

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงาน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

นางสาววันนาวี ศรีวัฒนา



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2561

# **Work-Life Balance of Private Companies Employee in Bangkok**

**Miss Wannavee Srivattana**



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2018

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงาน ในเขตกรุงเทพมหานคร
ชื่อและนามสกุล	นางสาววันนวี ศรีวัฒนา
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

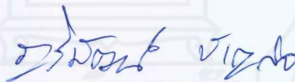
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท 25 กุมภาพันธ์ 2562

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.นริพนธ์ ชาญกิจ)



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงาน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร

**ผู้ศึกษา** นางสาววันนาวี ศรีวัฒนา รหัสนักศึกษา 2603000205 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ **ปีการศึกษา** 2561

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ (2) เปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเงินออเรชั่น

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ กลุ่มคนวัยทำงานธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งกลุ่มคนวัยทำงานอ้างอิงจากจำนวนประชากรตามเขตในกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 50 เขต ขนาดตัวอย่างกำหนดจากสูตรของเครซี และมอร์แกน ได้ 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสติปัญญามีลำดับสูงที่สุด รองลงมา ด้านการทำงาน ลำดับต่ำที่สุด คือ ด้านเวลา และด้านการเงิน และ (2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะการจ้างงาน และลักษณะการทำงานที่ต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ส่วนด้านสถานภาพ ประสพการณ์ทำงาน และสมาชิกในครอบครัวที่ต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน และทุกเงินออเรชั่นพบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเงินออเรชั่นของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

**คำสำคัญ** ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กลุ่มคนวัยทำงาน กรุงเทพมหานคร



**Independent Study title:** Work-Life Balance of Private Companies Employee in Bangkok

**Author:** Miss Wannavee Srivattana; **ID:** 2603000205; **Degree:** Master of Business Administration;

**Independent Study advisor:** Dr.Pavin Chinachoti, Assistant Professor; **Academic year:** 2018

### **Abstract**

The purposes of this research were (1) to study the level of the balance between work and personal life of working people in Bangkok, and (2) to compare the balance between work and personal life of working people in Bangkok classified by generation.

This study is survey research. The population used in this study was working people of private company located among 50 districts in Bangkok. Sample size of 400 working people were obtained by Krejcie & Morgan method using accidental sampling method. Data collection instrument was questionnaires. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and comparative analysis on a double basis of Scheffe's method.

The results of the study showed that: (1) the level of the balance between work and personal life of the respondents who are working people of private company in Bangkok in overall are at high level. Considering each aspect, it was found that the intelligence was at the highest level, followed by work part, and the lowest level was the time and financial. (2) The results of hypothesis testing of personal found that personal factor in terms of sex, age, highest education, average monthly income, employment characteristics and different working styles had the balance between work and personal life difference at a significance level of 0.05, and personal factors in terms of personal status, different work experience and member of family it was found that there were no difference between the balance between work and personal life as well as the generation factor.

**Keywords:** Work-life balance, Working group age, Bangkok

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความเมตตากรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ และ อาจารย์ ดร.ภุริพัฒน์ ชาญกิจ ตลอดจนคณาจารย์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ซึ่งได้กรุณาประสิทธิ์ประสาท วิชาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนการตรวจสอบและแก้ไขเพื่อให้การศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาของคณาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้บริหารของผู้ศึกษาที่กรุณาให้ใช้พื้นที่ประกอบการ ศึกษาค้นคว้าอิสระ รวมถึงครอบครัวของผู้ศึกษาค้นคว้าอิสระที่คอยให้กำลังใจและผู้ที่เกี่ยวข้องทุก ท่านที่ได้ให้ข้อมูลและการอำนวยความสะดวกจนการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

วันนาวี ศรีวัฒนา

มีนาคม 2562



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา.....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
สมมติฐานการศึกษา.....	5
ขอบเขตการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเงินเนอเรชั่น.....	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	20
ประวัติที่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานคร.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	30
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	30
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	35

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ตอนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	36
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	39
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	44
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของ กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร.....	63
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	65
สรุปการศึกษา.....	65
อภิปรายผล.....	69
ข้อเสนอแนะ.....	71
บรรณานุกรม.....	73
ภาคผนวก.....	76
ก คำอำนาจการจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	77
ข แบบสอบถาม.....	80
ประวัติผู้ศึกษา.....	87



สารบัญตาราง

	หน้า	
ตารางที่ 4.1	ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	36
ตารางที่ 4.2	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของ กลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม.....	39
ตารางที่ 4.3	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของ กลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ด้านการทำงาน.....	40
ตารางที่ 4.4	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของ กลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ด้านครอบครัว.....	41
ตารางที่ 4.5	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของ กลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ด้านเวลา.....	42
ตารางที่ 4.6	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของ กลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ด้านภาระค่าใช้จ่าย.....	43
ตารางที่ 4.7	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของ กลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ด้านสติปัญญา.....	44
ตารางที่ 4.8	ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเพศ ทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	45
ตารางที่ 4.9	ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามอายุ ทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	46
ตารางที่ 4.10	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method).....	47
ตารางที่ 4.11	ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามสถานภาพ ทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	48
ตารางที่ 4.12	ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามระดับ การศึกษาสูงสุด ทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	49
ตารางที่ 4.13	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method).....	50
ตารางที่ 4.14	ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	51

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method).....	52
ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตาม ลักษณะการจ้างงานทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	53
ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method).....	54
ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตาม ลักษณะการทำงานทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	55
ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามลักษณะการทำงาน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method).....	56
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงานทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	57
ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามสมาชิก ในครอบครัวทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	58
ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตาม เจนเนอเรชั่นทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน.....	60
ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเจนเนอเรชั่น ด้านการทำงาน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method).....	61
ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเจนเนอเรชั่น ด้านครอบครัว ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method ).....	62
ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเจนเนอเรชั่น ด้านการเงิน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method ).....	62
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร.....	63

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 ประชากรโลกในแต่ละเจนเนอเรชั่น.....	14
ภาพที่ 2.2 เจนเนอเรชั่นในปัจจุบัน.....	16
ภาพที่ 2.3 ลักษณะทางภูมิประเทศของกรุงเทพมหานคร.....	24
ภาพที่ 3.1 แผนที่กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นฝั่งพระนครและฝั่งธนบุรี.....	31



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นพื้นฐานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่างๆ อย่างมากมายทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคมและประเทศชาติ ซึ่งเห็นได้จากประเทศที่มีประชากรที่มีคุณภาพจะมีอัตราการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจสูง ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพย่อมก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน และนางองค์กรไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับทุกองค์ประกอบของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ทรัพยากรที่มีคุณค่าเหล่านี้สามารถนำทักษะ ความรู้ และความสามารถที่มีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงเป็นสิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ

ปัจจุบันความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work - Life Balance) ได้รับความสนใจมากขึ้นในประเทศต่างๆ ทั่วโลก และได้รับการกล่าวถึงทั้งในแวดวงวิชาการ หรือแม้แต่กระทั่งในชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไป ความสุขในชีวิตของคนเรานั้นคืออะไร การทำงานหนักและทุ่มเททั้งชีวิต ไปเพื่อการทำงานนั้น นำมาซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจริงหรือไม่คำถามเหล่านี้เป็นสิ่งที่หลายคนสงสัยและพยายามหาคำตอบคนจำนวนไม่น้อยเริ่มค้นพบว่า การสร้างสมดุลระหว่างหน้าที่การงานและชีวิตเราเป็นสิ่งสำคัญแม้ว่าจะตระหนักว่า การสร้างสมดุลนั้นมีความสำคัญแต่กระนั้นก็ยังมีความตามมาความสมดุลนั้นอยู่ตรงไหนและเราจะสร้างสมดุลได้อย่างไรมีหลายคนที่ยังสงสัยและไม่เข้าใจคำว่า (Work - Life Balance) บางคนก็ตั้งคำถามว่าในชีวิตของตัวเองนั้นมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเกิดขึ้นหรือไม่ หรือ ทำอย่างไรชีวิตของตนเองจะเกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต หมายถึง จุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและชีวิตส่วนตัว (ตามคำนิยามของ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) การทำงานที่น้อยเกินไปอาจทำให้คนเรามีรายได้ไม่เพียงพอที่จะอยู่ได้ภายใต้มาตรฐานการครองชีพหนึ่งๆ ในขณะที่การทำงานที่มากเกินไปก็อาจเกิดผลในทางลบของคนได้ ทั้งผลต่อด้านสุขภาพหรือชีวิตส่วนตัว ยกตัวอย่างเช่น ในประเทศญี่ปุ่นมีการบัญญัติถึงปรากฏการณ์ที่คนทำงานหนักจนตายมาแล้ว หรือที่เรียกว่าโรคาโรชิ



(ทั้งที่ในอดีตคนญี่ปุ่นไม่ได้ทำงานหนักขนาดนี้) การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของความอยู่ดีมีสุขของคนเราเลยทีเดียว (ที่มา: [www.globaldynamicinsights.com](http://www.globaldynamicinsights.com))

ด้วยสภาพการทำงานของคนในปัจจุบันนี้เปลี่ยนแปลงไปจากอดีตอย่างมาก ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ต้องทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานมากขึ้นและหนักขึ้น จนบางครั้งทำให้ไม่มีเวลาสำหรับชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัว ดังนั้นคนเราจะต้องจัดสรรแบ่งเวลางาน และชีวิตอย่างเหมาะสม โดยทั่วไปงานและชีวิตส่วนตัวมักจะเป็นความต้องการที่ขัดกันระหว่างองค์กรและพนักงาน องค์กรต้องการให้พนักงานทุ่มเทกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่พนักงานต้องการใช้เวลากับชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวอย่างมีความสุข งานและชีวิตจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน (Glezer H & Wolcott, 2542) เมื่อชีวิตครอบครัวมีผลกระทบต่อสถาบันทรัพยากรมนุษย์ (Family interference with work: FIW) หรืองานมีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว (Work interference with family: WIF) ก็จะก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว (Work-family conflict or family-work conflict) ซึ่งจะส่งผลเสียต่อทั้งพนักงาน ครอบครัว และองค์กร เช่นผลต่อชีวิตและครอบครัว พบว่ามีความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงานสูงขึ้น กิจกรรมและความสัมพันธ์กับครอบครัวลดลง ความเครียดและความเหนื่อยล้าทางอารมณ์สูงขึ้น ผลต่อองค์กรพบว่าพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานลดลง อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานสูงขึ้น พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรลดลง และมีผลผลิตต่ำลง (Fu & Shaffer, 2544) ดังนั้นการที่ทั้งงานและชีวิตครอบครัวจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีความสมดุลซึ่งกันและกัน ระหว่างงานและชีวิตครอบครัว เมื่อพนักงานมีสมดุลชีวิตดีสุขภาพจิตก็ดีตามความร่วมมือในการทำงานก็จะสะดวกและง่ายขึ้น ความสำคัญในการอยู่ร่วมกัน เรียนรู้ร่วมกันเพื่อองค์กรก็จะเกิดขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและทำให้องค์กรพัฒนาก้าวต่อไป

การวัดสมดุลชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ท้าทายมาก เพราะการแบ่งแยกระหว่างคำว่า "มากเกินไป" และ "น้อยเกินไป" จะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับแต่ละคนจะให้ค่าลำดับความสำคัญกับสถานการณ์ของแต่ละครอบครัวที่แตกต่างกัน นอกเหนือจากการจัดสรรเวลาในการจัดกิจกรรมต่างๆ แล้ว ปัจจัยสำคัญคือการดูว่าคนมีประสบการณ์ "time crunch" หรือความรู้สึกเครียดที่มีเวลาไม่เพียงพอในการต้องทำสิ่งต่างๆ ในแต่ละวันหรือไม่ มากน้อยแค่ไหน การวัดความสมดุลของชีวิตการทำงานในทางวิชาการมักมาจากผลการสำรวจการใช้เวลา การสำรวจเหล่านี้ให้รายละเอียดแสดงภาพว่าคนใช้เวลาของเขาในกิจกรรมที่แตกต่างกันอย่างไร จากการสำรวจ OECD พบว่า ในประเทศส่วนใหญ่ที่ทำการสำรวจมีเพียงพนักงานไม่กี่เปอร์เซ็นต์เท่านั้นที่ทำงานเป็นเวลานานเกินไป (มากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์) โดยแม้ว่าสัดส่วนของพนักงานประจำทำงานมากกว่า 40 ชั่วโมง

ต่อสัปดาห์มีจำนวนมากอย่างมีนัยสำคัญ แต่สัดส่วนของคนทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมง มีขนาดไม่มากนัก มีขนาดไม่มากนัก โดยประเทศตุรกี ถือเป็นประเทศที่มีสัดส่วนคนทำงานที่ทำงานเป็นเวลานานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สูงถึงเกือบครึ่งหนึ่งของพนักงานรวม ตามด้วยประเทศเม็กซิโกและอิสราเอล ที่มีคนทำงานมากกว่า 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ประมาณหนึ่งในห้าของคนทำงานทั้งหมด

ความสมดุลในชีวิตและการทำงานมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลตามบทบาทที่แตกต่างกันไปในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น บุคคลที่สถานะโสดและบุคคลที่แต่งงานมีครอบครัว มีบุตรหลานต้องดูแล บุคคลที่อยู่ในช่วงการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น เริ่มงานใหม่ หรือใกล้วัยเกษียณ ย่อมมีความแตกต่างกันในเรื่องความสมดุลและการทำงาน นอกจากนี้บุคคลที่ทำงานในภาคอุตสาหกรรมที่แตกต่างกันย่อมมีความสมดุลในชีวิตและการทำงานแตกต่างกันไปตามลักษณะการทำงาน และความสมดุลในชีวิตและการทำงานยังขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและการบริหารในแต่ละองค์กรอีกด้วย

จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงาน โดยแบ่งกลุ่มคนวัยทำงานนั้นออกเป็นช่วงอายุ จำแนกตามเงินเนอเรชั่นหรือตามกลุ่มช่วงอายุ ซึ่งแต่ละช่วงอายุจะมีภาระในการรับผิดชอบงานแตกต่างกันออกไปตามความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงาน ซึ่งผู้ศึกษาต้องการที่จะพิสูจน์ว่าความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่คิดว่าการทำงานหนัก และทุ่มเททั้งชีวิตไปเพื่อการทำงานนั้น จะนำมาซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจริงหรือไม่ และปัจจัยด้านใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานเพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการจัดการไลฟ์สไตล์ที่เหมาะสมกับกลุ่มคนที่ทำงานในองค์กรของผู้ศึกษาและหน่วยงานอื่นที่สนใจต่อไป

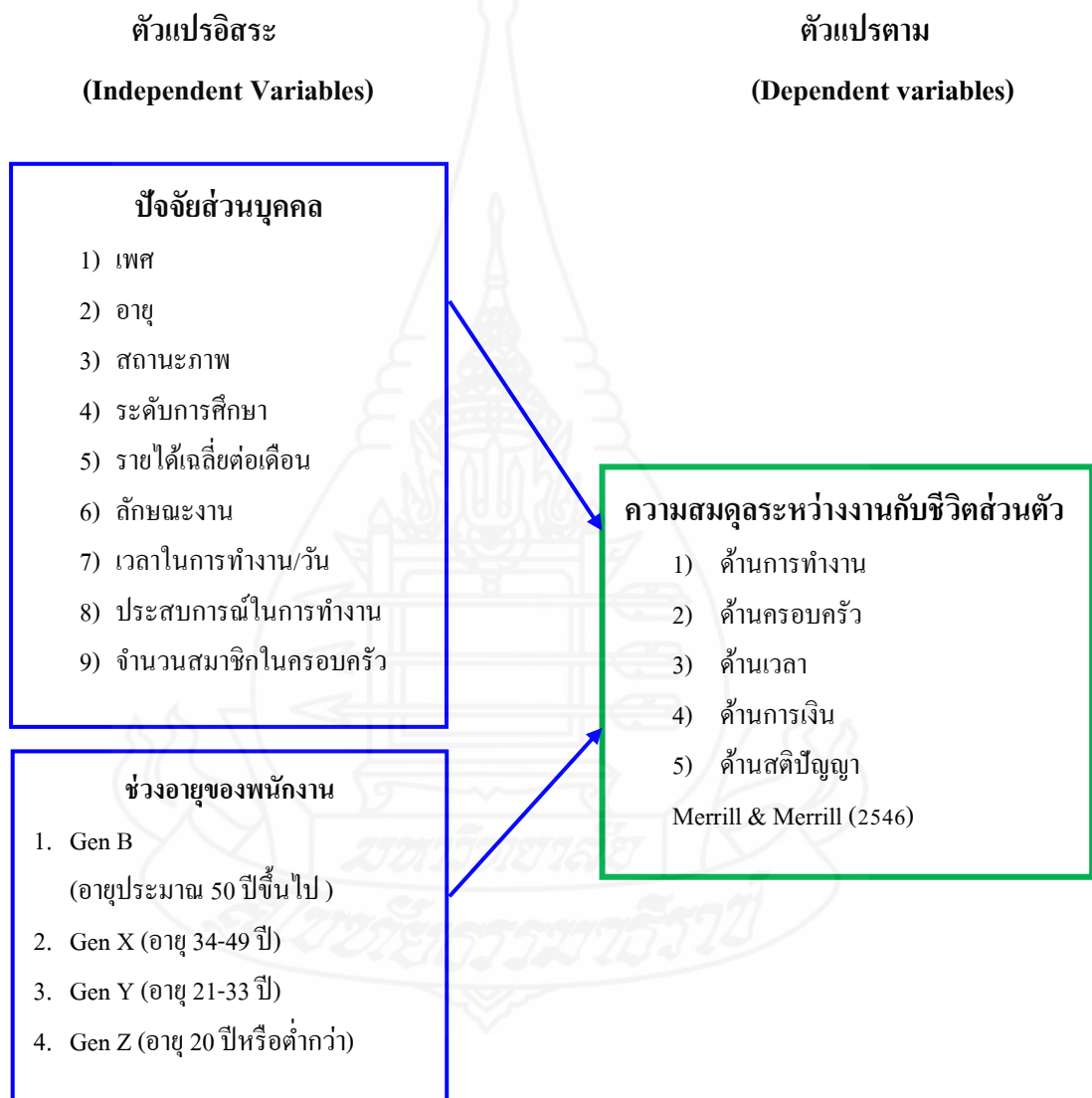
## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามช่วงอายุ

