยกันเสมอ ปัญหาหนักก็จะเบาลงและมองเห็นทางออก สอดคล้องกับการวิจัยของ ปริณดา สมควร (2557) ที่ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พบว่า สมาชิกภายในครอบครัวที่มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัวที่ดี ทำให้เกิดกำลังใจเมื่อการทำงานเกิดปัญหา

3. ด้านเวลา จากการวิจัย พบว่า พนักงานเจนเอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม เพราะเวลาเป็นสิ่งสำคัญที่มีค่าต่อทุกคน เวลาเกี่ยวข้องและมีผลต่อการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในวิถีชีวิตและอาชีพที่จะต้องจัดแบ่งให้เหมาะสม โดยเฉพาะเวลาในการปฏิบัติงานกับเวลาทำกิจกรรมอิสระของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วรัญญา ดุขดี และคณะ (2560) ที่ศึกษาผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ ซึ่งพบว่า ระดับความผาสุกของพนักงานด้านอิสรภาพ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้งหมด รวมทั้งพนักงานส่วนใหญ่มีที่พักอยู่ใกล้กับองค์การจะสะดวกต่อการเดินทาง และสามารถจัดสรรเวลา เพื่อการดูแล สุขภาพ ออกกำลังกาย และพักผ่อน

4. ด้านการเงิน จากการวิจัย พบว่า พนักงานเจนเอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยรู้สึกพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่บริษัทมอบให้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เงินเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญในการดำรงชีวิต โดยเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตที่ดีได้ทั้งในปัจจุบัน อนาคต และเป็นสิ่งที่สำคัญเกี่ยวข้องกับการงานอาชีพ ในลักษณะของค่าตอบแทนจากการทำงาน ดังจะเห็นได้ว่า พนักงานจะมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และค่าตอบแทนหรือรายรับดังกล่าวเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบในครอบครัว สอดคล้องกับการวิจัยของ ณพัชญ์ปภา สว่างนุวัตรกุล (2562) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์การจากมุมมองบุคลากรทางการศึกษาเจนเอเรชันวาย ซึ่งพบว่า บุคลากรกลุ่มเจนเอเรชันวาย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความเข้าใจในเรื่องการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี การที่คนในองค์กรมีความรัก มีความสัมพันธ์กับคนในองค์กรอย่างเหนียวแน่น พร้อมทั้งทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และด้านองค์ประกอบที่มีความสำคัญในการที่จะสร้างความผูกพัน

ในองค์กร คือ การได้รับผิดชอบงานที่มีความท้าทายมากขึ้น การมีระบบค่าตอบแทนที่มีความจูงใจ และมีความเป็นธรรม การมีโอกาสดำเนินงานในการทำงานสามารถเติบโตในสายอาชีพได้

5. ด้านสติปัญญา จากการวิจัย พบว่า พนักงานเจนเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก การเรียนรู้เพิ่มเติม ทำให้ลดเวลาในการทำงาน และการฝึกอบรมที่องค์กรจัดให้มีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ทั้งนี้เป็นเพราะสติปัญญา ทักษะของพนักงานขององค์กรทุกประเภท ทุกระดับ มีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรขับเคลื่อนสู่การบรรลุเป้าหมาย ทำให้ทุกหน่วยงานต้องมีการฝึกอบรมทั้งจัดขึ้นเองในองค์กร ส่งเข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานอื่น รวมทั้งการเชิญผู้เชี่ยวชาญเข้ามาร่วมฝึกอบรม พัฒนา เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีทักษะ ภูมิปัญญาที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ภาวิณี แสนวัน (2557) ที่ศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่มีความรู้ และสติปัญญา ทำให้พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ

นอกจากนี้ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ และระยะเวลาเดินทางไป-กลับที่ทำงานต่อวัน มีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในจังหวัดนนทบุรี โดยพบว่า ความแตกต่างของระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์มีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายอยู่ในจังหวัดนนทบุรีที่แตกต่างกัน อาจจะเนื่องมาจากในแต่ละช่วงอายุมีพฤติกรรมที่ต่างกัน ซึ่งขณะนี้พนักงานที่ทำงานร่วมกันในองค์กรส่วนใหญ่ประกอบด้วย 3 เจเนอเรชันหลัก ได้แก่ กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers Groups) กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X Groups) และกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y Groups) โดยกลุ่มเบบี้บูมเมอร์จะมีพฤติกรรม ขยัน มีความอดทน ทุ่มทนทำงานหนัก จนบางครั้งไม่ค่อยมีเวลาให้กับครอบครัวและชีวิตส่วนตัว และกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีพฤติกรรมในการพัฒนาทักษะด้านความรู้ความสามารถในการทำงานไปพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นส่วนตัว ครอบครัว และความสัมพันธ์ในสังคม ส่วนกลุ่มเจนเนอเรชันวายมีพฤติกรรมที่ไม่ค่อยมีความอดทน ไม่ชื่นชอบความเป็นทางการ ชอบอิสระ ดังนั้นจึงมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ภาวิณี แสนวัน (2557) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยพบว่า ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงทำงานมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่วนความแตกต่างของปัจจัยด้านส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

