

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของ Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร
The Factors Affecting Generation X and Generation Y's
Satisfaction of Quality of Working Life in Bangkok.

สุรียรัตน์ อินอำไพ¹

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของ Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจของ Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้เครื่องมือการศึกษาโดยการสำรวจด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือคนวัยทำงานที่อายุ 22 – 57 ปี และเป็นผู้ที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 414 คน ใช้สถิติการบรรยายเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ผล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลความแตกต่างระหว่าง Generation X และ Generation Y และทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร มากที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา ด้านความปลอดภัยในสถานที่ ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลกับชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัวและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความปลอดภัยในสถานที่ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ขณะที่ ด้านความสมดุลชีวิตการปฏิบัติงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ผลการศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร มากที่สุดได้แก่ ความพอใจด้านการงาน รองลงมาความพอใจด้านเวลา ความพอใจด้านความรู้ความสามารถ ความพอใจด้านครอบครัวและความพอใจด้านการเงิน ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานครพบว่า ความพอใจด้านการเงิน ความพอใจด้านความรู้ความสามารถ

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความพอใจด้านครอบครัว ผลความพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ขณะที่ ความพอใจด้านการทำงานและ ความพอใจด้านเวลา ผลความพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน และผลความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คือ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

Abstract

The research objectives are to study (1) the factors affecting the quality of working life of Generation X and Generation Y in Bangkok, (2) the satisfaction with the quality of working life of Generation X and Generation Y in Bangkok, and (3) the relationships between the quality of working life and satisfaction of Generation X and Generation Y in Bangkok. This study is descriptive research, and the tool is a questionnaire. The sample of 414 people, age between 22 to 57 years old and who has worked in Bangkok for at least a year. The methods use to analyze data are percentage, standard deviation, the difference between Generation X and Generation Y, and Pearson's product correlation coefficient.

The study's findings revealed that the following factors are affecting the quality of working life of Generation X and Generation Y in Bangkok, job stability and career advancement, workplace safety, self-improvement opportunity, work-life balance, salary and compensation. The comparison resulted between Generation X and Generation Y in Bangkok revealed that, an appropriation of salary and compensation, self-improvement opportunity, and workplace did not affect the quality of working life. However, the following factors: work-life balance, job stability, and career advancement did had the impact. The study showed the satisfaction with the quality of working life of Generation X and Generation Y in Bangkok follow in order, job satisfaction, time, knowledge and skills, family, and finance. The comparison of the quality of working life and satisfaction factors such as finance, knowledge skills, and family had no difference affecting the quality of working life but job satisfaction and time did affect the quality of working life at the 0.01 level of statistical significance and showed related at an average high level in the same direction.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ความแตกต่างของคนมีตั้งแต่ลักษณะพื้นฐานตามธรรมชาติได้แก่ รูปร่าง หน้าตา สีผิว ลักษณะความแตกต่างทางค่านิยม ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่มาจากการหล่อหลอมทางครอบครัว ทางสังคม ทางโรงเรียน หรือบุคคลรอบตัวในช่วงระยะต้นของชีวิต และลักษณะความแตกต่างจากช่วงอายุ ผู้วิจัยให้ความสำคัญกับเรื่องลักษณะความแตกต่างช่วงวัย ซึ่งแบ่งโดยนักเศรษฐศาสตร์ ตามเกณฑ์ประชากรศาสตร์ ถึงแม้คนจะมีความต่างกันมาก แต่ในการอยู่ร่วมกันในสังคมที่มีข้อจำกัด ก็ต้องหาจุดตัดเพื่ออยู่ร่วมกันให้ได้อย่างผาสุก การทำงานจึงเป็นเรื่องหนึ่งหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่คนต้องอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง และการสร้างบรรยากาศในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่ต้องทำร่วมกัน การสร้างบรรยากาศให้เหมาะสมกับงานจึงต้องมุ่งไปที่คน ความพึงพอใจของคนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

กล่าวโดยสรุป มนุษย์ต้องให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้ความสนใจที่จะอยู่ร่วมกันกับคนที่ล้วนมีความแตกต่าง เพราะเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญและกินระยะเวลายาวนานในช่วงชีวิตหนึ่ง เมื่อคนมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ก็จะพอใจในตนเอง พอใจงาน ไปจนถึงองค์กร ส่งผลให้คนเกิดกำลังใจที่ต้องการและพร้อมจะพัฒนาตัวเองให้เกิดความก้าวหน้าส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรในที่สุด ไปจนถึงองค์กรมีบรรยากาศเอื้อต่อความเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น

คำถามในการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจของคน Generation X และ Generation Y ในกทม. เป็นเพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

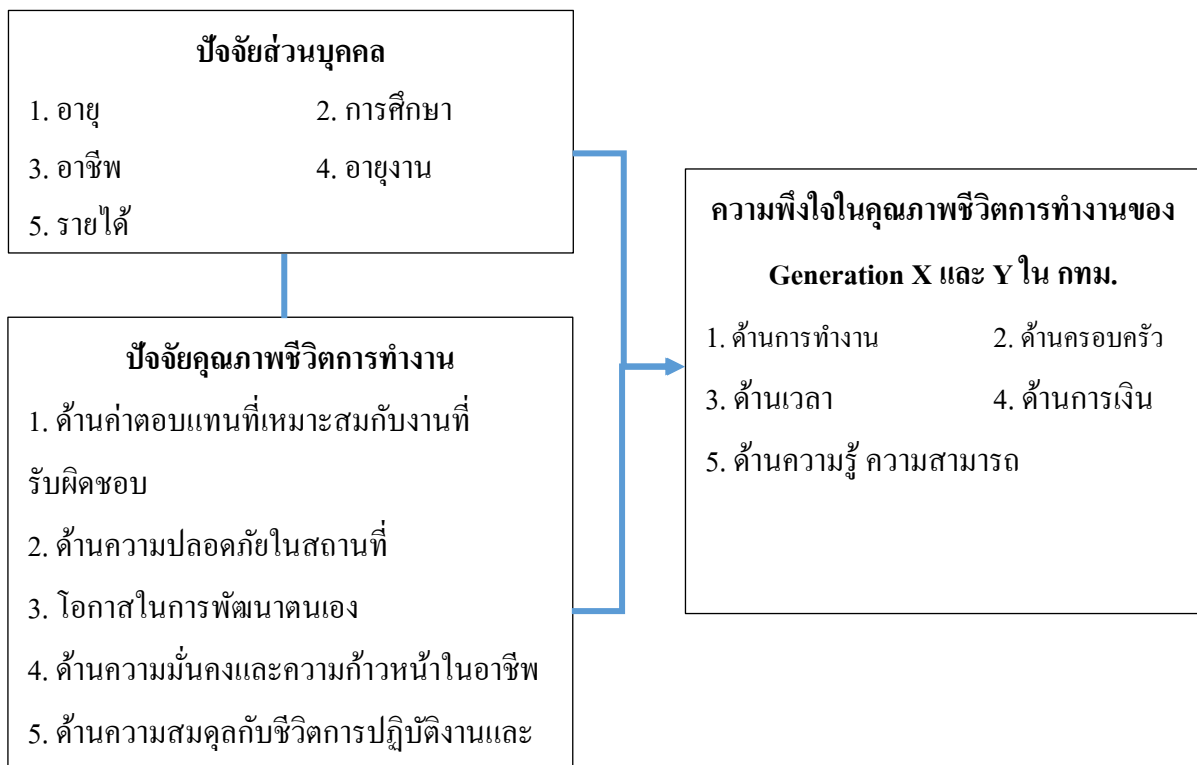
1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานของ Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของ Generation X และ Generation Y ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับ Generation X และ Generation Y
4. แนวคิด ทฤษฎีกับแรงจูงใจ
5. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 2,715,110 คน แบ่งเป็น Generation X จำนวน 1,284,029 คน และ Generation Y จำนวน 1,431,081 คน (ที่มา สำนักงานสถิติแห่งชาติ ข้อมูลวันที่ 16 กันยายน 2565 สืบค้น ตุลาคม 2565) จะเป็นกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการกำหนดขนาดของกลุ่ม จำนวน 2,715,110 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ คน Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05^2 เมื่อแทนค่าในสูตร แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ ได้ 399.999

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 5 ข้อ

- 1.1) อายุ
- 1.2) การศึกษา
- 1.3) อาชีพ
- 1.4) อายุงาน
- 1.5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ปัจจัย ดังนี้

- 2.1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ
- 2.2) ด้านความปลอดภัยในสถานที่
- 2.3) โอกาสในการพัฒนาตนเอง
- 2.4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.5) ด้านความสมดุลกับชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1) ด้านการทำงาน
- 1.2) ด้านครอบครัว
- 1.3) ด้านเวลา
- 1.4) ด้านการเงิน
- 1.5) ด้านความรู้ ความสามารถ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี

ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่กรอบแนวคิดการวิจัย และสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สายอาชีพ ตำแหน่งงาน อายุงาน ทัศนคติต่องาน เป็นแบบสอบถามลักษณะตรวจสอบรายการ จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 23 ข้อ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ 4 ข้อ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ 5 ข้อ ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง 5 ข้อ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ 4 ข้อ และด้านความสมดุลกับชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของ Generation X และ Y ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 22 ข้อ ประกอบด้วย ด้านการทำงาน 5 ข้อ ด้านครอบครัว 5 ข้อ ด้านเวลา 5 ข้อ ด้านการเงิน 3 ข้อ และด้านความรู้ความสามารถ 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ ลักษณะเป็นการแสดงความเห็น เป็นปลายเปิดหรือเขียนตอบสั้น ๆ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 หาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถามจากนั้นนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริงโดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha 9 ต่ำกว่า 0.6 จะถูกตัดทิ้ง ผลการทดสอบพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.950429 หรือมีค่าความเชื่อมั่นเป็นที่ยอมรับได้ร้อยละ 95 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้ นำแบบสอบถาม ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 400 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมได้จำนวน 428 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลทางแบบสอบถามแบบกระดาษและแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 414 ชุด

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของคน Generation X และ Generation Y จากเอกสารรายงาน ข้อมูลตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ เกี่ยวข้อง ได้แก่ เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม Excel และโปรแกรม SPSS เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ การศึกษา อาชีพ อายุงาน(จากอาชีพข้างต้น) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.2) อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ² และพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของคน Generation X และ Generation Y ในกทม. บนการทดสอบสมมติฐาน

1.3) วิเคราะห์แบบสอบถามด้วยการใช้ค่าความต่างจากค่าเฉลี่ยกำหนดที่ 0.15 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยรายด้านที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากเกณฑ์การแปรผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

คะแนนเฉลี่ยในช่วง	4.21 - 5.00	หมายความว่า	พึงพอใจมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยในช่วง	3.41 - 4.20	หมายความว่า	พึงพอใจมาก
คะแนนเฉลี่ยในช่วง	2.61 - 3.40	หมายความว่า	พึงพอใจปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยในช่วง	1.81 - 2.60	หมายความว่า	พึงพอใจน้อย
คะแนนเฉลี่ยในช่วง	1.00 - 1.80	หมายความว่า	พึงพอใจน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ² และเพื่อพยากรณ์ถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของคน Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร บนการทดสอบสมมติฐาน เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระดับ

0.100 – 0.399	ความสัมพัทธ์ต่ำ
0.400 – 0.599	ความสัมพัทธ์ปานกลาง
0.600 – 0.999	ความสัมพัทธ์สูง

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของ Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร สรุปผลการศึกษาดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ อายุ 22 – 41 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐ อายุงาน 1 - 5 ปี รายได้ 15,001 – 20,000 บาท

เมื่อแยกเป็นกลุ่ม Generation X มีผู้ตอบแบบสอบถาม 196 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐ ส่วนใหญ่อายุงาน 16 - 20 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้ 25,000 บาท ขึ้นไป

เมื่อแยกเป็นกลุ่ม Generation Y มีผู้ตอบแบบสอบถาม 218 คน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในหน่วยงานรัฐ ส่วนใหญ่อายุงาน 1 - 5 ปี และส่วนใหญ่มีรายได้ 25,000 บาท ขึ้นไป

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ด้านความปลอดภัยในสถานที่ ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพและด้านความสมดุลกับชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมพบว่า ปัจจัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความปลอดภัยในสถานที่ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมา โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความสมดุลกับชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากข้อมูลอภิปรายผลได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องมาจากความมั่นคงในหน้าที่การงาน เป็นเรื่องสำคัญที่ยุคสมัยปัจจุบันที่ต้องตัดสินใจเป็นเรื่องอื่น ๆ เพราะความมั่นคงในการทำงานเป็นเรื่องแรกที่จะส่งผลถึงเรื่องคุณภาพชีวิต ไม่ว่าจะเป็นความเป็นอยู่ การดำรงชีพ เลี้ยงดูครอบครัว และไปผลต่อเนื่องจนถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมองถึงอนาคตที่จะปฏิบัติงานนี้ต่อไป เพราะมันคือคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวด้วย