### 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ช่วงอายุ และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งสามารถอธิบายกรอบแนวคิดดังกล่าวตามภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

#### 4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

4.2 เจนเนอเรชันของกลุ่มคนทำงานแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

#### 5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

##### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ช่วงอายุของกลุ่มคนในวัยทำงาน และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

##### 5.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

5.2.1 *ตัวแปรอิสระ* คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงาน เวลาในการทำงาน/วัน ประสิทธิภาพในการทำงาน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว และปัจจัยด้านช่วงอายุ ประกอบไปด้วย Gen B (อายุประมาณ 50 ปีขึ้นไป) Gen Y (อายุ 34-49 ปี) Gen X (อายุ 21-33 ปี) และ Gen Z (อายุ 20 ปีหรือต่ำกว่า)

5.2.2 *ตัวแปรตาม* คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบไปด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา

##### 5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตการศึกษาเฉพาะกลุ่มคนทำงานใน 50 เขตของจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็นกลุ่มคนทำงานในฝั่งพระนครและกลุ่มคนทำงานในฝั่งธนบุรี

##### 5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีระยะเวลาในการศึกษาระหว่าง เดือนวันที่ 1 ตุลาคม 2561 – 31 มกราคม 2562 รวมระยะเวลา 4 เดือน

## 6. นวัตกรรมเฉพาะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาได้ให้ความหมายของศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องไว้ ดังนี้

**6.1 กลุ่มคนวัยทำงาน** หมายถึง พนักงานในภาคธุรกิจ หรือกิจการที่เป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนสินค้า บริการหรือทั้งสินค้าและบริการแก่ผู้บริโภค ธุรกิจนั้นโดดเด่นในระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ซึ่งธุรกิจส่วนมากมีเอกชนเป็นเจ้าของ และบริหารจัดการเพื่อให้ได้กำไร และเพิ่มความมั่งคั่งแก่เจ้าของธุรกิจธนาคาร

**6.2 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว** หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

**6.3 เจนเนอเรชั่น** หมายถึง ยุคสมัยของกลุ่มคนตามช่วงอายุ ซึ่งหมายถึงช่วงเวลาเฉลี่ยระหว่างการมีลูกคนแรกของแม่กับการมีลูกคนแรกของลูก ดังนั้นในแต่ละ Generation ก็จะห่างกันประมาณ 20 กว่าปี

**6.4 เบบี้บูม หรือ Gen B** หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 – 2507 โดยมีอายุประมาณ 50 ปีขึ้นไป หากนับจากอายุแล้วก็จะเห็นได้ว่าเป็นกลุ่มที่เริ่มเข้าสู่วัยผู้สูงอายุแล้ว ในด้านการทำงานกลุ่ม Gen B ถือว่าเป็นกลุ่มคนที่มีอายุงานมากที่สุด

**6.5 เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ หรือ Gen X** หมายถึง กลุ่มคนที่มีอายุลดหลั่นลงมาอีกช่วงหนึ่งเกิดประมาณปี พ.ศ.2508-2522 อายุ 34-49 ปี คนกลุ่มนี้เกิดมาในช่วงที่ไม่ลำบากเท่ารุ่น Baby boomer และยังเป็นช่วงของสันติภาพ สภาวะโลกสงบเรียบร้อย หลายๆ ประเทศเริ่มมีความมั่งคั่ง ดังนั้นการใช้ชีวิตของคนรุ่นนี้จึงเริ่มมีเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องบ้างเล็กน้อย

**6.6 เจนเนอเรชั่นวาย หรือ Gen Y** หมายถึง คนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540 อายุ 21-33 ปี คนในยุคนี้เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยี digital มีความเป็นสากล เปิดรับวัฒนธรรมแบบ Teen Pop มองว่าการชื่นชอบศิลปินต่างชาติเป็นเรื่องปกติธรรมดา มีเทคโนโลยีพกพา อาทิ โทรศัพท์มือถือ MP3 ใช้ในการติดต่อสื่อสาร เศรษฐกิจกำลังเติบโต และเฟื่องฟูเป็นอย่างมาก

**6.7 เจนเนอเรชั่นแซด หรือ Gen-Z** หมายถึง คนที่เกิดหลัง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป อายุ 20 ปี หรือต่ำกว่า เด็กรุ่นนี้เกิดมาจากพ่อแม่รุ่นใหม่อย่าง Gen X เป็นเด็กรุ่นใหม่ที่เกิดมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกรอบด้าน เรียนรู้รูปแบบการดำเนินชีวิตในสังคมแบบ Digital ดำเนินชีวิตแบบมีการติดต่อสื่อสารไร้สาย และสื่อบันเทิงต่างๆ อย่าง DVD, WWW, สมาร์ทโฟน, YouTube

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานภาคธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

7.2 ทำให้สามารถเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุคนวัยทำงาน

7.3 ทำให้ผู้ประกอบการหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาค้นคว้าอิสระมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานให้เหมาะสมกับพนักงานในแต่ละช่วงอายุได้

7.4 ทำให้ผู้ประกอบการหรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จัดการไลฟ์สไตล์ที่เหมาะสมกับกลุ่มคนที่ทำงานในองค์กรตามช่วงอายุของกลุ่มคนทำงาน



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Literature Review) จากเอกสาร บทความทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยจากแหล่งต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องทางทฤษฎี เพื่อนำมาใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้ศึกษาได้มีการนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าอิสระ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเงินเนอเรชั่น
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
4. ประวัติที่เกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับที่แตกต่างกัน เป็นจำนวนมาก แต่บุคคลจะมีพฤติกรรมหรือลักษณะในการทำงานที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนั้น มีสาเหตุมาจากปัจจัยที่แตกต่างกัน ซึ่งได้แก่ อายุ, เพศ, สถานภาพ, ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม บุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูง และสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่การทำงานที่จะก่อให้เกิดผลสำเร็จสูงได้ นอกจากนี้ยังจะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากมักจะไม่สามารถออกจากงานหรือย้ายงานบ่อยๆ แต่มักจะทำงานที่เดิม เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยลง ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานที่นานจะทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ นั้น ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะมีการปฏิบัติหน้าที่การทำงานอย่างสม่ำเสมอ และมักจะขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย



2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปแล้วนั้น เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาของนักจิตวิทยานั้นพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามได้มากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วนั้นมักจะขาดงาน และมีอัตราในการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็ นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็ นโสด มีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน มากกว่าผู้ที่เป็ นโสด และมีความสม่ำเสมอในการทำงานอีกด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโส ในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่ มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

4.1 เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสาร ต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศ ชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นๆด้วย (Will, 1980: 87) นอกจากนี้ เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะ วัฒนธรรม และสังคม กำหนดบทบาทและหน้าที่ของคนทั้งสองเพศนั้นไว้ต่างกันนั่นเอง

4.2 อายุ เป็นปัจจัยที่มักทำให้คนมีความแตกต่างกันทางความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดแบบเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุ มาก ในขณะที่คนที่อายุมากมักจะมีความคิดแบบอนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติ มักจะระมัดระวัง และ มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตมากกว่า ลักษณะการใช้ สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อหาข่าวสารมากกว่าหาความบันเทิง

4.3 การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรม แตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความ กว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ



4.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้ และสถานภาพทางสังคม ของบุคคลมีส่งผลต่อปฏิกริยาของผู้ที่รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทักษะ ค่านิยมและเป้าหมายที่แตกต่างกันทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ของเดอร์เฟออร์ (De Fleur, 1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับ ทฤษฎีความแตกต่าง ระหว่าง ปัจเจกบุคคลดังนี้

4.4.1 มนุษย์เรามีความแตกต่างอย่างมากในองค์ประกอบทางจิตวิทยาบุคคล

4.4.2 ความแตกต่างนี้ บางส่วนมาจากลักษณะแตกต่างทางชีวภาพหรือทางร่างกายของแต่ละบุคคล แต่ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากความแตกต่างกันที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้

4.4.3 มนุษย์ซึ่งถูกชูปเลี้ยงภายใต้สถานการณ์ต่างๆ จะเปิดรับความคิดเห็นแตกต่างกันไปอย่างกว้างขวาง

4.4.4 จากการเรียนรู้สิ่งแวดล้อมทำให้เกิดทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อถือที่รวมเป็นลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

พรชนก จิรวุฒาภรณ์ (2553 อ้างถึงใน ผ่องพิมล พิจารณ์สรศรี ,2556) ส่วนขนาดของประชากร (Population Size) หมายถึง จำนวนของมนุษย์ในอาณาเขตใดอาณาเขตหนึ่ง ซึ่งนับได้ ณ เวลาใดเวลาหนึ่ง ยิ่งประชากรมีขนาดใหญ่เท่าใด ความต้องการของประชากรก็จะยิ่งมีขนาดใหญ่ และเอกภพของบุคคลยังมีจำนวนมากเป็นเงาตามตัวทำให้ความอยากได้ยิ่งหลากหลาย ช่องทางการทำธุรกิจก็ยังมีมากขึ้น แต่ขนาดของตลาดจะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่นั้น ต้องอาศัยตัวแปรอื่นมาประกอบ เช่น อำนาจซื้อของประชากรเหล่านั้นนักการตลาดจึงต้องสนใจติดตามตรวจสอบแนวโน้มของประชากรตลาดเวลาการแบ่งส่วนตลาดโดยใช้เกณฑ์ประชากรศาสตร์ (Demographic Segmentation) มีการแบ่งตลาดออกเป็นกลุ่มๆ โดยใช้เกณฑ์ตัวแปรประชากรศาสตร์ เช่น อายุ ขนาดครอบครัว วงจรชีวิตของครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ สัญชาติ เป็นต้น ตัวแปรเหล่านี้ นิยมใช้กันมากในการระบุความแตกต่างระหว่างกลุ่มลูกค้าทั้งหลาย เหตุผลก็คือ ความต้องการหรือความชอบของผู้บริโภค รวมทั้งอัตราการใช้ (ใช้มากหรือใช้น้อย) มีความเกี่ยวพันกันเป็นมากกับตัวแปรทางประชากรศาสตร์ รวมถึงตัวแปรประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความง่ายต่อการใช้กว่าตัวแปรชนิดอื่น เพราะไม่ว่าจะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องอะไรก็ตาม เช่น ใช้นุคลิกภาพเป็นเกณฑ์แย่งส่วนแบ่งทางตลาดก็ต้องมีการศึกษาและใช้ลักษณะทางประชากรศาสตร์ แต่ ถ้าต้องการจะรู้ขนาดของตลาดเป้าหมายดังกล่าว อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์ประกอบของตัวแปรทางประชากรศาสตร์ (Population Compositions) ที่ใช้มี ดังนี้

1. เพศ การแบ่งส่วนทางการตลาดโดยใช้เพศเป็นเกณฑ์ใช้กันมากในการจำหน่ายเสื้อผ้า เครื่องสำอาง และนิตยสาร อย่างไรก็ตามก็เห็นว่าการตลาดบางรายพบโอกาสที่จะแบ่งส่วนตลาดโดยใช้เกณฑ์นี้ เช่น แต่ก่อนน้ำหอมดับกลิ่นตัวใช้กันทั้ง 2 เพศ ต่อมาบริษัท Procter & Gamble (P&G) โดยออกตรายี่ห้อ Secret ที่มีสูตรเคมีเฉพาะดับกลิ่นตัวสตรี ทำหีบห่อและทำการโฆษณาเพื่อเพิ่มพูน ภาพพจน์ของสตรี อุตสาหกรรมอื่นก็มีการโฆษณาที่ลูกค้าเพศเดียวกันเช่นกัน

2. อายุและขั้นตอนของวงจรชีวิต ความต้องการ และความสามารถของผู้บริโภคจะเปลี่ยนไปตามอายุ บางบริษัทจะใช้อายุและขั้นตอนของวงจรชีวิตเสนอสินค้าที่ต่างกัน หรือวิธีการทางการตลาดแตกต่างกันกับกลุ่มอายุและวงจรชีวิตที่แตกต่างกัน เช่น บางบริษัทใช้สินค้าแตกต่างกัน และจงใจเฉพาะกลุ่มเป้าหมายวัยหนุ่มสาว เช่น เป๊ปซี่มุงที่หนุ่มสาว มีการโฆษณาโดยใช้คนตรีสำหรับคนหนุ่มสาวและใช้ ฟริเซ็นเตอร์ เพื่อคนหนุ่มสาว

3. สถานะภาพของผู้บริโภค เป็นสิ่งที่นักการตลาดต้องพิจารณาถึงแนวโน้มของการเป็นอยู่ว่าโสด หรือแต่งงาน เพราะทั้ง 2 อย่างนี้ มีความแตกต่างกัน เช่น ถ้าแต่งงานแล้วความต้องการตัดสินใจซื้อผลิตภัณฑ์หรือบริการก็จะเป็นลักษณะครอบครัว ส่วนผู้บริโภคที่โสดความต้องการตัดสินใจซื้อจะเป็นลักษณะของใช้ส่วนตัวมากกว่า หรือมีปริมาณการใช้ที่น้อยกว่าเป็นต้น

4. การศึกษา การศึกษาของผู้บริโภคเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการซื้อสินค้าอุปโภค บริโภค ผู้บริโภคที่มีการศึกษาแต่ละระดับจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน ผู้บริโภคที่มีการศึกษาสูงย่อมต้องการชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ต้องการสินค้าที่จะมาตอบสนองให้ชีวิตดีขึ้น ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะสนใจถึงตัวเองมากขึ้นและจะสร้างความสุขให้กับชีวิตของตัวเอง โดยแสวงหาสินค้าที่จะมาตอบสนองความต้องการของตน จำนวนของประชากรหรือผู้บริโภคที่มีการศึกษาสูง ย่อมจะเป็นโอกาสที่ดีต่อการตลาดต่อไป

5. อาชีพของผู้บริโภค แต่ละคนจะนำไปสู่ความจำเป็นในความต้องการของผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ต่างกัน ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการอุปโภค บริโภค เพราะถ้าผู้บริโภคมีตำแหน่งการทำงานที่มั่นคงมีหน้ามีตาในสังคมนั้นความพิถีพิถันในการ เลือกซื้อผลิตภัณฑ์หรือบริการนั้นก็จะเป็นการพิจารณาจากข้อมูลมากพอสมควรด้วย

6. รายได้และรายจ่ายของผู้บริโภค สามารถบอกให้นักการตลาดนั้น กำหนดวางแผนการกำหนดราคาของผลิตภัณฑ์หรือบริการให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเหมาะสมโดยทั่วไปแล้วนั้นถ้าผู้บริโภครายได้สูงและมีรายได้น้อยมากอำนาจในการซื้อผลิตภัณฑ์หรือ บริการก็จะง่ายและสะดวกสบายกว่าผู้บริโภครายได้น้อยที่ต้องคอยจับจ่ายใช้สอยอย่างประหยัด

ภาวณิ กาญจนภา (2559) กล่าวถึง ประชากรศาสตร์ (Demographics) เป็นอีกปัจจัยที่องค์กรธุรกิจนำมาใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของประชากรทางด้านขนาด การกระจาย และโครงสร้างของประชากร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ คือ ขนาดและการกระจายของประชากร เพศ อาชีพ การศึกษา อายุ และรายได้ องค์กร ธุรกิจนิยมใช้ประชากรศาสตร์ในการแบ่งส่วนตลาดเนื่องจากคุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้บริโภคมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการบริโภคทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านค่านิยมส่วนบุคคลและรูปแบบการตัดสินใจของบุคคล เกณฑ์ด้านประชากรศาสตร์จะแบ่งผู้บริโภคออกเป็นกลุ่มต่างๆ ตามลักษณะประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นต้น

โดยทั่วไปตามลักษณะประชากรศาสตร์เหล่านี้จะเป็นเกณฑ์ที่นักการตลาดนิยมใช้ในการแบ่งส่วนตลาดให้กับผลิตภัณฑ์หลายชนิดปัจจัยที่กำหนดการบริโภคของผู้บริโภค คือ

1. การศึกษา ผู้บริโภคที่มีการศึกษามีประสบการณ์จากการเรียนรู้จะทำให้ผู้บริโภครู้จักเลือกซื้อสินค้าหรือบริการที่ดีและมีประโยชน์ต่อตนเองและครอบครัว

2. วัยและเพศของผู้บริโภควัยและเพศเป็นปัจจัยที่กำหนดชนิดและปริมาณการซื้อขายสินค้าและบริการของผู้บริโภคและกำหนดการตัดสินใจและความรอบคอบในการซื้อ เช่น วัยรุ่นตัดสินใจซื้อสินค้าได้อย่างรวดเร็วกว่าวัยผู้ใหญ่

3. รายได้ของผู้บริโภค รายได้ของผู้บริโภคเป็นสิ่งกำหนดให้ผู้บริโภคตัดสินใจในการเลือกซื้อสินค้าและบริการที่เหมาะสมกับรายได้อันตนเอง ถ้าผู้บริโภคมีรายได้น้อยก็จะซื้อสินค้าและบริการมากในทางกลับกัน ถ้าผู้บริโภคมีรายได้น้อยก็จะซื้อสินค้าและบริการน้อย