อาชีพ และระยะเวลาเดินทางไป-กลับที่ทำงานต่อวันส่งผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
ของพนักงานเจเนอเรชันวายที่ทำงานและพักอาศัยอยู่ในจังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านการทำงาน แนวทางในการนำไปใช้ คือ การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างระดับผู้บริหารและพนักงานระดับปฏิบัติการ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดี รู้จักกันมากขึ้น
2. ด้านครอบครัว แนวทางในการนำไปใช้ คือ ส่งเสริม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัว โดยจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างสมาชิกในครอบครัว และสนับสนุนให้สมาชิกในครอบครัวช่วยเหลือ แบ่งเบาภาระต่าง ๆ ภายในครอบครัว ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน
3. ด้านเวลา แนวทางในการนำไปใช้ คือ ส่งเสริมให้พนักงานใช้เวลาหลังเลิกงานออกกำลังกายหรือใช้วันหยุดพักผ่อนได้อย่างเต็มที่โดยไม่มีเรื่องงานเข้ามาข้องเกี่ยว
4. ด้านการเงิน แนวทางในการนำไปใช้ คือ การจัดสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน และจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพของพนักงาน โดยยึดหลักความเท่าเทียมกัน
5. ด้านสติปัญญา แนวทางในการนำไปใช้ คือ พัฒนาพนักงาน โดยองค์การจัดการฝึกอบรมให้กับพนักงาน โดยยึดหลัก KSA Model ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude)

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความจงรักภักดี ความผูกพันในองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะงาน เป็นต้น
2. ควรออกแบบการศึกษาให้เป็นการวิจัยเชิงทดลอง และควบคุมตัวแปรอื่น ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อสามารถวิเคราะห์ผลการทดลองเชิงสาเหตุได้อย่างถูกต้องและแม่นยำยิ่งขึ้น
3. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิธีวิจัยแบบทฤษฎีฐานราก เพื่อศึกษาในเชิงลึก โดยอาศัยรูปแบบการวิจัยที่ได้พัฒนาขึ้น เพื่อยืนยันข้อค้นพบว่าตรงกันหรือไม่ มีอะไรที่แตกต่างกัน และนำข้อค้นพบจากวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาสร้างเป็นข้อเสนอสรุปงานวิจัยในภาพรวม

เอกสารอ้างอิง

โครงการสุขภาพคนไทย. (2559). 12 ตัวชี้วัด สุขภาพคนไทยต่างเจเนอเรชัน. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 14-15.

- ฉัตรภรณ์ กาทองท่ง. (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณพัชญ์ปภา สว่างนุวัตรกุล. (2562). ความผูกพันต่อองค์กรจากมุมมองบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชันวาย. วารสารช่อพะยอม. 30(2): 109-118.
- ดาวใจ ศรีลัมพ์. (2555). การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถของบุคลากร 3 ช่วงวัย: กรณีศึกษาบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปริญดา สมควร. (2557). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation). วารสาร Industrial technology review, 22(282): 94-100.
- ภาวิณี แสนวัน. (2557). การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรัญญา ดุขดี พวงเพชร วัชรอยู่ และ อภิญญา หิรัญวงษ์ (2560) ผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร, 14 (1): 178-197.
- วิทยา อินทร์สอน และ สุรพงศ์ บางพาน. (2563). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. ค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2563, จาก <http://www.thailandindustry.com/ onlinemag/ view2 .php?id = 773 §ion =30&issues =74>.
- วิวสกล. (2560). ในสังคมทำงานยุคนี้ กำลังเจอกับปัญหาใหญ่ เพราะ คน Gen Y?. ค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2563, จาก <http://willskills.info>.
- ศุภลักษณ์ แลปรุรัตน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจลาออก: การศึกษาในพนักงานเจเนอเรชันวายของธนาคารพาณิชย์ในจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และ สราวุธ กันหลง. (2560). การวิจัยแบบผสมวิธี: กระบวนทัศน์การวิจัยในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 3. มหาสารคาม: อภิชาติการพิมพ์.
- สำนักบริหารการทะเบียนกรมการปกครอง. (2563). ระบบสถิติทางการทะเบียน จำนวนประชากรแยกตามรายอายุ จังหวัดนนทบุรี พ.ศ.2563. ค้นเมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2563, จาก <https://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statMenu/newStat/home.php>.
- เอสซีบี เอสเอ็มอี. (2561). 4 ทนทางหยุดการลาออกของเด็ก Gen Y. ค้นเมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2563, จาก <https://businesslinx.globallinker.com/bizforum/article>.
- Bailey, K.D. (1987). **Methods of Social Research**. 3rd ed. London: Collin Macmillan Publisher.
- Bond, S. and Wise, S. (2003). *Work-life policy: does it do exactly what it says on the tin?*. **Women in Management Review**, 18(1/2): 20-31.
- Cochran, W.G. (1977) . **Sampling Techniques**. 3rd ed. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Mannheim, K. (1952). **The Problem of Generations, Essays on the Sociology of Knowledge**. Retrieved from <http://www.history.ucsb.edu/faculty/marcuse/classes/201/articles/27MannheimGenerations.pdf>.
- Merrill, A.R. and Merrill, R.R.. (2003). **Life Matter: Crating a dynamic balance of work, family, Time and money**. New York: McGraw-Hall.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of work life*. **Sloan Management Review**, 15(1): 11-12.