เมื่อแยกผลการศึกษาเป็นกลุ่ม Generation X ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องมาจาก ความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะเชื่อว่างานที่ได้มอบหมายจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะที่ตนเองมีจากประสบการณ์ทำงาน อีกทั้งยังผ่านช่วงการได้รับเลื่อนตำแหน่งงานมาและรู้สึกภูมิใจในตำแหน่งงาน จึงเห็นว่าความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานกลุ่มนี้พอใจ

เมื่อแยกผลการศึกษาเป็นกลุ่ม Generation Y ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องมาจากความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน เพราะได้ร่วมงานกับสิ่งที่ตนเองสนใจและมีความสามารถตรง หากเป็นรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับตัวเองแล้ว จะพอใจในการทำงานมาก

จากผลการศึกษาในประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นได้ว่ากลุ่ม Generation X และ Generation Y มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เพราะค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ตรงกัน ซึ่งตรงกับข้อมูลในงานวิจัยของ สรวาลี แซงแสวง (2560) กล่าวว่า ระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y มีระดับที่ไม่แตกต่างกัน จากข้อมูลจึงกล่าวโดยสรุปว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกัน”

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านความรู้ ความสามารถ ภาพรวมพบว่า ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านการทำงาน ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านเวลา ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านความรู้ ความสามารถ ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านครอบครัว ความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และด้านการเงิน ความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

จากข้อมูลอภิปรายผลได้ว่า ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องมาจาก เมื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้ทำงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตนเอง สักยภาพในการสร้างผลงานก็จะออกมาพอใจจนตนเองพอใจ ไปจนถึงองค์การพอใจ ดังนั้นการมีโอกาสดำเนินงานที่เหมาะสมจึงเป็นเรื่องพื้นฐานที่จะดำรงชีวิตในที่ทำงานได้อย่างมีความสุข

เมื่อแยกผลการศึกษาเป็นกลุ่ม Generation X ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องมาจาก กลุ่มนี้ได้รับผิดชอบงานเหมาะสมกับความรู้ และประสบการณ์

เมื่อแยกผลการศึกษาเป็นกลุ่ม Generation Y ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องมาจาก กลุ่มนี้ชอบ โอกาส และการแสดงความคิดเห็นและใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน เพราะมีความเห็นมีองค์การจะทันสมัยขึ้น ถ้ายอมรับข้อมูลจากคนทุกกลุ่ม ไม่ใช่แค่เฉพาะผู้อาวุโสเท่านั้น

จากผลการศึกษาในประเด็นความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเห็นได้ว่า กลุ่ม Generation X และ Generation Y มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เพราะค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการทำงานตรงกัน ซึ่งตรงกับข้อมูลในงานวิจัยของ สรวาลี แซงแสวง (2560) กล่าวว่า ระดับความสมดุลในชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานเจนเนอเรชั่น X และ เจนเนอเรชั่น Y มีระดับที่ไม่แตกต่างกัน จากข้อมูลจึงกล่าวโดยสรุปว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ 2 “ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของคน Generation X และ Generation Y ในกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างกัน”

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้ประโยชน์

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการศึกษา ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของคน Generation X และ Generation Y เมื่อทำการเปรียบเทียบ พบว่าส่วนใหญ่ไม่มีความแตกต่างกัน อันเพราะมาจากสภาพภายในองค์กร วัฒนธรรมในองค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันแต่ละช่วงวัย ปรับตัวเข้าหากันและมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จึงเสนอแนะให้การศึกษาเพิ่มส่วนที่อาจทำให้เห็นถึงความแตกต่างได้ เมื่ออ้างอิงจากการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลกับชีวิตการปฏิบัติงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ และเรื่องความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน และ ความพึงพอใจด้านเวลา ให้ลงรายละเอียดในด้านข้างต้นเพื่อสนับสนุนผลการศึกษาคิดค้น

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจเป็นเรื่องความรู้สึกรากฐานของมนุษย์ ซึ่งแตกต่างกันจากหลายปัจจัยตั้งแต่วัยเด็กของคนๆ หนึ่ง ดังนั้นเพื่อให้ได้ผลการศึกษาค้นคว้าที่สมบูรณ์ และสามารถนำไปใช้ปรับสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ไปจนถึงการวางกลยุทธ์ทางการตลาด จำเป็นต้องศึกษาความพึงพอใจเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย

1.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

องค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญกับการทำงานของผู้ปฏิบัติในทุกระดับ เพราะถึงเป็นพื้นที่ที่สำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจ ไปจนถึงบรรลุวัตถุประสงค์ เพราะเมื่อคนมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วส่งผลให้พอใจในตนเอง พอใจงาน ไปจนถึงองค์กร ไปจนถึงส่งผลให้คนเกิดกำลังใจที่ต้องการและพร้อมจะพัฒนาตัวเองให้เกิดความก้าวหน้าส่งผลให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ในที่สุด ไปจนถึงองค์กรมีบรรยากาศที่เอื้อต่อความเจริญรุ่งเรืองยิ่งขึ้น

2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 แยกการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ออกจากกัน กล่าวคือไม่ควรศึกษารวมทุกอาชีพ เพราะเรื่องปัจจัยและบริบทที่แตกต่างกันออกไป ตัวอย่างเช่น อาชีพอิสระ ไม่มีสวัสดิการที่ได้รับจากการทำงาน แต่เป็นการนำเอารายได้จากการทำงานมีจัดสรรสวัสดิการให้กับตัวเองไปจนถึงครอบครัว ทำให้การให้ข้อมูลในการตอบคำถามที่มุ่งไปที่การมีนายจ้างแตกต่างกัน

2.2 เพิ่มคุณภาพชีวิตรายด้าน และความพึงพอใจรายด้าน เพื่อให้ผลการศึกษารอบคลุมเรื่องอื่น ๆ ด้วย เพราะโลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่เสมอ การมีสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มเข้ามาในชีวิตการทำงาน ส่งผลทำให้หลายๆ ปัจจัยมีความจำเป็นเพิ่มเข้ามาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้สิ่งนี้ส่งผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวอย่างเช่น ด้านกฎระเบียบ ข้อตกลงร่วมกันภายในองค์กร ด้านเครื่องมือสมัยใหม่ๆ ที่เข้ามาช่วยในการทำงาน ด้านภาษา ด้านการรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

2.3 ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเฉพาะ Generation เพราะความแตกต่าง และบริบทอื่น ๆ จึงทำให้การศึกษาเฉพาะกลุ่มจะได้ผลที่มีน้ำหนักมากกว่า เพราะความแตกต่างทำให้การตีตอบคำถามต่างกัน ด้วย ดังนั้นจึงควรทำเฉพาะกลุ่ม หรือต้องการผลการเปรียบเทียบควรมีข้อคำถามที่เหมาะสมกับช่วงวัย

บรรณานุกรม

เกียรติพงษ์ อุคฆณะชิตระ. (2561). **Generation/ยุคสมัยของกลุ่มคน**. สืบค้น 19 พ.ย. 2565.

จาก <http://ioklogistics.blogspot.com/2018/01/generation.html>

ชนิดา รัตนชล (2562). **ศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการ ตามเจเนอเรชั่น ของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสน-ศาสตร์ มหาลัยชิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชัยรัตน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และคณะ (2564). **การสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการ ให้บริการของเทศบาลปากเกร็ด ประจำปี 2564**. หน้า 8-9. โครงการงานวิจัยข้อตกลง ร่วมกันระหว่างเทศบาลนครปากเกร็ดกับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดาวใจ ศรีลัมพ์ (2556). **การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ของบุคลากร 3 ช่วงวัย กรณีศึกษาบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (แ่งคอย) จำกัด**. วิทยาศาสตร์มหาลัยชิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). **การรับรู้คุณลักษณะของเจเนอเรชันวายและแรงจูงใจ ในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจเนอเรชันต่างๆ ในองค์กร**. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจ ปริทัศน์. หน้า 31

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิต**. ทุนอุดหนุนมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

นันทนพ เข้มเพชร. (2561). **แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Gen Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสารคาม**. วารสารการเมืองการปกครอง. หน้า 8(1), 40-57

นิเวศน์ ธรรมะ และคณะ. (2552). **การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการตลาด**. การจัดการ การตลาด. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 37-38.

ภาวิณี แสนวัน. (2557). **การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคลปัจจัยด้านการทำงานและปัจจัย ด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขต กรุงเทพมหานคร**. สารนิพนธ์ปริญญาามหาลัยชิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. บัณฑิต วิทยาลัย.

รัชฎา อสิสนธิสกุล และอรอุมา รุ่งเรือง. (2560). **เจเนอเรชันวายทำไมไม่สนใจ**.

ออนไลน์ จาก <http://www.bizexcenter.com>. สืบค้นวันที่ 8 ตุลาคม 2565

รัชชฤดี ป้องกันภัย. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงาน คลองพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานใหญ่**. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2525). พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.