ตัวแปรทางประชากรศาสตร์และพฤติกรรมผู้บริโภค ประกอบด้วย

1. ตัวแปรทางเพศ เพศหญิงและชายที่แตกต่างกันมีบทบาทในกระบวนการด้านพฤติกรรม ความจำเป็นหรือความต้องการผลิตภัณฑ์คุณลักษณะหรือผลประโยชน์ของผลิตภัณฑ์ที่แต่ละบุคคลแสวงหาที่จะได้รับจากการซื้อหรือบริโภคผลิตภัณฑ์พฤติกรรมแสวงหาและการเลือกรับซื้อและข้อมูลข่าวสารแตกต่างกัน

2. ตัวแปรทางอาชีพ อาชีพเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวพันอย่างใกล้ชิดกับปัจจัยทางการศึกษา สถานภาพ และรายได้ของบุคคล และยังเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาใช้ในการอ้างอิงถึงแนวโน้มค่านิยม วิธีการดำเนินชีวิต และกระบวนการบริโภคของบุคคล บุคคลที่มีอาชีพแตกต่างกันอาจมีความชื่นชอบแตกต่างกัน ในประเภทของผลิตภัณฑ์บางประเภทแตกต่างกัน

3. ตัวแปรทางการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อของบุคคลโดยผ่านการเป็นตัวกำหนดความโน้มเอียงของรายได้และอาชีพของบุคคลในอนาคต บุคคลที่มีการศึกษาแตกต่างกัน จะมีความชื่นชอบประเภทของผลิตภัณฑ์แตกต่างกัน

4. ตัวแปรทางอายุ อายุเป็นตัวแปรสำคัญซึ่งสามารถนำมาใช้ในการอธิบายถึงพฤติกรรมทางด้านวัฒนธรรมและบรรทัดฐานทางทัศนคติของกลุ่มบุคคลที่มีอายุที่แตกต่างกันอายุส่งผลกระทบต่อแนวความคิดเกี่ยวกับตนเองและวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล

5. ตัวแปรทางรายได้ รายได้เป็นตัวแปรหนึ่งทางด้านประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อแบบฉบับพฤติกรรมการณ์ซื้อของบุคคลแต่อาจไม่ใช่เป็นเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถนำมาใช้ในการแบ่งส่วนตลาดเป็นสาเหตุของพฤติกรรมการณ์ซื้อของบุคคล หรือสามารถนำมาอธิบายถึงพฤติกรรมการณ์ซื้อของบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ควรใช้ร่วมกับตัวแปรอื่น เช่น อาชีพ หรือการศึกษา เป็นต้น

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่าลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่ใช้เป็นตัวแปรในศึกษาประกอบด้วย เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะงาน เวลาในการทำงาน/วัน ประสบการณ์ในการทำงาน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว ซึ่งบุคคลจะมีความแตกต่างกันไปทั้งด้านกายภาพ บุคลิก และลักษณะนิสัยใจคอ รวมถึงการเลี้ยงดูในครอบครัว และลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นสถิติที่วัดได้ของประชากรที่จะสามารถช่วยทำให้ง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรทางด้านอื่นๆ

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น

### 2.1 ความหมายและประเภทของเจนเนอเรชั่น

English-Thai: HOPE Dictionary [with local updates] กล่าวถึง generation (เจนเนอเรชัน) หมายถึง (n) การกำเนิด การก่อให้เกิด การแพร่พันธุ์ ยุค สมัย ปุณ ันอายุ รุ่น.

Glass (2007: 99) กล่าวถึง เจนเนอเรชั่น หมายถึง ผู้มีประสบการณ์จำเหตุการณ์ หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกัน ในสังคมหนึ่งๆ โดยประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ทัศนคติ และพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน

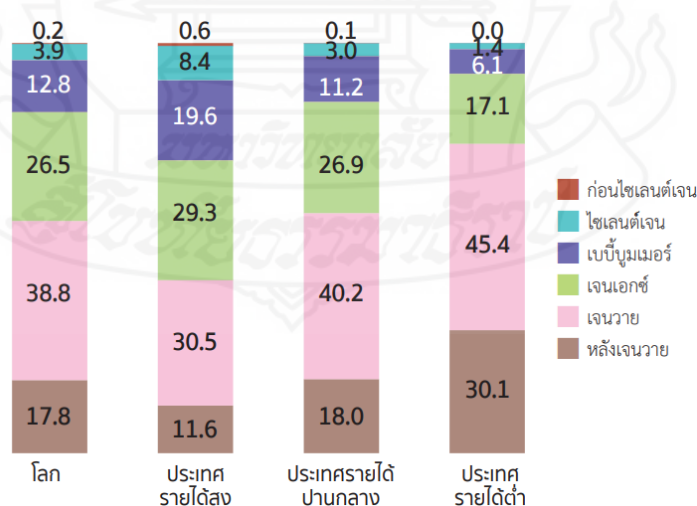
สาริณี โขติ ( 2559) กล่าวถึง Generation คือ ยุคสมัยของกลุ่มคนตามช่วงอายุ ซึ่งหมายถึง ช่วงเวลาเฉลี่ยของการมีลูกคนแรกของแม่กับการมีลูกคนแรกของผู้ หรืออธิบายให้เข้าใจง่ายคือ รุ่นของแต่ละรุ่นที่เกิดมาเรื่อยๆ จากประชากรของทั้งโลก ส่วนสาเหตุที่ทำให้ในแต่ละช่วงมีความแตกต่างกันก็เกิดจาก สภาพสังคม ความคิดทางพฤติกรรมที่ได้เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละเจนเนอเรชั่น

จากนิยามดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า เจนเนอร์ชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดรุ่นราวคราวเดียวกันเจริญเติบโตขึ้นมาโดยได้รับประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีแนวคิด ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรมและรูปแบบในการดำรงชีวิตที่เหมือนกัน

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ เจนเนอร์ชั่น

รศรินทร์ เกรย์ และคณะ (2559) กล่าวถึง ปัจจุบันมีการแบ่งประชากรไทยออกเป็นรุ่นต่างๆ ตามปีเกิดที่แตกต่างกันหลากหลาย การศึกษาครั้งนี้ใช้การแบ่งประชากรไทยออกเป็น 5 รุ่นหรือ 5 เจนเนอร์ชั่น ตามการศึกษาของ อุมารณ์ ภัทรวานิชย์ (2557) เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มประชากรที่มีงานทำ อายุตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป ดังนี้

1. กลุ่ม Greater Generation เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดปี พ.ศ. 2486 หรือปีก่อนหน้านั้น โดยมีอายุตั้งแต่ 72 ปี ขึ้นไป (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ)
2. กลุ่ม Baby Boomer เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดปี พ.ศ. 2487–2505 โดยมีอายุระหว่าง 53–71ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ)
3. กลุ่ม Generation X เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดปี พ.ศ. 2506–2520 โดยมีอายุระหว่าง 38–52 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ)
4. กลุ่ม Generation Y เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดปี พ.ศ. 2521–2538 โดยมีอายุระหว่าง 20–37 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ)
5. กลุ่ม Generation Z เป็นกลุ่มประชากรที่เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นไป และมีอายุไม่น้อยกว่า 15 ปี คือ อายุระหว่าง 15–19 ปี (อายุ ณ ปี 2558 ที่ทำการสำรวจ)



ภาพที่ 2.1 ประชากรโลกในแต่ละเจนเนอร์ชั่น

ที่มา : World Population Prospects: The 2015 Revision, United Nations



มนัสวี ศรีนนท์ (บทคัดย่อ: 2561) กล่าวถึง เรื่องทฤษฎีเจเนอเรชันมีนักวิชาการที่จำแนกแยกแยะเป็นกลุ่มไว้แตกต่างกัน กล่าวคือมีบางคนแบ่งเป็น 4 กลุ่มบ้าง 5 กลุ่มบ้าง โดยการแบ่งกลุ่มที่แตกต่างกันดังกล่าวนี้ มักเป็นความแตกต่างกันในการกล่าวรวมกลุ่มกันระหว่างกลุ่มไซเลนต์เจเนอเรชัน (Silent generation) และกลุ่มเจเนอเรชันบี (Baby Boomer Generation) หมายความว่า นักวิชาการที่ระบุว่า มี 4 เจเนอเรชันนั้นก็พอจะอธิบายรวมๆ ทั้ง 2 กลุ่มนี้เข้าด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดผู้ทำการศึกษา แต่ไม่สอดคล้องกับผู้วิจัยเพราะเห็นว่ามันไม่ค่อยมีความสำคัญหรือมีความแตกต่างกันไม่มากนัก แต่สำหรับการอธิบายเรื่องเจเนอเรชันในที่นี้ผู้เขียนจะแสดงเนื้อหาเจเนอเรชันเป็น 5 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 ไซเลนต์เจเนอเรชัน (Silent generation) หมายถึง คนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2468-2488 ประชากรกลุ่มนี้จะมีไม่มากเท่ากับรุ่นอื่น ๆ เพราะเป็นช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 พอดีและหลังจากนั้นก็เข้าสู่ยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ดังนั้น ผู้คนจึงมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากลำบาก ต้องทำงานหนักในโรงงาน ห้ามรุ่งห้ามค่ำ คนรุ่นนี้จึงมีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนมาก มีความจงรักภักดีต่อนายจ้างและประเทศชาติสูงเคารพกฎหมาย เป็นยุคที่ผู้หญิงจะต้องเริ่มออกมาทำงานนอกบ้านกันมากขึ้น ระยะเวลาผ่านไป เศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัว คนในรุ่นนี้จึงได้รับโอกาสมากขึ้น มีช่องทางการสร้างกิจการของตัวเอง รวมทั้งมีบทบาทในการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆ เป็นรากฐานจนถึงปัจจุบันนี้

กลุ่มที่ 2 เจเนอเรชันบี (Baby Boomer Generation) หรือ “Gen-B” ซึ่งเป็นคนสูงอายุในปัจจุบัน (พ.ศ. 2489-2507) คนกลุ่มนี้เป็นผลผลิตหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่แต่ละประเทศต้องการเร่งผลิตประชากรเพื่อมาพัฒนาประเทศที่บอบช้ำ โดยเขาได้รับรู้ถึงความลำบากของพ่อแม่ ความเร้นแค้นทางเศรษฐกิจ ภาวะวุ่นวายต่างๆ ทำให้มีความอดทนสูง สู้งาน ชอบทำงานและประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง เนื่องจากมีประชากรจำนวนมากที่เกิดในช่วงเดียวกัน ทำให้มีการแข่งขันสูง นอกจากนี้คนเจนบียังมีระบบชนชั้น ตรงนี้หมายถึงการทำงาน เนื่องด้วยสมัยก่อนเทคโนโลยียังไม่ทันสมัยและแพร่หลายทำให้องค์ความรู้ตกอยู่กับชนชั้นนำหรือชนชั้นปกครอง ฉะนั้น เขาจึงเชื่อมั่นและรับฟังคำสั่งจากผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีองค์ความรู้มากกว่า ขณะเดียวกัน คนยุคนี้ใช้ชีวิตเรียบง่าย เป็นคนเก็บออมมากกว่าใช้

กลุ่มที่ 3 เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “Gen-X” ซึ่งเป็นคนวัยทำงานในยุคปัจจุบัน (พ.ศ. 2508-2522) เป็นผลกระทบจากการผลิตประชากรต้นจนต้องคุมกำเนิด ขณะเดียวกันเทคโนโลยีเริ่มทันสมัยและแพร่หลายขึ้น และเริ่มมีตัวเลือกมากขึ้น ทำให้คนกลุ่มนี้เริ่มมีความอดทนน้อยลง มักจะตั้งคำถามว่าทำไมชีวิตต้องทน ในเมื่อมีโอกาสและตัวเลือก

มากขึ้น คนเจนนี้ยังทำงานด้วยตัวเองใช้ระบบชนชั้นน้อยลง เก็บออมและใช้เท่าที่มีเลือกทำงานที่ชอบ รักอิสระ และมีความคิดสร้างสรรค์แหวกกรอบ

กลุ่มที่ 4 เจเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือ “Gen-Y” ซึ่งเป็นคนวัยตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายถึงเริ่มทำงานใหม่ (พ.ศ. 2523-2540) คนกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมเทคโนโลยีทันสมัยและแพร่หลาย รวมทั้งองค์ความรู้ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลง สมาธิสั้นขึ้น ชอบ Copy-Paste และเปลี่ยนงานบ่อย คนเจนนี้ไม่ชอบชนชั้น ซึ่งตรงนี้หมายถึงการทำงานและใช้ชีวิต โดยเด็กยุคนี้ชอบการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้นำอย่างเดียว และการบังคับบัญชาจากพ่อแม่

กลุ่มที่ 5 เจเนอเรชันซีหรือแซด (Generation Z) หรือ “Gen-Z” (พ.ศ. 2540 ขึ้นไป) ซึ่งเป็นคนกลุ่มวัยตั้งแต่แรกเกิดถึงมัธยมศึกษาตอนต้น คนกลุ่มนี้เกิดมาจากการเลี้ยงดูที่เพียบพร้อมเทคโนโลยีที่ทันสมัยและแพร่หลาย รวมถึงองค์ความรู้ เพียงกระดิกนิ้วก็ได้สิ่งที่ต้องการและมีตัวเลือกมาก ทำให้คนกลุ่มนี้มักทำในสิ่งที่ชอบ ชอบในความสะดวกสบาย ไม่ชอบมีพิธีการ และสามารถทำอะไรหลายๆอย่างได้ในเวลาเดียวกัน

เจนเนอเรชัน	ปี พ.ศ. เกิด	เหตุการณ์สำคัญ	คุณลักษณะ: นิสัย การให้คุณค่า
 <b>ไซเลนต์เจน Silent Generation</b>	2468-2485	เศรษฐกิจโลกตกต่ำ สงครามโลก	ชอบความเป็นระเบียบแบบแผน ไม่ชอบความเสี่ยง อนุรักษ์นิยม
 <b>เบบี้บูมเมอร์ Baby Boomer</b>	2486-2503	สงครามโลกสิ้นสุด ยุคฟื้นฟูสังคม เศรษฐกิจ การเกิดเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว	ทุ่มเทชีวิตให้กับการทำงาน สู้งาน อดทน ชอบงานที่มีความมั่นคง มีความภักดีต่อองค์กร ให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่พลเมือง
 <b>เจนเอกซ์ Generation X</b>	2504-2524	เศรษฐกิจของโลกเริ่มฟื้นตัว ผู้หญิงออกทำงานมากขึ้น วัฒนธรรมสมัยใหม่ เริ่มเฟื่องฟู	ไม่ชอบความเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิต มีความคิดสร้างสรรค์ แต่งานข้างลง อยากทำงานที่มีความอิสระ อยากเป็นนายตัวเองมากกว่าการทำงานในบริษัทใหญ่ ชอบงานที่ทำขายและได้ความรู้ใหม่ๆ งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย ชอบช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัคร มากกว่าการทำหน้าที่พลเมือง
 <b>เจนวาย Generation Y</b>	2525-2548	ยุคก้าวกระโดดทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะ อินเทอร์เน็ต	มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำหลายสิ่งได้ในเวลาเดียวกัน ค้นเคยกับเทคโนโลยีเป็นอย่างดี มุ่งมั่น แต่ไม่ค่อยมีความอดทน ทำงานเป็นทีมเก่ง ไม่ชอบเสี่ยง ไม่ได้แสวงหาความแปลกแหวกแนวเท่าเจนเอกซ์

ภาพที่ 2.2 เจเนอเรชันในปัจจุบัน

ที่มา: ปรับจาก Strauss & Howe, 2007

ตามที่กล่าวมาข้างต้นทั้งหมด ทำให้เข้าใจได้ว่าทฤษฎีเจเนอเรชันนั้นเป็นเรื่องของการเรียนรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะนิสัย และการให้คุณค่าของคนในแต่ละกาลสมัย ตลอดถึงเป็นการทำให้เข้าใจเกี่ยวกับประวัติศาสตร์โลกอีกด้วย ดังนั้น การบริหารจัดการองค์กรและการใช้ชีวิตในปัจจุบันจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจทฤษฎีเจเนอเรชัน เพราะการเข้าใจในคนที่รู้จักมักคุ้นที่มีความแตกต่างกันในวัยซึ่งมีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่องก็คือการมีความรู้ในเรื่องทฤษฎีเจเนอเรชันนั่นเอง สรุปแล้ว การที่คนในสังคมมีความแตกต่างกันมากบ้างน้อยบ้างนั้นสามารถกล่าวได้ว่าล้วนได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเจเนอเรชันแน่นอน หมายความว่าหากคนที่อยู่ร่วมมีเจเนอเรชันเดียวกันหรือไม่ห่างกันก็ย่อมจะมีหลายๆ เรื่องที่ไม่แตกต่างกัน แต่ถ้ามีเจเนอเรชันแตกต่างกันมากก็ย่อมจะมีคุณลักษณะ นิสัย และการให้คุณค่าที่แตกต่างกันไปด้วย

เกียรตินิชย์ อุดมธนะธีระ (2561) ได้จัดแบ่งกลุ่มคนออกเป็น Generation ที่พบจะมีหลายแบบตั้งแต่ 4 ถึงมากกว่า 10 กลุ่ม แต่จะยกกลุ่มที่นิยมใช้กัน ไปเพียง 5 กลุ่มได้แก่

1. Silent Generation กลุ่มที่เริ่มจะค่อยสูญหายไปในกลุ่มนี้เดิมแบ่งเป็น 3 ช่วง แต่ในที่นี้จะเอามารวมกันเนื่องจากเริ่มค่อยๆ เหลือลดน้อยลงไปมา อาจแบ่งคนในกลุ่มนี้ย่อยได้ 3 ช่วง

1.1 Lost Generation คนกลุ่มนี้เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2426-2443 หรือในช่วงทศวรรษที่ 80 ปัจจุบันคนกลุ่มนี้เสียชีวิตไปหมดแล้ว เหตุการณ์ที่สำคัญที่เกิดขึ้นในชีวิตของคนยุคนี้นี้คือ สงครามโลกครั้งที่ 1

1.2 Greatest Generation คนกลุ่มนี้เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2444-2467 เป็นยุคก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 เมื่อสงครามสงบเกิดสภาพเศรษฐกิจตกต่ำไปทั่วโลก เกิดความต้องการแรงงานในการฟื้นฟูและพัฒนาเศรษฐกิจให้กลับมาดีขึ้นอีกครั้ง ผู้คนในยุคนี้ จะมีความเป็นทางการสูงผู้ชายจะใส่สูทผูกเนคไทเมื่อออกจากบ้าน คนในสังคมจะมีแบบแผนปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันคือ มีความคิด ความเห็น ความเชื่อเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เชื่อมันรัฐบาล อำนาจรัฐ มีจิตสำนึกความเป็นพลเมืองร่วมกัน

1.3 Silent Generation คนกลุ่มนี้เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2468-2488 ประชากรรุ่นนี้จะมีน้อยเพราะเป็นช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 และเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจตกต่ำ ดังนั้นผู้คนจึงมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ยากลำบากต้องทำงานหนักในโรงงานหามรุ่งหามค่ำ คนรุ่นนี้จึงมีความเคร่งครัดต่อระเบียบแบบแผนมาก มีความจงรักภักดีต่อนายจ้างและประเทศชาติสูงเคารพกฎหมาย เป็นยุคที่ผู้หญิงเริ่มออกมาทำงานนอกบ้านกันมากขึ้น กระทั่งเวลาผ่านไปเศรษฐกิจเริ่มฟื้นตัว คนในรุ่นนี้จึงได้รับโอกาสมากขึ้น มีช่องทางสร้างกิจการของตัวเอง รวมทั้งมีบทบาทในการพัฒนาเทคโนโลยีเป็นรากฐานจนถึงปัจจุบัน



2. Baby Boomer คนกลุ่มนี้เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489 – 2507 หรือในยุคสิ้นสุด สงครามโลกครั้งที่ 2 สาเหตุที่เรียกว่า Baby Boomer เนื่องจากหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 สงบลง บ้านเมืองที่ผ่านการสู้รบได้รับความเสียหายอย่างหนัก ต้องเร่งฟื้นฟูประเทศให้กลับมาแข็งแกร่ง มั่นคงอีกครั้ง สงครามที่ผ่านพ้นไปได้คร่าชีวิตคนที่จะมาเป็นแรงงาน ไปมาก แทบทุกประเทศจึง ขาดแรงงานในการขับเคลื่อนประเทศ คนในยุคนี้จึงมีค่านิยมที่จะต้องมียุวกหลายคน เพื่อสร้าง แรงงานขึ้นมาพัฒนาประเทศชาติจึงเป็นที่มาของคำว่า Baby Boomer คนกลุ่มนี้มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์กติกา มีความอดทนสูงทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรมาก สู้งานพยายามคิดและ ทำอะไรด้วยตัวเอง เป็นเจ้าคนนายคนถูกครอบครัวสั่งสอนมาให้เป็นคนประหยัดคอดออม จึงมีการ ใช้จ่ายอย่างรอบคอบและระมัดระวัง เกรงครัดในขนบธรรมเนียมประเพณี

3. Generation X หรือ Gen-X คนยุคนี้จะเกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2508-2522 หลังยุค Baby Boomer ส่งผลให้เด็กเกิดมากขึ้นมาก มีปัญหาตามมาคือทรัพยากรที่มีอยู่ใน โลกเริ่มไม่เพียงพอที่จะจัดสรรได้ จึงเกิดเป็นกระแสตีกลับจากยุคเบบี้บูมเมอร์ Baby Boomer เริ่มมีการควบคุมอัตรา การเกิดของประชากร ยุคนี้อาจเรียกอีกชื่อว่า Yuppie ที่ย่อมาจาก Young Urban Professionals เพราะเกิดมาพร้อมในยุคที่โลกมั่งคั่งแล้ว จึงใช้ชีวิตอย่างสุขสบายเติบโตมากับการพัฒนาของวิดีโอ เกม, คอมพิวเตอร์, สไตล์เพลงแบบฮิปฮอป และอาจหันดูทีวีจอขาวดำด้วย คนกลุ่มนี้ชอบอะไรง่าย ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว มีแนวคิดและการ ทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิด เปิดกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์ Gen-X มีแนวโน้มที่จะต่อต้านสังคม ไม่เชื่อเรื่องศาสนา และไม่ได้ ยึดขนบธรรมเนียมประเพณีมากนัก เป็นคนที่มีความยืดหยุ่น ในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่ เปลี่ยนไป เช่น การอยู่ก่อนแต่งหรือการหย่าร้างเป็นเรื่องปกติ

4. Generation Y หรือ Gen-Y คนยุคนี้จะเกิดอยู่ใน ช่วงปี พ.ศ. 2523–2540 คนกลุ่มนี้เติบโตขึ้นมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและค่านิยมที่แตกต่างระหว่าง รุ่นปู่ย่าตายาย กับ รุ่นพ่อแม่ แต่ก็รับเอาความเจริญรุดหน้าของเทคโนโลยี และอินเทอร์เน็ตเข้ามาแทรกอยู่ในการ ดำรงชีวิตประจำวันด้วย ยุคนี้จะเป็นยุคที่เศรษฐกิจกำลังเติบโตเป็นอย่างมาก ทำให้พ่อแม่ที่ค่อนข้าง จะประสบความสำเร็จในชีวิตแล้วจะดูแลเอาใจใส่ลูกเป็นอย่างดี เด็กยุคนี้จึงมักจะถูกตามใจตั้งแต่ เด็กได้ในสิ่งที่คนรุ่นพ่อแม่ไม่ค่อยได้ มีการศึกษาคี มีลักษณะนิสัยชอบการแสดงออก มีความเป็น ตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบถูกบังคับให้อยู่กรอบ ไม่ชอบอยู่ในเงื้อมมือ ชอบเสพข่าวสารผ่านช่องทาง ที่หลากหลาย มีอิสระในความคิดกล้าซักถามในทุกระื่องที่ตัวเองสนใจไม่หวั่นกับคำวิจารณ์มี ความเป็นสากลมาก มองว่าการนิยมชมชอบวัฒนธรรมหรือศิลปินต่างชาติเป็นเรื่องธรรมดา ปัจจุบัน คนกลุ่มนี้อยู่ในทั้งช่วงวัยเรียน และวัยทำงาน และจากการที่ยุคนี้เป็นยุคที่มีเทคโนโลยีเข้ามา

เกี่ยวข้อง มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารชอบงานด้านไอทีใช้ความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ รวมทั้งสามารถทำอะไรหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน เรียกได้ว่าสามารถใช้เครื่องมือเครื่องมือไม่ได้ อย่างคล่องแคล่ว การทำงานคนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่า สิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร และชอบทำงานเป็นทีมไม่ค่อยอดทนเหมือนรุ่นพ่อรุ่นแม่ มักหวังที่จะทำงานได้เงินเดือนสูง แต่ไม่อยากไต่เต้าจากการทำงานข้างล่างขึ้นไป คาดหวังในการทำงานสูงต้องการค่าชม มักจะจัดสรรเวลาให้งานและชีวิตส่วนตัวในจุดที่สมดุลกัน พอหลังเลิกงานอาจไปทำกิจกรรมเพื่อสร้างความสุขให้กับตัวเองเช่น ไปเล่นฟิตเนส ไปพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง จะไม่ค่อยหมกมุ่นอยู่กับงานเหมือนกับคนรุ่นก่อน

5. Generation Z หรือ Gen-Z คนยุคนี้จะเกิดอยู่ในช่วงเกิดหลัง พ.ศ. 2540 ขึ้นไป เป็นคนที่ปัจจุบันยังวัยเด็ก กลุ่ม Gen-Z เติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย สามารถใช้งานเทคโนโลยีและเรียนรู้ได้เร็วเพราะพ่อแม่ใช้สิ่งเหล่านี้ในชีวิตประจำวัน

\* กลุ่มใหม่ที่เพิ่ม Generation C หรือ Gen-C เป็นกลุ่มใหม่ที่ Google และ Nielsen บัญญัติ ใช้สำหรับเรียกกลุ่มคนยุคใหม่ที่ไม่ได้แบ่งตามอายุ 5 กลุ่มที่กล่าวมา แต่จะมีการจัดกลุ่มตามพฤติกรรมการใช้โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ตและโซเชียลเน็ตเวิร์ก คนในกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นคนกลุ่ม Baby Boomer และ Gen-X ที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตัวเองหันมาสนใจเทคโนโลยีมากขึ้น ไปจนถึงขั้นเสพติดการเชื่อมต่อแต่ไม่รวมคนกลุ่ม Gen-Y เพราะคนกลุ่มนี้จะมีการเชื่อมต่อโลกไร้สายเป็นประจำอยู่แล้ว Gen-C จะมีนิสัยคือ จะมีการเชื่อมต่อตลอดเวลา มีการอัปเดตข้อมูล สนใจข่าวสารที่ได้รับรู้มาในโลกโซเชียล พร้อมจะแชร์ต่อทุกเมื่อ ติดตามคูคลิปในยูทูปมากกว่านั่งดูโทรทัศน์ เหมือนกับสังคมออนไลน์กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตของตัวเองไปแล้ว และคนกลุ่มนี้ก็ยังกลายเป็นผู้ขับเคลื่อนวัฒนธรรมใหม่ กลุ่ม Gen-C แม้จะชอบโพสต์ข้อความมากมาย แต่จะโพสต์ด้วยความระมัดระวังกว่า มักจะโพสต์เพื่อแบ่งปันความรู้ ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ต่างจาก Gen-Y ที่จะโพสต์ตามอารมณ์มากกว่า

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

#### 3.1 ความหมายของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

Chanin C (<http://www.sms-stou.org/ข่าวสารประชาสัมพันธ์>) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life Balance: WLB) หมายถึง “การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง” หากสามารถสร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตกับงานได้จะช่วยเกิดความสุขที่ดี มีสุขภาพในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด

Hymen & Summers (2547) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานมีความหมายที่ประกอบด้วย 3 คำ ได้แก่ คำว่า "งาน" "ชีวิต" และ "สมดุล" คำว่า "งาน" หมายถึง กิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับงานที่ครอบคลุมทั้งการทำงานตามเวลางานปกติและกิจกรรมอื่น ที่ต้องทำนอกเวลางาน เช่น กิจกรรมที่ทำต่อเนื่องเกินเวลางานปกติ กิจกรรมในงานบางประเภทที่ไม่สามารถแบ่งแยกเวลาจากชีวิตครอบครัวได้ เช่น เกษตรกรรม, งานค้าขายปลีก คำว่า "ชีวิต" หมายถึง การใช้ชีวิตกับครอบครัว การมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว หรือการใช้เวลาสำหรับการสานสัมพันธ์ในครอบครัว คำว่า "สมดุล" หมายถึง การแบ่งเวลาให้แก่งานและชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งความสมดุลนี้อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์

Edwards & Rothbard (2000) กล่าวว่า สมดุลชีวิตกับการทำงานคือ การไม่มีความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน (Work-life conflict) เนื่องจากโดยธรรมชาติแล้ว ถึงแม้จะมีสมดุลชีวิตกับการทำงาน คนส่วนใหญ่อาจไม่สามารถรับรู้ความสมดุลนั้นได้ แต่หากมีความไม่สมดุลหรือความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับการทำงานก็จะสามารถรับรู้ได้ง่ายกว่า เช่นเมื่อเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้าจากงาน ไม่มีความสุขในงาน หรือมีปัญหาในชีวิตครอบครัวที่เกิดจากงาน ก็จะรู้สึกว่ามี ความขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว ดังนั้น จึงมีผู้ให้คำจำกัดความของ สมดุลชีวิตกับการทำงาน โดยมองในด้านความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน

กรมแรงงานของประเทศนิวซีแลนด์ (Department of Labor of New Zealand; 2006) กล่าวถึง สมดุลชีวิตและการทำงานไว้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติระหว่างการทำงานและกิจกรรมอื่นๆ ที่มีความสำคัญซึ่งควรที่จะแบ่งงานต่างๆ ออกจากสิ่งอื่นๆ อย่างเหมาะสม เช่นการใช้เวลากับครอบครัวการมีส่วนร่วมในชุมชน งานอาสาสมัคร งานพัฒนาตนเอง เวลาว่างและการพักผ่อน

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักข้าราชการพลเรือน (2548) ได้อธิบายถึงความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน กล่าวคือ การมีทางเลือกในการสร้างความยืดหยุ่น มีสภาพแวดล้อมสนับสนุน ส่งเสริมและทำให้คนมุ่งความสนใจในงานขณะทำงาน รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน สิ่งที่จะทำให้บุคคลากรบรรลุความต้องการของชีวิต และความยืดหยุ่นดังกล่าวเป็นเสมือนกลยุทธ์ให้ความต้องการของบุคคลและธุรกิจมาบรรจบกัน

ดังนั้น สามารถสรุปความหมายของสมดุลชีวิตกับการทำงาน กล่าวคือ ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความเหมาะสมพอดี แต่การจัดการกับบทบาททั้งด้านชีวิตและการทำงาน ไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนละเท่าๆกัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆนั้นได้หรือไม่เพียงใด

### 3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

A.H. Maslow (1954) ได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็น ทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการ ให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นลิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กรและส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกันเนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการและเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อน เพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งทีตนเองต้องการ เพื่อลดความตึงเครียดนั้น

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตาม ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคมการได้รับการยอมรับ เป็นต้น
4. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem Needs) เช่น ชื่อเสียงเกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-Actualization Needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลาภยศสรรเสริญ เป็นต้น

Campbell et al. (1976) ได้กล่าวว่า นอกจากความสุขและสุขภาพแล้วก็ยังมีมิติอื่นๆ อีก ชีวิตที่ดีสามารถวัดได้จากสิ่งของอุปโภคบริโภค และสันนิษฐานว่าเป้าหมายระดับชาติได้เพิ่มความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตมากกว่าการมีทรัพย์สินสมบัติมากมาย แม้ว่าคุณภาพชีวิตมักจะวัดจากสิ่งของอุปโภคบริโภค แต่ในระดับชาติ ต้องมีการเปลี่ยนมุมมองจากในแง่เศรษฐศาสตร์ ไปเป็นมุมมองในแง่จิตวิทยาที่เน้นในด้านความผาสุกเป็นสำคัญ แคมป์เบลและคณะยังได้วิเคราะห์และทดลองว่า ความต้องการขั้นพื้นฐานคือการมีอาหารเพียงพอ การมีที่อยู่อาศัย มีสิ่งของจำเป็นอื่นๆ และสิ่งที่เป็นนามธรรมต่างๆ นอกจากนี้ งานวิจัยชิ้นนี้ยังได้รวมถึงความพึงพอใจในความงามของธรรมชาติและศิลปะด้วยแคมป์เบลและคณะได้ศึกษาถึงคำว่า “สวัสดิการ” โดยได้ให้ความหมายที่ว่า ความสามารถที่บุคคลมีอำนาจเหนือทรัพยากร และการที่รัฐบาลได้จัดตั้งโครงการต่างๆ ขึ้นมาเพื่อประโยชน์ของประชาชน (Campbell et al., 1976) ในช่วงระยะเวลาแรก การศึกษาที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตได้แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจและสวัสดิการเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำรงอยู่ของชีวิตมนุษย์

Cummins (1998) ได้พยายามที่จะเสนอนิยามล่าสุดของคำว่าคุณภาพชีวิต โดยอธิบายคุณภาพชีวิตจากสิ่งหลากหลายที่แยกกันอยู่มาเป็นมิติในเชิงภาวะวิสัย เช่น ความร่ำรวย ทรัพย์สินเงินทอง การมีสุขภาพดี ความสัมพันธ์ส่วนตัว เป็นต้น และมิติในเชิงอัตวิสัย เช่น ความรู้สึก ความพึงพอใจหรือความสุข เป็นต้น นอกจากนี้ยังอธิบายว่า บรรทัดฐานทางวัฒนธรรมมีผลต่อความผาสุกและบุคคลต่างๆ ย่อมประเมินชีวิตของตนเองแตกต่างกันออกไปด้วยเหตุที่คุณภาพชีวิตเป็นประเด็นที่แพร่หลายที่เกี่ยวข้องกับคนทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตในฐานะที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของรัฐบาลและผู้วางนโยบาย แต่นิยามของคุณภาพชีวิตยังไม่ชัดเจนและยากที่จะให้คำจำกัดความ งานวิจัยหลายชิ้นพยายามที่จะพิสูจน์แต่ไม่มีนิยามมาตรฐาน ที่ได้รับการยอมรับกันในวงกว้าง ทั้งยังไม่มีความร่วมมือกันระหว่างงานวิจัยในปัจจุบันในการให้นิยามและแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต อย่างไรก็ตาม การตั้งคำถามว่า “อะไรคือนิยามของคุณภาพชีวิต” ไม่สำคัญเท่ากับคำถามที่ว่า “อะไรคือ เงื่อนไขหรือเกณฑ์มาตรฐานของคุณภาพชีวิต”

กล่าวโดยสรุป การวิเคราะห์จากงานวิจัยหลายๆ ชิ้นพบว่านิยามของคุณภาพชีวิตไม่ได้ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ของแต่ละบุคคลแต่ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ทางความจำเป็น ความต้องการ และความปรารถนาของคนในแต่ละท้องถิ่นและสังคม



Merrill & Merrill (2003) กล่าวถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของคนทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้านดังนี้

1. ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การทำงาน หรืออาชีพ ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้ผู้ประกอบอาชีพนั้นเกิดความคิดสร้างสรรค์
2. ด้านครอบครัว เป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ ที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการดำรงชีวิตภายในสังคม
3. ด้านเวลา เวลาเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆอย่างของชีวิต ดังนั้นทุกคนจึงต้องทำให้เกิดความสมดุลกับด้านอื่นๆของชีวิตด้วย
4. ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคต และเกี่ยวข้องกับ การทำงาน ครอบครัว และเวลา
5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของคนเราไม่เคยหยุดนิ่ง สิ่งที่เราควรต้องทำคือ การพัฒนาด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิต เพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้าน และทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