วิมลสิริ หลอดทอง. (2564). **ความพึงพอใจในการทำงานจากที่บ้าน work from home ของพนักงานช่วง Generation X และ Generation Y**. หน้า 3

ศราวดี แสงแสวง (2560) **ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย**. สารนิพนธ์. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สำนักงานสถิติแห่งชาติ CIA World Fact Book กระทรวงแรงงาน บริษัทการทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติปรับปรุงข้อมูลวันที่ 16 กันยายน 2565 สืบค้น ตุลาคม 2565

อุทัย เลาหวิเชียร (2556). **ค่านิยมของการบริหารงาน**. 234-237 พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: อุทิศ ศิริวรรณ (2559). **จิต 6 กับคนเจนวาย : เปรียบเทียบคน 18 อารมณ์กับคน 3 ยุค**. วารสารทางเดิน. หน้า 41(174), 34-44

อนงลักษณ์ อินดาวงศ์ (2561). **ปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อกระบวนการซื้อ ประกันชีวิตแบบบำนาญของบุคลากร มหาวิทยาลัยแม่โจ้**. หน้า 19

อภิญา อยู่ประเสริฐ และคณะ. (2562). **ศึกษาเจนเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการความสมดุลชีวิตและงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร: กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์. กรุงเทพฯ. วิทยาลัยเซนต์หลุยส์**

Cooper, A.M. (1958). **How to supervise people**. New York : McGraw-Hill. Gilmer,

B. & Haller, V. 1966. Industrial psychology.

Defleur, M.L. and Bell-Rokeach, S.J. (1996). **Theories of mass communication**.

London: Longman.

Frank N. Magid Associates. (2012). **The First Generation of the Twenty First**

- Century An introduction to The Pluralist Generation.** New York. Magid Generational Strategies.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education.** P 348. 3rd ed. New York : McGraw Hill Book Inc. Future Tales LAB by MQDC (2565). บทความสรุปความต่าง 3 Gen. ออนไลน์ <https://www.bizpromptinfo.com>. สืบค้น พฤศจิกายน 2565
- Hanna and Wozniak (2001) Wozniak, R. (2001). **Consumer behavior: An applied approach.** New Jersey: Prentice Hall.
- Herbert, H. G. (1972). **The Management of Organization: A Systems and Human Resources Approach.** (12th ed.). New York: Appleton-Century-Crofts.
- Herzberg, F. et al. (1959). **The Motivation to work.** New York: John Wiley and Sons.
- McGregor, D. (1969). **The Human Side of Enterprise.** New York: McGraw-Hill.
- Pigors, P. & Myers, C. A. (1981). **Personnel Administration.** (9th ed.). Tokyo: Keith Macky, Gardner Dianne and Stewart Forsyth. (2008). **Generation Differences at Work, Introduction and Overview.** Journal of Management Psychology. 857- 861
- Kotler, Phillip and Armstrong (2001). **Principles of Marketing 9th ed.** New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Mannheim, K. (1952). **The problem of Generation, In Kecskemeti, P. (ed.).** Essays on the Sociology of Knowledge, Routledge & Kegan Paul, London.
- Maslow Abraham (1970). **Motivation and Personality.** New York: McGraw – Hill Book Company.
- McGregor, Douglas. (1960). **The human side of enterprise,** New York: McGraw-Hill.
- Scott W. Lester, Jill R. Kickul, Thomas J. Bergmann. 2007. **Managing Employee Perceptions of the Psychological Contract Over Time: the Role of Employer Social Accounts and Contract Fulfillment. Journal of Organizational Behavior.** 28 (February): 191-208
- Stogdill, Ralph.M. (1974). **Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research.** New York: Free Press.
- Taro Yamane. (1970). **Statistic : an Introductory Analysis. 2nd ed.** New York : Harper & Row.
- Vroom, H Victor. (1964). **Work and motivation.** New York : Wiley and Sons Inc.

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

Walton, Richard E. (1973). **“Quality of Working Life: What is it Sloan”**:

Management Review.

Walton, Richard E. (1974). **“Improving the Quality of Working Life”**. Harvard

Business Review. 52: 12, 16, 155 : May – June, 1974.

Zemke Ron, Chaire Raines and Bob Filipczak. 2000. **Generation at Work: Managing**

the clash of Veterans, Boomers, Xers and Nexters in your workplace. New

York: AMACOM