สรุปแนวทางการสร้างสมดุลแห่งชีวิต เป็นเพียงแค่แนวคิด สมดุลชีวิต การทำงานกับการจัดสรรเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สามารถสร้างแทนใครๆได้ ชีวิตของใครคนนั้นๆ ต้องรับผิดชอบ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงชีวิต จะเริ่มขึ้นจากวิถีคิด ความคิดเปลี่ยน ชีวิตเปลี่ยน Work Life Balance การบริหารชีวิตให้สมดุลและมีความสุขกับชีวิต

#### 4. ประวัติที่เกี่ยวกับกรุงเทพมหานคร

พื้นที่บริเวณกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน เดิมเป็นที่ตั้งของเมืองธนบุรีศรีมหาสมุทร ชาวต่างชาติเรียกกันว่า "บางกอก" มาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา มีความสำคัญเนื่องจากเป็นเส้นทางออกสู่ทะเลและติดต่อค้าขายกับอาณาจักรต่าง ๆ เป็นเมืองหน้าด่านขนอน คอยดูแลเก็บภาษีกับเรือสินค้าทุกลำที่ผ่านเข้าออก ส่วนบริเวณปากน้ำตรงอ่าวไทย เรียกกันว่า "นิวอัมสเตอร์ดัม" มีชุมชนใหญ่และ โกดังของชาวต่างประเทศไว้สำหรับพักสินค้า ปัจจุบันคือพื้นที่บริเวณอำเภอพระประแดง ที่มาของคำว่า "บางกอก" นั้น มีข้อสันนิษฐานว่าอาจมาจากการที่แม่น้ำเจ้าพระยาคดเคี้ยวไปมา บางแห่งมีสภาพเป็นเกาะเป็น โลก จึงเรียกกันว่า "บางเกาะ" หรือ "บางโลก" หรือไม่กี่ เป็นเพราะบริเวณนี้มีต้นมะกอกอยู่มาก จึงเรียกว่า "บางมะกอก" โดยคำว่า "บางมะกอก" มาจากวัดอรุณ ซึ่งเป็นชื่อเดิมของวัดดังกล่าว และต่อมาร้อนคำลงจึงเหลือแต่คำว่าบางกอก

ต่อมาเมื่อวันที่ 21 ธันวาคม พ.ศ. 2514 รัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจร ได้รวมจังหวัดพระนคร และจังหวัดธนบุรี เข้าด้วยกันเป็น นครหลวงกรุงเทพธนบุรี และภายหลังการปรับปรุงการปกครองใหม่เมื่อวันที่ 14 ธันวาคม พ.ศ. 2515 จึงได้เปลี่ยนเป็นชื่อเป็น กรุงเทพมหานคร แต่นิยมเรียกกันว่า กรุงเทพฯ

ในปี พ.ศ. 2554 กรุงเทพมหานครได้รับการประกาศจากองค์การการศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ ให้เป็นเมืองหนังสือโลก หรือ World Book Capital ประจำปี พ.ศ. 2556 กรุงเทพมหานครติดอันดับที่ 102 เมืองน่าอยู่ของโลก จัดอันดับโดย The Economist Intelligence Unit

กรุงเทพมหานคร เป็นเมืองหลวงและนครที่มีประชากรมากที่สุดของประเทศไทย เป็นศูนย์กลางการปกครอง การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การเงินการธนาคาร การพาณิชย์ การสื่อสาร และความเจริญของประเทศ เป็นเมืองที่มีชื่อยาวที่สุดในโลก ตั้งอยู่บนสามเหลี่ยมปากแม่น้ำเจ้าพระยา มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่านและแบ่งเมืองออกเป็น 2 ฟัง คือ ฟังพระนครและฟังธนบุรี โดยกรุงเทพมหานครมีพื้นที่ทั้งหมด 1,568.737 ตารางกิโลเมตร มีประชากรตามทะเบียนราษฎรกว่าห้าล้านคน ทำให้กรุงเทพมหานครเป็นเอกนคร (primate city) จัด และศูนย์ชุมชนอื่นของประเทศไทย ด้วยความสำคัญลง มีผู้กล่าวว่า กรุงเทพมหานครเป็น "เอกนครที่สุดในโลก" เพราะมีประชากรมากกว่านครที่มีประชากรมากเป็นอันดับสองถึงสี่สิบเท่า



ภาพที่ 2.3 ลักษณะทางภูมิประเทศของกรุงเทพมหานคร

ที่มา: <http://poonpy41.blogspot.com/2016/12/2-1568.html>

กรุงเทพมหานครยังเป็นเมืองที่มีดีกรีฟ้ามากที่สุดเป็นอันดับที่ 12 ของโลก มีสถานที่ท่องเที่ยวหลายแห่ง เช่น พระบรมมหาราชวัง พระที่นั่งวิมานเมฆ และวัดต่างๆ นอกจากนี้ยังมีแหล่งช้อปปิ้งและค้าขายที่สำคัญมากมาย ซึ่งดึงดูดนักท่องเที่ยวต่างชาติมากมาย โดยในปี พ.ศ. 2555 องค์การการท่องเที่ยวโลก (UNWTO) ได้จัดอันดับกรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่มีคนเดินทางเข้ามาเป็นอันดับที่ 10 ของโลก และเป็นอันดับที่ 2 ของเอเชีย โดยมีคนเดินทางมากกว่า 26.5 ล้านคน นอกจากนี้จากการจัดอันดับการใช้ผ่านบัตรเครดิตมาสเตอร์การ์ด ประจำปี พ.ศ. 2557 กรุงเทพมหานคร มีการใช้ผ่านบัตรเครดิตของนักท่องเที่ยวถึง 16.42 ล้านดอลลาร์ เป็นอันดับที่สองของโลก รองจากกรุงลอนดอน สหราชอาณาจักร เท่านั้น

กรุงเทพมหานครเป็นเขตปกครองพิเศษของประเทศไทย มิได้มีสถานะเป็นจังหวัด คำว่า กรุงเทพมหานคร นั้นยังใช้เรียกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของกรุงเทพมหานครอีกด้วย กรุงเทพมหานครมีการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง แต่ปัจจุบันผู้บริหารกรุงเทพมหานครมาจากการแต่งตั้งในสมัยอาณาจักรอยุธยา กรุงเทพมหานครยังเป็นเพียงสถานีการค้าขนาดเล็กอยู่ที่ปากแม่น้ำเจ้าพระยา ต่อมาขนาดเพิ่มขึ้นและเป็นที่ตั้งของเมืองหลวงสองแห่ง คือ กรุงธนบุรีในปี พ.ศ. 2311 และกรุงรัตนโกสินทร์ใน พ.ศ. 2325 กรุงเทพมหานครเป็นหัวใจของการทำให้ประเทศสยามทันสมัย และเป็นเวทีกลางของการต่อสู้ทางการเมืองของประเทศตลอดคริสต์ศตวรรษที่ 20 นครเติบโตอย่างรวดเร็วและปัจจุบันมีผลกระทบสำคัญต่อการเมือง เศรษฐกิจ การศึกษา สื่อและสังคมสมัยใหม่ของไทย ในช่วงที่การลงทุนในเอเชียรุ่งเรือง ทำให้บริษัทข้ามชาติจำนวนมากเข้ามาตั้งสำนักงานใหญ่ภูมิภาคในกรุงเทพมหานคร ทำให้กรุงเทพมหานครเป็นกำลังหลักทางการเงินและธุรกิจภูมิภาค นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางการขนส่งและสาธารณสุขระหว่างประเทศ และกำลังเติบโตเป็นศูนย์กลางศิลปะ แฟชั่นและการบันเทิงในภูมิภาค อย่างไรก็ดี การเติบโตอย่างรวดเร็วของกรุงเทพมหานครขาดการวางผังเมือง ทำให้ระบบโครงสร้างพื้นฐานไม่เพียงพอ ถนนที่จำกัดและการใช้รถส่วนบุคคลอย่างกว้างขวางส่งผลให้เกิดปัญหาจราจรแออัดเรื้อรัง

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลภัสรดา แก้วปัญญา (2556) ได้ศึกษาถึง ปัจจัยการส่งเสริมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน: กรณีศึกษา บุคลากรภาครัฐและเอกชน โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐและเอกชน 2) ศึกษาปัจจัยการส่งเสริมความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐและเอกชน 3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยการส่งเสริมที่ส่งผลต่อความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐและเอกชน โดย



ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรภาครัฐและเอกชนที่มีอายุ 20 ปีขึ้นไป ที่ทำงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรัฐบาลส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นแนวทางการส่งเสริมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมีสวัสดิการที่ดีสำหรับพนักงานและครอบครัวอยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาคือ การบริหารปริมาณภาระงาน ส่วนพนักงานเอกชนส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นแนวทางการส่งเสริมความสมดุลของชีวิตและการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาคือ การจัดกิจกรรมระหว่างองค์กรและพนักงาน และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การบริหารปริมาณงานหรือภาระงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล ความยืดหยุ่นเวลาและการทำงานให้เหมาะสม การสร้างความน่าเชื่อถือและการไว้ใจซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็น และการจัดกิจกรรมระหว่างองค์กรและพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการส่งเสริมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ภาวิณี แสนวัน (2557) ได้ศึกษาถึง การศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านการทำงานซึ่งประกอบด้วย แหล่งที่มาของรายได้รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาเดินทางไป-กลับ ที่ทำงานที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้จะเป็นพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่ได้ทำงานในย่านศูนย์รวมธุรกิจ ผลการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยด้านส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ การศึกษา สถานภาพสมรส และจำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะนั้น มีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมาจากลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกันของคนในแต่ละช่วงอายุด้วย เช่น กลุ่ม Baby Boom จะมีพฤติกรรมขยัน สู้งานหนัก มีความอดทน ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลานาน ส่วนกลุ่ม Generation Y จะมีความอดทนต่ำ ชอบการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญกับสังคม ดังนั้นจึงมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน และความแตกต่างของ

ปัจจัยด้านการทำงานซึ่งประกอบด้วย แหล่งที่มาของรายได้รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระยะเวลาเดินทางไป-กลับที่ทำงานมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับแนวคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two – Factor Theory) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่จูงใจทำให้คนทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนเกิดความพยายามในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้คนทำงานให้แก่องค์กร ปัจจัยจูงใจได้แก่ ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าในการทำงานลักษณะงานความรับผิดชอบการได้รับการยอมรับและความสำเร็จในการทำงาน 2. ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factor) เป็นปัจจัยที่หากขาดไปคนจะรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน แต่ก็มีได้หมายความว่าคนจะพอใจในการทำงานหรือมีแรงกระตุ้นในการทำงาน ปัจจัยสุขวิทยา ได้แก่ ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน สถานภาพนโยบายและการบริหารงานขององค์กรชีวิตส่วนตัวความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน การบังคับบัญชา

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) ได้ศึกษาถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 5 ประเด็นหลักคือ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลาด้านการเงินและด้านสติปัญญาที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสายวิชาการ(อาจารย์) คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ที่มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง พบว่า องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ในด้านการงานเกิดจากสาเหตุที่ภาระงานที่หนักเกินไป อัตราค่าจ้างของอาจารย์น้อยเกินไป ความยากง่ายของงานวิจัย ผู้ช่วยและที่ปรึกษางานวิจัยที่มีไม่เพียงพอจึงเป็นสาเหตุที่อาจารย์ใหม่บางท่านไม่เสนอขอทุนการวิจัยและทำให้การดำเนินการวิจัยไม่ประสบประสิทธิผล ในด้านเวลาสาเหตุเกิดจากการจัดการบริหารเวลาเวลาและการจัดตารางสอนไม่เหมาะสมกับการทำงานวิจัยโดยเวลาส่วนใหญ่หมดไปกับภาระการสอนที่ได้กำหนดเวลาไว้อย่างชัดเจน รวมถึงงานด้านสนับสนุนที่ต้องใช้เวลาในการทำงานมากทำให้เวลาที่จะต้องมาทำการวิจัยต้องลดลงไปในด้านครอบครัวเกิดจากการต้องรับภาระเลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัวและการต้องอยู่ห่างไกลจากครอบครัว แต่ถ้าหากสมาชิกในครอบครัวสามารถเลี้ยงดูตัวเองได้ก็จะไม่กระทบกับการดำเนินการวิจัย ในด้านการเงินเกิดจากการขาดค่าตอบแทนจากการวิจัยและขาดแหล่งเงินทุนที่ต้องใช้สำหรับ

การวิจัยเพราะการให้ค่าตอบแทนจากการทำวิจัยจะเป็นแรงจูงใจให้เกิดการขอกทุนในการทำวิจัยมากยิ่งขึ้น และในด้านสถิติปัญหาเกิดจากการไม่ได้รับการปฐมนิเทศและการฝึกอบรมความรู้ด้านการทำวิจัย

พนิดา บุญธรรม (2559) ได้ศึกษาถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) 2) ศึกษาปัจจัยด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5 ด้าน ได้แก่ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) 3) ศึกษาปัจจัยด้านความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของบริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลชีวิตกับงานมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกับความผูกพันในองค์กรของพนักงานซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากความสมดุลชีวิตกับงานเป็นสิ่งที่ช่วยรักษาคุณภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวทำให้เกิดความสมดุลส่งผลให้การดำเนินชีวิตและการทำงานราบรื่น เกิดความสุขในชีวิตและการทำงานถือได้ว่าความสมดุลชีวิตกับงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรซึ่งมักพบว่าองค์กรที่มีนโยบายด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานจะส่งเสริมกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น อัตราการขาดงานและบุคลากรลาออกลดลง บุคลากรเกิดความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

สุลิวัดย์ หมีแตร (2559) ได้ศึกษาถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการก้าวเข้าสู่เข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยที่มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนที่พักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน มีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานและมีการแสดงออกถึงความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมายมา รวมไปถึงมี

ความรู้สึกรับผิดชอบในระดับของเสรีภาพจากการปฏิบัติงานนั้น มีผลต่อการทำงานที่ดี และมีการสร้างสรรค์ผลงานได้อย่างต่อเนื่องทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) มีผลต่อความผูกพันของพนักงานกับองค์กรที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนนั้น มีอิสระที่จะใช้เวลาหลังเลิกงานได้ สามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้โดยไม่ต้องกังวลกับงาน อีกทั้งสามารถแยกตัวเองออกจากงานและมีเวลาให้กับตัวเอง สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเหมาะสมโดยไม่รู้สึกถูกบีบบังคับจากภาระหน้าที่การงาน จึงทำให้รู้สึกพอใจกับความสามารถในการดูแลตัวเอง และครอบครัว แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านผลตอบแทนทางการเงิน (Financial Reward) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนเห็นว่า ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังได้รับผลตอบแทนด้านอื่นๆ อีกอย่างเหมาะสมที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการต่างๆ ที่ทางบริษัทมีให้ และมีโอกาสที่จะได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงานด้วยความยุติธรรม จึงมีผลทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ และมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชน มีความรู้สึกพอใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันแล้ว และองค์กรได้ให้ความสำคัญกับงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ อีกทั้งมีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมรวมถึงสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ตลอดเวลา บริษัทได้มีกฎระเบียบที่ชัดเจน ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และสบายใจที่ได้ทำงานกับองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) มีผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ซึ่งเป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนได้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม และองค์กรธุรกิจส่วนใหญ่มีการสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ และมีรูปแบบวัฒนธรรมที่มีความเป็นผู้นำสามารถเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้สนองรับ หรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทาง และแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้มีชื่อเรื่อง ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้ศึกษาได้มีการดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

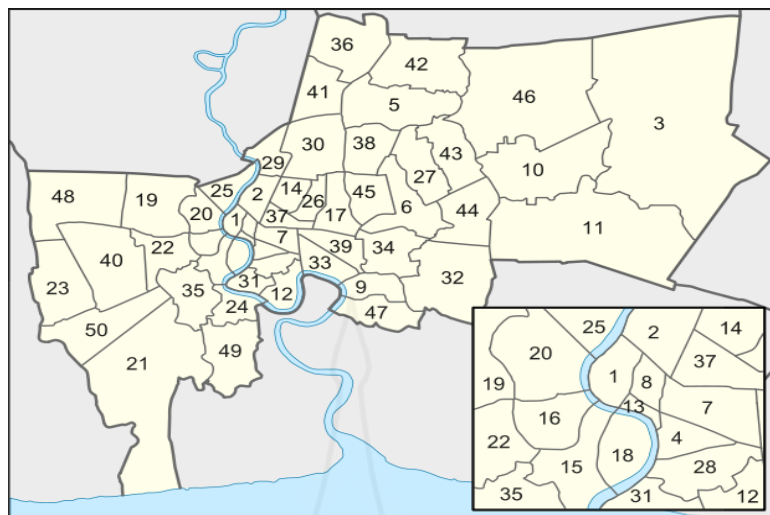
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มคนวัยทำงานธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งกลุ่มคนวัยทำงาน อ้างอิงจากจำนวนประชากรตามเขตในกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 50 เขต โดยแบ่งเป็น 1) ประชากรฝั่งพระนครจำนวน 35 เขต ซึ่งประกอบไปด้วย เขตคลองเตย เขตคลองสามวา เขตคันนายาว เขตจตุจักร เขตดอนเมือง เขตดินแดง เขตดุสิต เขตบางกะปิ เขตบางเขน เขตบางคอแหลม เขตบางซื่อ เขตบางนา เขตบางรัก เขตบึงกุ่ม เขตปทุมวัน เขตประเวศ เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตพญาไท เขตพระโขนง เขตพระนคร เขตมีนบุรี เขตยานนาวา เขตราชเทวี เขตลาดกระบัง เขตลาดพร้าว เขตวังทองหลาง เขตวัฒนา เขตสวนหลวง เขตสะพานสูง เขตสัมพันธวงศ์ เขตสาทร เขตสายไหม เขตหนองจอก เขตหลักสี่ และเขตห้วยขวาง มีประชากรจำนวน 3,922,451 คน และ 2) ประชากรฝั่งธนบุรีจำนวน 15 เขต ซึ่งประกอบไปด้วย เขตธนบุรี เขตบางกอกใหญ่ เขตคลองสาน เขตตลิ่งชัน เขตบางกอกน้อย เขตบางขุนเทียน เขตภาษีเจริญ เขตหนองแขม เขตราษฎร์บูรณะ เขตบางพลัด เขตจอมทอง เขตบางแค เขตทวีวัฒนา เขตทุ่งครุ และเขตบางบอน มีประชากรจำนวน 1,759,694 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 5,682,415 คน (ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ, ธันวาคม 2560)





ภาพที่ 3.1 แผนที่กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งเป็นฝั่งพระนครและฝั่งธนบุรี

ที่มา: <https://th.wikipedia.org/wiki/รายชื่อเขตกรุงเทพมหานคร> สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2561

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการสุ่มจากกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่เป็นพนักงานธุรกิจเอกชน โดยผู้ศึกษาได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยทราบจำนวนประชากร กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ระดับ 95% และให้ระดับค่าของความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% โดยใช้วิธีการคำนวณของ เครซีและมอร์แกน มีสูตรการคำนวณดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ W.G. Cochran (1953)

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{d^2}$$

- เมื่อ n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ
- P คือ สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยต้องการสุ่ม  
(ไม่ทราบสัดส่วนกำหนด  $P = 0.5$ )
- Z คือ ระดับความมั่นใจที่กำหนด หรือระดับนัยสำคัญทางสถิติ  
Z ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เท่ากับ 1.96  
(ความเชื่อมั่น 95%)  $\gg Z = 1.96$
- d คือ สัดส่วนความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ ( $d = 0.05$ )



แทนค่าสูตร

$$n = \frac{0.5 \times 0.5 \times (1.96 \times 1.96)}{(0.05)^2}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

$$n = 384.16$$

ได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ทั้งหมดจำนวน 384.16 คน เพื่อเป็นการป้องกันความคลาดเคลื่อนจากการเก็บแบบสอบถามผู้ศึกษาจึงทำการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 ชุด

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้ง 2 ฝ่ายผู้ศึกษาดำเนินสุ่มตัวอย่างสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละเขต โดยแบ่งออกเป็นฝั่งธนบุรีและฝั่งพระนคร จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) แบบบังเอิญจนได้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ดังนี้ (ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์, 2557: 143)

	สัดส่วน	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้	
ประชากรฝั่งพระนคร	3,922,451 คน	0.69	276 ตัวอย่าง
ประชากรฝั่งธนบุรี	1,759,964 คน	0.31	124 ตัวอย่าง
รวม	5,682,415 คน		400 ตัวอย่าง

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด โดยแบ่งโครงคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และจำนวนสมาชิกในครอบครัว จำนวน 9 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-Ended Response Question)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามให้เลือกรับข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน (ภาระค่าใช้จ่าย) ด้านสติปัญญา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 26 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เกณฑ์การแปรค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

<u>ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม</u>	<u>คะแนน</u>
เห็นด้วยมากที่สุด	5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับ ผู้ศึกษาใช้ค่าเฉลี่ยแปลคะแนนตามเกณฑ์จุดกึ่งกลางของช่วงคะแนน (Class Interval) โดยมีเกณฑ์ดังนี้

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

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยกับคำถามอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยกับคำถามอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยกับคำถามอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยกับคำถามอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยกับคำถามอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 5 ด้าน

วิธีการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาได้สร้างเครื่องมือและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

**2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน**

**2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและกำหนดกรอบเนื้อหาจากหนังสือการวิจัยทางการศึกษา (ไพศาล วรคำ, 2559: 260-261) หนังสือการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย (พิชญ์ พงศ์ศรี, 2554: 243-249)**

**2.3 สร้างแบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยประเด็นคำถามที่นำมาจากกรอบแนวคิดการศึกษาและการทบทวนวรรณกรรม**

**2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของข้อคำถาม ขอบเขตเนื้อหาในเรื่องที่จะศึกษา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ**

**2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาและตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระกลับมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและเพิ่มเติมในส่วนที่มีความบกพร่อง**

**2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระและพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้ง และนำไปทดลอง (try-out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.917 โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach ของแบบสอบถามเป็นรายชื่ออยู่ในภาคผนวก ก**

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

**3.1 หาข้อมูลพื้นที่ที่จะทำการเก็บตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล**

**3.2 ดำเนินการทดสอบเครื่องมือ โดยหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม**

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างพนักงานธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มผู้ที่ทำงานอยู่ทั้งฝั่งพระนครและฝั่งธนบุรี ด้วยตนเองและแบบสอบถามออนไลน์

3.4 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบวิธีวิจัย โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบภาพรวม มีค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.739 ซึ่งมากกว่า 0.7 จึงสามารถดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามต่อไปได้ (ภาคผนวก ก)

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษากระทำข้อมูลที่ใช้ศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละฉบับว่ามีความถูกต้องทุกฉบับหรือไม่ แล้วลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )

4.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 การวิเคราะห์สมมติฐาน สถิติที่ใช้ได้แก่ t-test (Independent Samples) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม F – test (One – way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป และวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's Method) สำหรับการเปรียบเทียบเป็นรายคู่

4.4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจะนำเสนอผลการศึกษายกมาในรูปแบบของตารางโดยมีรายละเอียดในการศึกษาดังนี้

#### ตอนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะการจ้างงาน ลักษณะการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และสมาชิกในครอบครัว โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
(n = 400)			
1.เพศ	ชาย	119	29.75
	หญิง	281	70.25
	รวม	400	100.00
2.อายุ	ต่ำกว่า 20 ปี	10	2.50
	21 -33 ปี	184	46.00
	34 - 49 ปี	174	43.50
	50 ปีขึ้นไป	32	8.00
	รวม	400	100.00

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 400)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>3.สถานภาพ</b>		
โสด	247	61.75
สมรส	153	38.25
รวม	400	100.00
<b>4.ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	16	4.00
อนุปริญญา/ปวส	31	7.75
ปริญญาตรี	255	63.75
ปริญญาโท	92	23.00
สูงกว่าปริญญาโท	6	1.50
รวม	400	100.00
<b>5.รายได้เฉลี่ยต่อเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	19	4.75
10,001 – 20,000 บาท	119	29.75
20,001 – 30,000 บาท	126	31.50
30,001 – 40,000 บาท	59	14.75
40,001 – 50,000 บาท	25	6.25
มากกว่า 50,001 บาท	52	13.00
รวม	400	100.00
<b>6.ลักษณะการจ้างงาน</b>		
พนักงานประจำ	328	82.00
พนักงานพาร์ทไทม์	20	5.00
พนักงานสัญญาจ้าง	52	13.00
รวม	400	100.00



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(n = 400)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>7.ลักษณะการทำงาน</b>		
ปฏิบัติงานตามเวลาปกติ	324	81.00
ปฏิบัติงานเป็นกะ/เป็นเวร	31	7.75
รูปแบบอื่นๆ	45	11.25
รวม	400	100.00
<b>8.ประสบการณ์ทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 1 ปี	31	7.75
1-3 ปี	87	21.75
3-5 ปี	69	17.25
5-7 ปี	48	12.00
7-10 ปี	30	7.50
มากกว่า 10 ปี	135	33.75
รวม	400	100.00
<b>9.สมาชิกในครอบครัว</b>		
อยู่ตัวคนเดียว	64	16.00
1-3 คน	138	34.50
3-5 คน	139	34.75
5 คนขึ้นไป	59	14.75
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 4.1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.25 มีอายุระหว่าง 21-33 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46 มีสถานภาพโสด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.75 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.85 มีลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 83 มีลักษณะการทำงานเป็นพนักงานปกติ จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 81 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 และมีสมาชิกในครอบครัว 3-5 คน จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.75

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ด้าน (Merrill & Merrill, 2546) ได้แก่ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลา 4) ด้านการเงิน 5) ด้านสติปัญญา โดยมีรายละเอียดในภาพรวมแต่ละด้านและรายละเอียดในรายด้าน ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4.2 – 4.19

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของ กลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1.ด้านการทำงาน	3.76	0.64	มาก
2.ด้านครอบครัว	3.66	0.63	มาก
3.ด้านเวลา	3.45	0.75	มาก
4.ด้านการเงิน	3.45	0.73	มาก
5.ด้านสติปัญญา	4.01	0.72	มาก
รวม	3.67	0.55	มาก

จากตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครมีระดับคะแนนความคิดเห็นโดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D = 0.55) โดยพิจารณาอย่างละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านสติปัญญามีลำดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D = 0.72) รองลงมาเป็นด้านการทำงาน ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D = 0.64) และลำดับต่ำที่สุดเป็นด้านเวลา ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D = 0.75) และด้านการเงิน ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D = 0.73) สามารถแสดงรายละเอียดของแต่ละด้านได้ ดังนี้

ตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ด้านการทำงาน

ด้านการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถจัดการงานให้เสร็จภายใน เวลางาน	4.02	0.90	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง กลิ่น	3.94	0.84	มาก
3. บริษัทมีการจัดสรรพนักงานอย่าง เพียงพอต่อปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมาย	3.55	1.01	มาก
4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขต ความรับผิดชอบ	3.77	0.89	มาก
5. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่นั้นเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	3.79	0.93	มาก
6. ท่านมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเพียงพอสำหรับการ ปฏิบัติงาน เช่น ปากกา ดินสอ น้ำยาลบคำผิด แม็ก กระดาษ เครื่องปริ้นท์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น	3.96	0.92	มาก
7. ท่านรู้สึกอยากแนะนำให้เพื่อน ญาติ คนรู้จัก มาทำงาน ที่เดียวกับท่าน	3.33	1.11	ปานกลาง
รวม	3.76	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ในด้านการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $S.D = 0.73$ ) โดยพิจารณาอย่างละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถจัดการงานให้เสร็จภายใน เวลางานมีระดับความคิดเห็นสูงสุด ( $\bar{X} = 4.02$ ,  $S.D = 0.90$ ) รองลงมาเป็น ท่านมีอุปกรณ์ที่ใช่ในการทำงานเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น ปากกา ดินสอ น้ำยาลบคำผิด แม็กกระดาษ เครื่องปริ้นท์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น ( $\bar{X} = 3.96$ ,  $S.D = 0.92$ ) และต่ำสุดคือ ท่านรู้สึกอยากแนะนำให้เพื่อน ญาติ คนรู้จัก มาทำงานที่เดียวกันกับท่าน ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $S.D = 0.11$ )

ตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	$\bar{X}$	S.D	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแล ครอบครัวได้เป็นอย่างดี	3.73	0.95	มาก
2. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและ สนับสนุนการทำงานของท่าน	4.03	0.83	มาก
3. ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อน และ อยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง	3.57	1.02	มาก
4. หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาท ของท่านในครอบครัว	3.25	1.15	ปานกลาง
5. ท่านคิดว่าบริษัทควรมีสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์ให้กับครอบครัวของท่าน	4.05	1.04	มาก
6. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการของบริษัทใน การดูแลสมาชิกในครอบครัว	3.32	1.15	ปานกลาง
รวม	3.66	0.63	มาก

จากตารางที่ 4.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ในด้านครอบครัว พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D = 0.63) โดยพิจารณาอย่างละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านคิดว่าบริษัทควรมีสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์ให้กับครอบครัวของท่านมีระดับความคิดเห็นสูงสุด ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D = 1.04) รองลงมาเป็นสมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและ สนับสนุนการทำงานของท่าน ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D = 0.83) และต่ำสุดคือ หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาท ของท่านในครอบครัว ( $\bar{X} = 3.25$ , S.D = 1.15)

ตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ด้านเวลา

ด้านเวลา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงาน ที่บริษัทกำหนด	3.82	0.91	มาก
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างดี	3.67	0.94	มาก
3. ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน	3.52	1.29	มาก
4. ท่านชอบที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อได้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากเงินเดือนปกติ	2.81	1.35	ปานกลาง
รวม	3.45	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.5 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ในด้านเวลา พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D = 0.75) โดยพิจารณาอย่างละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงาน ที่บริษัทกำหนดมีระดับความคิดเห็นสูงสุด ( $\bar{X} = 3.82$ , S.D = 0.91) รองลงมาเป็น ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D = 0.94) และต่ำสุดคือท่านชอบที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อได้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากเงินเดือนปกติ ( $\bar{X} = 2.81$ , S.D = 1.35)

ตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร ด้านภาระค่าใช้จ่าย

ด้านภาระค่าใช้จ่าย	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างดี	3.77	0.86	มาก
2. ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้อง รับผิดชอบ	3.57	0.93	มาก
3. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแล ครอบครัว	3.47	1.02	มาก
4. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์	3.32	1.07	มาก
5. ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่าย เพื่อเก็บ ออมสำหรับอนาคต	3.38	1.07	ปานกลาง
6. ท่านต้องทำอาชีพเสริมหรือทำงานล่วงเวลาเพื่อให้มีเงินเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของท่านและคนในครอบครัว	3.20	1.18	ปานกลาง
รวม	3.45	0.73	มาก

จากตารางที่ 4.6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ในด้านภาระค่าใช้จ่าย พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D = 0.73) โดยพิจารณาอย่างละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างดีมีระดับความคิดเห็นสูงสุด ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D = 0.86) รองลงมาเป็น ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D = 0.93) และต่ำสุดคือ ท่านต้องทำอาชีพเสริมหรือทำงานล่วงเวลาเพื่อให้มีเงินเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของท่านและคนในครอบครัว ( $\bar{X} = 3.20$ , S.D = 1.18)



ตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร ด้านสติปัญญา

ด้านสติปัญญา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ ความคิดเห็น
1. การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.18	0.75	มาก
2. บริษัทสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนา คุณภาพงาน	3.99	0.93	มาก
3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้ อย่างเต็มที่	3.85	0.98	มาก
รวม	4.01	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ในด้านสติปัญญา พบว่า โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็น  
ด้วยมาก ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D = 0.72) โดยพิจารณาอย่างละเอียดเป็นรายข้อพบว่า การอบรมช่วยเพิ่ม  
ประสิทธิภาพการทำงานมีระดับความคิดเห็นสูงสุด ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D = 0.75) รองลงมาเป็นบริษัท  
สนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D = 0.93) และต่ำสุด  
คือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D = 0.98)

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่ม  
คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่  
เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะการทำงาน ลักษณะการ  
ทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และสมาชิกในครอบครัว โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยการทดสอบ  
ค่าที่สำหรับประชากรสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (Independent sample t-test) สำหรับผลการ  
เปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ด้วยความแปรปรวน  
ทางเดียว (One way ANOVA) ส่วนผลการเปรียบเทียบปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลที่แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม  
ขึ้นไป และหากพบมีค่าความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's  
Method) ซึ่งผลการศึกษสามารถแสดง ได้ดังนี้

### 3.1 สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

#### 3.1.1 จำแนกตามเพศของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเพศ ทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านการทำงาน	3.88	0.56	3.72	0.67	2.30	0.02*
2. ด้านครอบครัว	3.75	0.66	3.62	0.62	1.88	0.06
3. ด้านเวลา	3.50	0.72	3.43	0.76	0.88	0.38
4. ด้านการเงิน	3.68	0.65	3.35	0.75	4.41	0.00*
5. ด้านสติปัญญา	4.15	0.70	3.95	0.72	2.52	0.01*
รวม	3.79	0.53	3.61	0.54	3.01	0.00*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 4.8 ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเพศ พบว่า เพศของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

โดยผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงาน ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ในด้านเพศของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### 3.1.2 จำแนกตามอายุของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามอายุ ทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสมดุระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัย ทำงานในกรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.02	3.00	2.01	5.03	0.00
	ภายในกลุ่ม	158.05	396.00	0.40		
	รวม	164.07	399.00			
2.ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	9.79	3.00	3.26	8.66	0.00
	ภายในกลุ่ม	149.22	396.00	0.38		
	รวม	159.01	399.00			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.39	3.00	0.80	1.42	0.24
	ภายในกลุ่ม	222.01	396.00	0.56		
	รวม	224.39	399.00			
4.ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	11.10	3.00	3.70	7.18	0.00
	ภายในกลุ่ม	204.01	396.00	0.52		
	รวม	215.11	399.00			
5.ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	3.36	3.00	1.12	2.19	0.09
	ภายในกลุ่ม	202.51	396.00	0.51		
	รวม	205.87	399.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.88	3.00	1.63	5.63	0.01*
	ภายในกลุ่ม	114.28	396.00	0.29		
	รวม	119.1573	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ พบว่า อายุของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อผู้ศึกษาพบความแตกต่างได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method) ได้ผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

จำแนกตามอายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 20 ปี	21-33 ปี	34-49 ปี	50 ปี ขึ้นไป
		ต่ำกว่า 20 ปี	3.33		
21-33 ปี	3.71	0.20			
34-49 ปี	3.79	0.19	1.00		
50 ปี ขึ้นไป	4.09	0.01*	0.01*	0.01*	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามอายุ ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 3 คู่ได้แก่ ช่วงอายุต่ำกว่า 20 ปีกับช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ช่วงอายุ 21 -33 ปีกับช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป และช่วงอายุ 33 -49 ปีกับช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่าง

### 3.1.3 จำแนกตามสถานภาพของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามสถานภาพ  
ทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสมดุระหว่างงานและชีวิต ส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานใน กรุงเทพมหานคร	โสด		สมรส		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
1. ด้านการทำงาน	3.70	0.65	3.87	0.62	-2.70	0.01*
2. ด้านครอบครัว	3.65	0.68	3.67	0.55	-0.35	0.73
3. ด้านเวลา	3.51	0.77	3.37	0.71	1.81	0.07
4. ด้านการเงิน	3.42	0.77	3.49	0.67	-1.03	0.30
5. ด้านสติปัญญา	3.99	0.75	4.03	0.67	-0.60	0.55
รวม	3.65	0.57	3.69	0.50	-0.64	0.52

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับชีวิต  
ส่วนตัวจำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่  
แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน  
ที่ตั้งไว้

โดยผู้ศึกษาได้ทำการเปรียบเทียบเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงาน ของ  
สถานภาพกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิต  
ส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

### 3.1.4 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุดของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสมดุระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.82	4.00	1.46	3.63	0.01
	ภายในกลุ่ม	158.25	395.00	0.40		
	รวม	164.07	399.00			
2.ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	7.38	4.00	1.85	4.809	0.00*
	ภายในกลุ่ม	151.62	395.00	0.38		
	รวม	159.01	399.00			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.15	4.00	0.79	1.407	0.23
	ภายในกลุ่ม	221.24	395.00	0.56		
	รวม	224.39	399.00			
4.ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	7.42	4.00	1.85	3.527	0.01*
	ภายในกลุ่ม	207.69	395.00	0.53		
	รวม	215.11	399.00			
5.ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	17.92	4.00	4.48	9.417	0.00*
	ภายในกลุ่ม	187.94	395.00	0.48		
	รวม	205.87	399.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	6.12	4.00	1.53	5.345	0.00*
	ภายในกลุ่ม	113.04	395.00	0.29		
	รวม	119.16	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.12 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อผู้ศึกษาพบความแตกต่างได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method) ได้ผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

ระดับการศึกษาสูงสุด	มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	อนุปริญญา/ปวส	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	สูงกว่าปริญญาโท
$\bar{X}$	3.40	3.68	3.70	3.81	4.43
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	3.40				
อนุปริญญา/ปวส	3.68	0.103			
ปริญญาตรี	3.70	0.010*	0.994		
ปริญญาโท	3.81	0.069	0.999	0.838	
สูงกว่าปริญญาโท	4.43	0.002*	0.177	0.183	0.100

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.กับระดับการศึกษาปริญญาตรี และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.กับระดับสูงกว่าปริญญาโท นอกนั้นไม่แตกต่าง

### 3.1.5 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสมดุระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัย ทำงานในกรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.50	5.00	3.10	8.22	0.00
	ภายในกลุ่ม	148.57	394.00	0.38		
	รวม	164.07	399.00			
2. ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	15.61	5.00	3.12	8.58	0.00
	ภายในกลุ่ม	143.40	394.00	0.36		
	รวม	159.01	399.00			
3. ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	8.11	5.00	1.62	2.96	0.01
	ภายในกลุ่ม	216.28	394.00	0.55		
	รวม	224.39	399.00			
4. ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	23.08	5.00	4.62	9.469	0.00
	ภายในกลุ่ม	192.03	394.00	0.49		
	รวม	215.11	399.00			
5. ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	7.37	5.00	1.47	2.925	0.01
	ภายในกลุ่ม	198.50	394.00	0.50		
	รวม	205.87	399.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	8.72	5.00	1.74	6.22	0.00*
	ภายในกลุ่ม	110.44	394.00	0.28		
	รวม	119.16	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อผู้ศึกษาพบความแตกต่าง ได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe's Method) ได้ผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe's Method)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน							
	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	
	$\bar{X}$	3.32	3.54	3.6	3.81	3.87	4.1
[1] ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.32						
[2] 10,001 – 20,000 บาท	3.54	0.96					
[3] 20,001 – 30,000 บาท	3.60	0.19	0.05*				
[4] 30,001 – 40,000 บาท	3.81	0.52	0.64	0.98			
[5] 40,001 – 50,000 บาท	3.87	1.00	1.00	0.26	0.67		
[6] มากกว่า 50,001 บาท	4.10	0.03*	0.01*	0.69	0.43	0.04*	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านการทำงานในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ รายได้ต่ำกว่า 10,000 บาทกับรายได้มากกว่า 50,001 บาท รายได้ 10,001 – 20,000 บาทกับรายได้ 20,001-30,000 บาท รายได้ 10,001 – 20,000 บาทกับรายได้มากกว่า 50,001 บาท และรายได้ 40,001 – 50,000 บาทกับรายได้มากกว่า 50,001 บาท นอกนั้นไม่แตกต่าง

### 3.1.6 จำแนกตามลักษณะการจ้างงานของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามลักษณะการจ้างงานทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสมดุระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัย ทำงานในกรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.98	2.00	3.49	8.83	0.00
	ภายในกลุ่ม	157.08	397.00	0.40		
	รวม	164.07	399.00			
2.ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	4.30	2.00	2.15	5.51	0.00
	ภายในกลุ่ม	154.71	397.00	0.39		
	รวม	159.01	399.00			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.45	2.00	1.73	3.10	0.05
	ภายในกลุ่ม	220.94	397.00	0.56		
	รวม	224.39	399.00			
4.ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	6.49	2.00	3.25	6.18	0.00
	ภายในกลุ่ม	208.62	397.00	0.53		
	รวม	215.11	399.00			
5.ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	7.65	2.00	3.83	7.66	0.00
	ภายในกลุ่ม	198.21	397.00	0.50		
	รวม	205.87	399.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.53	2.00	2.26	7.837	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114.63	397.00	0.29		
	รวม	119.16	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน พบว่า ลักษณะการจ้างงานของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อผู้ศึกษาพบความแตกต่างได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method) ได้ผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

ลักษณะการจ้างงาน	$\bar{X}$	พนักงานประจำ	พนักงานพาร์ทไทม์	พนักงานสัญญาจ้าง
		3.44	3.64	3.82
พนักงานประจำ	3.44			
พนักงานพาร์ทไทม์	3.64	0.45		
พนักงานสัญญาจ้าง	3.82	0.01*	0.56	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 1 คู่ได้แก่ พนักงานประจำกับพนักงานสัญญาจ้าง นอกนั้นไม่แตกต่าง

### 3.1.7 จำแนกตามลักษณะการทำงานของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามลักษณะการทำงานทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสมดุระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัย ทำงานในกรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.25	2.00	2.63	6.563	0.00*
	ภายในกลุ่ม	158.82	397.00	0.40		
	รวม	164.07	399.00			
2.ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	6.27	2.00	3.13	8.15	0.00*
	ภายในกลุ่ม	152.74	397.00	0.38		
	รวม	159.01	399.00			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	4.80	2.00	2.40	4.34	0.01*
	ภายในกลุ่ม	219.60	397.00	0.55		
	รวม	224.39	399.00			
4.ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	3.56	2.00	1.78	3.35	0.04*
	ภายในกลุ่ม	211.54	397.00	0.53		
	รวม	215.11	399.00			
5.ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	3.61	2.00	1.80	3.54	0.03*
	ภายในกลุ่ม	202.26	397.00	0.51		
	รวม	205.87	399.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.28	2.00	2.14	7.40	0.01*
	ภายในกลุ่ม	114.87	397.00	0.29		
	รวม	119.16	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05



จากตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามลักษณะการทำงาน พบว่า ลักษณะการทำงานของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อผู้ศึกษาพบความแตกต่างได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method) ได้ผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามลักษณะการทำงาน ด้วยวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe's Method)

ลักษณะการทำงาน	$\bar{X}$	[1]	[2]	[3]
		3.40	3.67	3.81
[1] ปฏิบัติงานตามเวลาปกติ	3.40			
[2] ปฏิบัติงานเป็นกะ/เป็นเวร	3.67	0.01*		
[3] ปฏิบัติงานรูปแบบอื่น	3.81	0.73	0.04*	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามลักษณะการทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ การปฏิบัติงานตามเวลาปกติกับการปฏิบัติงานเป็นกะ/เป็นเวร และการปฏิบัติงานเป็นกะ/เป็นเวรกับการปฏิบัติงานรูปแบบอื่น นอกนั้นไม่แตกต่าง

**3.1.8 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร**

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามประสบการณ์  
ในการทำงานทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัย ทำงานในกรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.83	5.00	1.37	3.42	0.00*
	ภายในกลุ่ม	157.24	394.00	0.40		
	รวม	164.07	399.00			
2.ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	10.61	5.00	2.12	5.63	0.00*
	ภายในกลุ่ม	148.40	394.00	0.38		
	รวม	159.01	399.00			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.29	5.00	0.26	0.46	0.81
	ภายในกลุ่ม	223.11	394.00	0.57		
	รวม	224.39	399.00			
4.ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	9.10	5.00	1.82	3.480	0.00*
	ภายในกลุ่ม	206.01	394.00	0.52		
	รวม	215.11	399.00			
5.ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.55	5.00	0.51	0.990	0.42
	ภายในกลุ่ม	203.31	394.00	0.52		
	รวม	205.87	399.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.99	5.00	0.60	2.029	0.07
	ภายในกลุ่ม	116.17	394.00	0.29		
	รวม	119.16	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### 3.1.9 จำแนกตามสมาชิกในครอบครัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามสมาชิกในครอบครัวทั้งในภาพรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.06	3.00	1.02	2.50	0.06
	ภายในกลุ่ม	161.01	396.00	0.41		
	รวม	164.07	399.00			
2.ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	3.22	3.00	1.07	2.73	0.04
	ภายในกลุ่ม	155.79	396.00	0.39		
	รวม	159.01	399.00			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	4.40	3.00	1.47	2.638	0.049
	ภายในกลุ่ม	220.00	396.00	0.56		
	รวม	224.39	399.00			
4.ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	5.08	3.00	1.69	3.191	0.024
	ภายในกลุ่ม	210.03	396.00	0.53		
	รวม	215.11	399.00			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

ความสมดุระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัย ทำงานในกรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5.ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	5.39	3.00	1.80	3.548	0.015
	ภายในกลุ่ม	200.48	396.00	0.51		
	รวม	205.87	399.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.02	3.00	0.67	2.272	0.080
	ภายในกลุ่ม	117.14	396.00	0.30		
	รวม	119.16	399			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามสมาชิกในครอบครัว พบว่า สมาชิกในครอบครัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 สมมติฐานที่ 2: เจนเนอเรชั่นของกลุ่มคนทำงานแตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจําแนกตามเจนเนอเรชั่น  
ทั้งในภาพรวมและจําแนกเป็นรายด้าน

ความสมดุลระหว่างงานและ ชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัย ทำงานในกรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.02	3.00	2.01	5.03	0.00*
	ภายในกลุ่ม	158.05	396.00	0.40		
	รวม	164.07	399.00			
2.ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	9.79	3.00	3.26	8.66	0.00*
	ภายในกลุ่ม	149.22	396.00	0.38		
	รวม	159.01	399.00			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.39	3.00	0.80	1.42	0.24
	ภายในกลุ่ม	222.01	396.00	0.56		
	รวม	224.39	399.00			
4.ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	11.10	3.00	3.70	7.18	0.00*
	ภายในกลุ่ม	204.01	396.00	0.52		
	รวม	215.11	399.00			
5.ด้านสติปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	3.36	3.00	1.12	2.19	0.09
	ภายในกลุ่ม	202.51	396.00	0.51		
	รวม	205.87	399.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4.88	3.00	1.63	5.63	0.00*
	ภายในกลุ่ม	114.28	396.00	0.29		
	รวม	119.160	399.00			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ผลการเปรียบเทียบความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเจนเนอเรชั่น พบว่า เจนเนอเรชั่นของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อผู้ศึกษาพบความแตกต่างได้ทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method) ได้ผลการเปรียบเทียบดังตารางที่ 4.23-4.25

ตารางที่ 4.23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเจนเนอเรชั่น ด้านการทำงาน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ด้านการทำงาน	$\bar{X}$	GEN Z	GEN Y	GEN X	GEN B
		3.33	3.71	3.79	4.09
GEN Z	3.33				
GEN Y	3.71	0.34			
GEN X	3.79	0.17	0.66		
GEN B	4.09	0.01*	0.02*	0.11	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเจนเนอเรชั่น ด้านการทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 2 คู่ได้แก่ GEN Z กับ GEN B และ GEN Y กับ GEN B นอกนั้นไม่แตกต่าง



ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  
จำแนกตามเจนเนอเรชั่น ด้านครอบครัว ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ด้านครอบครัว	$\bar{X}$	GEN Z	GEN Y	GEN X	GEN B
		3.33	3.71	3.79	4.09
GEN Z	3.33				
GEN Y	3.71	0.01*			
GEN X	3.79	0.00*	0.53		
GEN B	4.09	0.00*	0.04*	0.23	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเจนเนอเรชั่น ด้านครอบครัว ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 4 คู่ได้แก่ GEN Z กับ GEN Y, GEN Z กับ GEN X, GEN Z กับ GEN B และ GEN Y กับ GEN B นอกนั้นไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  
จำแนกตามเจนเนอเรชั่น ด้านการเงิน ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ด้านการเงิน	$\bar{X}$	GEN Z	GEN Y	GEN X	GEN B
		3.33	3.71	3.79	4.09
GEN Z	3.33				
GEN Y	3.71	0.98			
GEN X	3.79	0.99	1.00		
GEN B	4.09	0.07	0.00*	0.00*	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเจนเนอเรชัน ด้านการเงิน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ GEN Y กับ GEN B และ GEN X กับ GEN B นอกนั้นไม่แตกต่าง

#### ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	จำนวน (ความถี่)	ร้อยละ
1.ด้านการทำงาน	98	24.00
2.ด้านครอบครัว	127	32.00
3.ด้านเวลา	118	30.00
4.ด้านการเงิน	156	39.00
5.ด้านสติปัญญา	54	14.00

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครผู้ศึกษาสามารถอธิบายรายละเอียดรายด้านทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา ได้ดังนี้

ด้านการทำงาน กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุดมีความถี่ เท่ากับ 98 คิดเป็นร้อยละ 24 จากประเด็นดังกล่าวสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ว่า พนักงานแสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ควรมีการดูปริมาณงานให้พอเหมาะไม่ควรให้งานที่เยอะจนเกินไปและควรมีกรอบเวลาการทำงานที่ชัดเจน รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานที่พนักงานได้แสดงความคิดเห็นว่าควรมีสถานที่ให้พนักงานได้ผ่อนคลายขณะทำงาน

ด้านครอบครัว กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวและการมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวมีความถี่ เท่ากับ 127 คิดเป็นร้อยละ 32 จากประเด็นดังกล่าวสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ว่า ครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ต้องให้ความสำคัญและจัดสรรเวลาสำหรับครอบครัว รวมทั้งช่วยส่งเสริมกิจกรรมสำหรับครอบครัวด้วย

ด้านเวลา กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวันและเวลาการทำงานที่บริษัทกำหนดให้มากที่สุดมีความถี่ เท่ากับ 118 คิดเป็นร้อยละ 30 จากประเด็นดังกล่าวสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ว่า ควรมีการปรับให้ยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน เช่น เวลาทำงานวันละ 8 ชั่วโมง ไม่กำหนดเวลาเริ่มงานแต่ให้ทำโดยนับชั่วโมงจากเวลาเข้างานไปอีก 8 ชั่วโมง เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาในการจัดการชีวิตในด้านอื่นๆ ที่จำเป็นในบางครั้งได้

ด้านการเงิน กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบมากที่สุดมีความถี่ เท่ากับ 156 คิดเป็นร้อยละ 39 จากประเด็นดังกล่าวสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ว่า ควรมีการจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้พนักงานเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกู้ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ ด้านที่อยู่อาศัย หรือการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ต้องทำ

ด้านสติปัญญา กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดมีความถี่ เท่ากับ 54 คิดเป็นร้อยละ 14 จากประเด็นดังกล่าวสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ว่าควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ทัดเทียมกับองค์กรชั้นนำอื่นๆ ดังตัวอย่าง ส่งเสริมและสนับสนุนความรู้ต่างๆ เพื่อการทำงานของพนักงาน เช่น ส่งไปอบรม และพัฒนาต่างๆ ให้ทุนการศึกษาหรือเงินเพิ่มตามวิชาชีพ เป็นต้น

## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการศึกษา

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานธุรกิจเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามกลุ่มช่วงอายุ

##### 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มช่วงอายุ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

1.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามและกำหนดกรอบเนื้อหาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

1.2.3 สร้างแบบสอบถามความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยประเด็นคำถามที่นำมาจากกรอบแนวคิดการวิจัย

1.2.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความสอดคล้องของข้อคำถาม

1.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระแล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อความคำถามกับกรอบแนวคิดการวิจัย จำนวน 3 ท่านเพื่อคำนวณค่าอำนาจการจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระและพิจารณาความสมบูรณ์อีกครั้งและนำไปทดลอง (try-out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของ ครอนบราค

### 1.3 ผลการศึกษา

**1.3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน** พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 70.25 มีอายุระหว่าง 21-33 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46 มีสถานภาพโสด จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 61.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 63.75 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.85 มีลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 83 มีลักษณะการทำงานเป็นพนักงานปกติ จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 81 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 และมีสมาชิกในครอบครัว 3-5 คน จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.75

**1.3.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร** โดยภาพรวม พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครมีระดับคะแนนความคิดเห็นโดยภาพรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D = 0.55) โดยพิจารณาอย่างละเอียดเป็นรายด้านพบว่า ด้านสติปัญญามีลำดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.01$ , S.D = 0.72) รองลงมาเป็นด้านการทำงาน ( $\bar{X} = 3.76$ , S.D = 0.64) และลำดับต่ำที่สุดเป็นด้านเวลา ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D = 0.75) และด้านการเงิน ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D = 0.73)

**1.3.3 ผลการทดสอบสมมติฐานความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะการจ้างงาน ลักษณะการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และสมาชิกในครอบครัว สรุปผลการทดสอบได้ดังนี้

1) **ผลการทดสอบสมมติฐานความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเพศ** พบว่า เพศของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

2) ผลการทดสอบสมมติฐานความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  
จำแนกตามอายุ พบว่า อายุของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุ  
ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

3) ผลการทดสอบสมมติฐานความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  
จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน  
มีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

4) ผลการทดสอบสมมติฐานความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  
จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มคนวัยทำงานในเขต  
กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

5) ผลการทดสอบสมมติฐานความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของกลุ่มคนวัยทำงานในเขต  
กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่าง

6) ผลการทดสอบสมมติฐานความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  
จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน พบว่า ลักษณะการจ้างงานของกลุ่มคนวัยทำงานในเขต  
กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

7) ผลการทดสอบสมมติฐานความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  
จำแนกตามลักษณะการทำงาน พบว่า ลักษณะการทำงานของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพ  
มหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่าง

8) ผลการทดสอบสมมติฐานความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของกลุ่มคนวัยทำงานในเขต  
กรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

9) ผลการทดสอบสมมติฐานความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  
จำแนกตามสมาชิกครอบครัว พบว่า สมาชิกในครอบครัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพ  
มหานครที่แตกต่างกันมีความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

**1.3.4 ผลการทดสอบสมมติฐานความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนก  
ตามเงินออม** พบว่า เงินออมของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันมี  
ความสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน โดยทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ  
เชฟเฟ (Scheffe's Method) ได้ผลการเปรียบเทียบดังนี้



1) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเจนเนอเรชัน ด้านการทำงาน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ GEN Z กับ GEN B และ GEN Y กับ GEN B

2) คู่ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเจนเนอเรชัน ด้านครอบครัว ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ GEN Z กับ GEN Y, GEN Z กับ GEN X, GEN Z กับ GEN B และ GEN Y กับ GEN B

3) คู่ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามเจนเนอเรชัน ด้านการเงิน ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ GEN Y กับ GEN B และ GEN X กับ GEN B

### 1.3.5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ปรากฏผลดังนี้

1) ด้านการทำงาน กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประเด็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุดมีความถี่ เท่ากับ 98 คิดเป็นร้อยละ 24

2) ด้านครอบครัว กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวและการมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวมีความถี่ เท่ากับ 127 คิดเป็นร้อยละ 32

3) ด้านเวลา กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวันและเวลาการทำงานที่บริษัทกำหนดให้มากที่สุดมีความถี่ เท่ากับ 118 คิดเป็นร้อยละ 30

4) ด้านการเงิน กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบมากที่สุดมีความถี่ เท่ากับ 156 คิดเป็นร้อยละ 39

5) ด้านสติปัญญา กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกอบรมเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุดมีความถี่ เท่ากับ 54 คิดเป็นร้อยละ 14

## 2. อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษานำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

### 2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะการจ้างงานและลักษณะการทำงานที่ต่างกันมีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาที่ได้ดังกล่าวเนื่องจากกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะทางวัฒนธรรมองค์การที่ต่างกันทำให้ความผูกพันกับองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามต่างกันไปซึ่งสนับสนุนวัตถุประสงค์การศึกษาที่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุลีวัลย์ หมีแตร (2559) ได้ศึกษาถึง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พนักงานบริษัทเอกชนมีอิสระในการใช้เวลาหลังเลิกงาน สามารถวางแผนทำกิจกรรมล่วงหน้าในวันหยุดได้โดยไม่กังวลกับงาน อีกทั้งสามารถแยกตัวเองออกจากการทำงานและมีเวลาให้กับตัวเอง สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นสมาชิกในครอบครัวได้อย่างเหมาะสมโดยไม่ถูกบีบบังคับจากภาระหน้าที่งาน จึงทำให้รู้สึกพอใจกับความสามารถในการดูแลตัวเองและครอบครัว แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ ด้านผลตอบแทนทางการเงิน (Financial Reward) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทเอกชนเห็นว่า ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งได้รับผลตอบแทนด้านอื่นๆ อย่างเหมาะสมที่นอกเหนือจากเงินเดือน เช่น สวัสดิการต่างๆ และมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงานด้วยความยุติธรรม จึงส่งผลทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจและมีรู้สึกผูกพันกับองค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา บุญธรรม (2559) ได้ศึกษาถึง การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลชีวิตกับงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กรซึ่งมักพบว่าองค์กรที่มีนโยบายด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



### 2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ พบว่า ข้อเสนอแนะที่กลุ่มคนวัยทำงานให้ความสำคัญมากที่สุด 3 ลำดับแรก ประกอบไปด้วย ด้านการเงินโดยเฉพาะข้อเสนอแนะที่ว่าควรมีการจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ ให้พนักงานเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการกั๊ยืมเงินดอกเบี้ยต่ำ ด้านที่อยู่อาศัย หรือการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติเมื่อเทียบกับงานที่ต้องทำ ด้านครอบครัวโดยเฉพาะข้อเสนอแนะที่ว่าควรให้ความสำคัญและจัดสรรเวลาสำหรับครอบครัว รวมทั้งช่วยส่งเสริมกิจกรรมสำหรับครอบครัว และด้านเวลาโดยเฉพาะข้อเสนอแนะที่ว่าควรมีการปรับให้ยืดหยุ่นเวลาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลภัสรดา แก้วปัญญา (2556) ที่ศึกษาถึงปัจจัยการส่งเสริมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน: กรณีศึกษา บุคลากรภาครัฐและเอกชน ผลการศึกษาพบว่า การบริหารปริมาณงานหรือภาระงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล ความยืดหยุ่นเวลาและการทำงานให้เหมาะสม การสร้างความน่าเชื่อถือและการไว้ใจซึ่งกันและกัน การแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็น และการจัดกิจกรรมระหว่างองค์กรและพนักงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อการส่งเสริมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยวัดดูประสงค์ที่ 3) เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามช่วงอายุ ผู้ศึกษาพบว่า กลุ่มคนวัยทำงานในช่วงอายุระหว่าง 34-49 ปี (Gen X) และระหว่าง 22-33 ปี (Gen Y) เป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยเฉพาะในด้านการเงิน ครอบครัวและเวลา ซึ่งผลการศึกษาดังกล่าวไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินิ แสนวัน (2557) ที่พบว่า กลุ่ม Baby Boom จะมีพฤติกรรมขยัน ใ้งานหนัก มีความอดทน ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลานาน ส่วนกลุ่ม Generation Y จะมีความอดทนต่ำ ชอบการทำงานเป็นทีม และให้ความสำคัญกับสังคม

## 3. ข้อเสนอแนะ

### 3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาครั้งนี้

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาดังนี้

**3.1.1 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1)** เพื่อศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงานของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาที่แบ่งปัจจัยส่วนบุคคลออกเป็น 9 ด้าน ทำให้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาบางตัวมีการทับซ้อนกันของข้อมูล ดังนั้นในการนำไปใช้งานควรพิจารณาจากนิยามศัพท์เฉพาะให้รอบคอบก่อนนำไปใช้งาน

**3.1.2 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2)** เพื่อศึกษาระดับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษามีด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุด 2 ด้าน คือ ด้านเวลาและด้านการเงิน เนื่องจากประชากรที่ทำการศึกษามากอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเป็นจังหวัดที่ผู้คนมีความเร่งรีบ ประกอบกับมีค่าครองชีพที่สูงจึงทำให้ได้ผลการศึกษาออกมาในรูปดังกล่าว

**3.1.3 จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3)** เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามกลุ่มช่วงอายุ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาพบความแตกต่างจากการทดสอบสมมติฐาน 3 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว และด้านการเงิน สาเหตุเนื่องจากประชากรที่ทำการศึกษามากอยู่ในกลุ่มภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นแรงงานที่ย้ายจากต่างจังหวัดแล้วมาทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จึงมีความต้องการที่จะทำงานเพื่อหาเงินส่งกลับบ้านที่ต่างจังหวัดจึงทำให้ได้ผลการศึกษาออกมาในรูปดังกล่าว

## 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

**3.2.1 จากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร** ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาเสนอแนะให้นำข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด 3 ลำดับแรก ซึ่งประกอบ 1) ด้านการเงิน 2) ด้านครอบครัว และ 3) ด้านเวลาทำงาน มาศึกษาเพิ่มเติม ซึ่งจากข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นทำให้การศึกษาด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในครั้งต่อไปอาจมีผลต่อความผูกพันขององค์กรในอนาคต

**3.2.2 ควรมีการนำการวิจัยในเชิงคุณภาพด้านคุณภาพ** เช่น การสังเกต หรือการสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการจัดการความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม





## บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน* ของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท กูเวต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด* (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- เกียรติพงษ์ อุดมชนะธีระ. (2561). *บทความ Generation*. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2561 จาก <http://ioklogistics.blogspot.com>.
- ภาวิน ชินะโชติ. (2558). “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร กับพฤติกรรม การเป็นสมาชิกของพนักงานธนาคารพาณิชย์ขนาดเล็กในกรุงเทพมหานคร” *วารสาร เกษมบัณฑิต*, 16(2).
- ภาวิณี แสวัน. (2557). *การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม* ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย กรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- ประมะ สตะเดเวทิน (2541). *หลักนิเทศศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 13)*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญ ลักษิตานนท์. (2536). *กลยุทธ์การตลาดและการประยุกต์ใช้จริงในทางธุรกิจในแต่ละกรณี* ตัวอย่าง. กรุงเทพมหานคร: พัฒนาศึกษา.
- พนิดา บุญธรรม (2559). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท บริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน)* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- มนัสวี ศรีนนท์ และคณะ. (2561). “ตัวบ่งชี้ความสุขขององค์กรสำหรับบุคลากรในมหาวิทยาลัยสงฆ์ แห่งประเทศไทย” *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 14(2).



- รศรินทร์ เกรย์ และคณะ. (2556). *มโนทัศน์ใหม่ของนิยามผู้สูงอายุ: มุมมองเชิงจิตวิทยาสังคม และสุขภาพ*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม: เดือนตุลา.
- ลักษณะทางภูมิประเทศของกรุงเทพมหานคร. สืบค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2561 จาก <http://poonpy41.blogspot.com/2016/12/2-1568.html>.
- ลภัสรดา แก้วปัญญา. (2556). *ปัจจัยการส่งเสริมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน: กรณีศึกษาบุคลากรภาครัฐและเอกชน* (ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยนานาชาติแอสแตมฟอร์ด, ปทุมธานี.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม: ธรรมดาเพรส.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2538). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริลักษณ์ สุวรรณวงศ์. (2557). *สถิติศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สารินี โชติ. (2559). *บทความเรื่อง Generation* สืบค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2561 จาก <https://www.salineehot.com/about-salineehot>.
- สุทีวัลย์ หมี่แตรต์. (2559). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร* (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร.
- อุมาภรณ์ ภัทรวาณิชย์. (2557). *ทัศนคติทางเพศของประชากรรุ่นใหม่*. บทความในหนังสือ ประชากรและสังคม 2557: การเกิดกับความมั่นคงในประชากรและสังคม. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- besterlife. *Work Life Balance*. สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2561 จาก <http://besterlife.com/work-life-balance>.
- United Nations New York. (2015). *World Population Prospects the 2015 Revision*. สืบค้นเมื่อ 17 ธันวาคม 2561 จาก [https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/files/key\\_findings\\_wpp\\_2015.pdf](https://esa.un.org/unpd/wpp/publications/files/key_findings_wpp_2015.pdf).
- Work Life Balance. *The Importance of Work Life Balance*. สืบค้นเมื่อ 18 ธันวาคม 2561 จาก <https://www.rewireinc.com/work-life-balance>.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

**ภาคผนวก ก**

คำอำนาจการจำแนกรายชื่อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ค่าอำนาจการจำแนกรายข้อและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
W1W1	94.667	213.402	0.175	0.919
W1W2	94.933	207.375	0.426	0.915
W1W3	95.367	204.516	0.516	0.914
W1W4	94.867	208.671	0.394	0.916
W1W5	95.033	210.861	0.217	0.919
W1W6	94.667	204.299	0.440	0.915
W1W7	95.200	200.166	0.602	0.912
W2F1	95.067	204.271	0.492	0.914
W2F2	94.733	206.892	0.458	0.915
W2F3	95.267	192.409	0.775	0.909
W2F4	95.333	200.713	0.467	0.915
W2F5	95.167	203.454	0.370	0.917
W2F6	95.300	198.010	0.568	0.913
W3T1	95.100	203.472	0.541	0.913
W3T2	95.167	200.420	0.597	0.912
W3T3	95.000	205.448	0.441	0.915
W3T4	95.333	216.506	-0.001	0.925
W4F1	95.067	197.444	0.735	0.910
W4F2	95.233	201.357	0.576	0.913
W4F3	95.500	192.948	0.754	0.909
W4F4	95.433	192.806	0.804	0.908
W4F5	95.233	191.840	0.681	0.911
W4F6	94.767	198.323	0.656	0.911
W5I1	94.933	205.306	0.589	0.913
W5I2	94.867	195.430	0.770	0.909
W5I3	95.267	200.409	0.699	0.911

## ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบภาพรวม

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
0.739	4	3. Reliability ความสมดุลด้านเวลา





ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

**แบบสอบถาม****เรื่อง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงาน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร****คำชี้แจง**

1. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ส่วน ประกอบด้วย  
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม  
ส่วนที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน  
ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลที่สำคัญสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและสนองตอบต่อผู้ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครและพื้นที่อื่นต่อไป

โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริง และ  
ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาววันนาวี ศรีวัฒนา

นักศึกษาระดับปริญญาโท แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริงและในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และเติมค่าลงในช่องว่างที่กำหนดให้

#### 1. เพศ

ชาย

หญิง

#### 2. อายุ

ต่ำกว่า 20 ปี

21 -33 ปี

34 -49 ปี

50 ปีขึ้นไป

#### 3. สถานภาพ

โสด

สมรส

#### 4. ระดับการศึกษาสูงสุด

มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช

อนุปริญญา/ปวส

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

สูงกว่าปริญญาโท

#### 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,000 บาท

10,001 – 20,000 บาท

20,001 – 30,000 บาท

30,001 – 40,000 บาท

40,001 – 50,000 บาท

มากกว่า 50,001 บาท

## 6. ลักษณะการจ้างงาน

- |   |   |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> พนักงานประจำ     | <input type="checkbox"/> พนักงานพาร์ทไทม์ |
| <input type="checkbox"/> พนักงานสัญญาจ้าง |   |

## 7. ลักษณะการทำงาน

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานตามเวลาปกติ | <input type="checkbox"/> ปฏิบัติงานเป็นกะ/เป็นเวร |
| <input type="checkbox"/> รูปแบบอื่นๆ.....      |   |

## 8. ประสบการณ์ในการทำงาน

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> 1-3 ปี        |
| <input type="checkbox"/> 3-5 ปี       | <input type="checkbox"/> 5-7 ปี        |
| <input type="checkbox"/> 7-10 ปี      | <input type="checkbox"/> มากกว่า 10 ปี |

## 9. สมาชิกในครอบครัว

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> อยู่ตัวคนเดียว | <input type="checkbox"/> 1-3 คน     |
| <input type="checkbox"/> 3-5 คน         | <input type="checkbox"/> 5 คนขึ้นไป |



## ส่วนที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังนี้

ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด	ให้	5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยมาก	ให้	4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง	ให้	3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย	ให้	2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้	1 คะแนน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคน วัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการทำงาน</b>					
1. ท่านสามารถจัดการงานให้เสร็จภายใน เวลางาน					
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เหมาะสมต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง กลิ่น					
3. บริษัทมีการจัดสรรพนักงานอย่าง เพียงพอต่อปริมาณงาน ที่ได้รับมอบหมาย					
4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขต ความรับผิดชอบ					
5. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่นั้นเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
6. ท่านมีอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น ปากกา ดินสอ น้ำยาลบคำผิด แม็ก กระดาษ เครื่องปริ้นท์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น					
7. ท่านรู้สึกอยากแนะนำให้เพื่อนญาติ คนรู้จัก มาทำงานที่เดียวกันกับท่าน					
<b>2. ด้านครอบครัวของผู้ทำงาน</b>					
1. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
2. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุน การทำงานของท่าน					
3. ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อน และอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง					

<p>ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคน วัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร</p>	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทของท่านในครอบครัว					
5. ท่านคิดว่าบริษัทควรมีสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์ให้กับครอบครัวของท่าน					
6. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการของบริษัทในการดูแลสมาชิกในครอบครัว					
<b>3. ด้านเวลาในการทำงาน</b>					
1. ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงาน ที่บริษัทกำหนด					
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างดี					
3. ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน					
4. ท่านชอบที่จะทำงานล่วงเวลาเพื่อได้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมจากเงินเดือนปกติ					
<b>4. ด้านภาระค่าใช้จ่ายของพนักงาน</b>					
1. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างดี					
2. ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ					
3. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว					
4. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์					
5. ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่าย เพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต					
6. ท่านต้องทำอาชีพเสริมหรือทำงานล่วงเวลาเพื่อให้มีเงินเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายของท่านและคนในครอบครัว					
<b>5. ด้านสติปัญญา</b>					
1. การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
2. บริษัทสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน					
3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่					

**ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มคนวัยทำงาน  
ในเขตกรุงเทพมหานคร**

**คำชี้แจง** โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของ  
กลุ่มคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

1. ด้านการทำงาน

.....  
.....  
.....  
.....

2. ด้านครอบครัวของผู้ทำงาน

.....  
.....  
.....  
.....

3. ด้านเวลาในการทำงาน

.....  
.....  
.....  
.....

4. ด้านภาระค่าใช้จ่ายของผู้ทำงาน

.....  
.....  
.....  
.....

5. ด้านสติปัญญา

.....  
.....  
.....  
.....

## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาววันนาวี ศรีวัฒนา
วัน เดือน ปีเกิด	20 พฤศจิกายน 2534
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจ (การเงิน) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ พ.ศ. 2557
สถานที่ทำงาน	บริษัท ชับบ์สามัคคีประกันภัย จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่งปัจจุบัน	Branch Support Officer

