

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y  
ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล**

**กฤษฎา ราชรักษ์**

**การศึกษารายบุคคลนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์  
ปีการศึกษา 2564**

**FACTORS EFFECTING ON EMPLOYEE PERFORMANCE FOR Y  
GENERATION IN BANGKOK AND METROPOLITAN**

**KITSADA RACHARAK**



**An Individual Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Business Administrations Program  
College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University  
Academic Year 2021**



## ใบรับรองการศึกษารายบุคคล

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หัวข้อการศึกษารายบุคคล บัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y  
ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

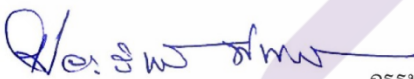
เสนอโดย กฤษฎา ราชรักษ์

สาขาวิชา การจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส

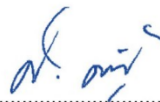
ได้พิจารณาเห็นชอบโดยคณะกรรมการสอบการศึกษารายบุคคลแล้ว

  
..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

  
..... กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษารายบุคคล  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส)

  
..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์)

วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี รับรองแล้ว

  
..... คณบดีวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช คำสุพรหม)

วันที่ 11 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2565

หัวข้อการศึกษารายบุคคล	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ใน กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล
ชื่อผู้เขียน	กฤษฎา ราชรักษ์
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปิยะวิทย์ ทิพรส
สาขาวิชา	บริหารธุรกิจ
ปีการศึกษา	2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y (2) ศึกษาอิทธิพลของอายุที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y (3) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล (การศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน) ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life-Balance) กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y งานวิจัยนี้ใช้ขนาดตัวอย่าง 399 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเชิงโครงสร้าง นำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานจะทดสอบด้วยค่าสถิติ ได้แก่ Independent sample t-test, One sample t-test, One Way ANOVA (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient; r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ตัวแปรเพศ การศึกษา อาชีพ สถานภาพ และ รายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y ในองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอายุของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Gen Y ในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

An Individual Study Title	FACTORS EFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE FOR GENERATION Y IN BANGKOK AND METROPOLITAN
Author	Kitsada Racharak
An Individual Study Advisor	Asst. Prof. Dr.Piyavit Thipbharos
Department	Business Administration
Academic Year	2021

### ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the influence of gender on the performance of Gen Y employees. (2) To study the influence of age on the performance of Gen Y employees. (3) To study the influence of the personal demographic factors (education, occupation, status, monthly income and occupation duration) on the performance of Gen Y employees. (4) To study the relationship between work-Life-Balance and the performance of Gen Y employees. This research used a sample size of 399 people, data were collected using a structured questionnaire. The data were analyzed by descriptive statistics such as number, percentage, mean and standard deviation. Hypothesis testing was performed with statistical values: Independent sample t-test, One sample t-test, One Way ANOVA (F-test), and Pearson's Correlation Coefficient; r at a significant level. 0.05.

From the research hypothesis testing, it was found that gender, education, occupation, status and monthly income variables do not significantly influence the performance of Gen Y employees in the organization. Employees' age had a significant influence on the performance of Gen Y employees. In addition, the work-life balance was found to have no significant correlation with the performance of Gen Y employees in the organization.

### กิตติกรรมประกาศ

การศึกษารายบุคคลเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ใน กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะวิทย์ ทิพรส อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่สละเวลาอันมีค่าให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อชี้แนะที่เป็นประโยชน์เพื่อให้งานวิจัยฉบับนี้ถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสาร สารนิพนธ์ และวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบทุกท่านที่ให้การสนับสนุน ส่งเสริมมาตลอด จนทำให้ผู้วิจัยสามารถจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปด้วยดีจนสำเร็จการศึกษาและผู้วิจัยหวังว่างานวิจัยและสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการบุคคลากร และพนักงานของทุกท่านได้

กฤษฎา ราชรักษ์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	๗
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	๘
กิตติกรรมประกาศ.....	๑
สารบัญ.....	๗
สารบัญตาราง.....	๗
สารบัญรูปภาพ.....	๗
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	2
1.3 สมมติฐานการวิจัย.....	2
1.4 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	6
2.2 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน.....	9
2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	17
3.1 ประชากรและตัวอย่าง.....	17
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	18
3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection) .....	20
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ.....	20

สารบัญ (ต่อ)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
4.1 ลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง (ปัจจัยประชากรศาสตร์) วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิง พรรณนา.....	22
4.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา.....	27
4.3 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา.....	33
4.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน.....	39
5. สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	44
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	44
5.2 อภิปรายผล.....	47
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	49
5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย.....	49
บรรณานุกรม.....	51
ภาคผนวก.....	55
ประวัติผู้เขียน.....	61



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 แผนการสุ่มตัวอย่าง (กลุ่ม).....	18
4.1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	23
4.2 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	23
4.3 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	24
4.4 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามอาชีพ.....	25
4.5 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ.....	25
4.6 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	26
4.7 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน.....	26
4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงาน.....	27
4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานด้านการทำงาน.....	28
4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานด้านครอบครัว.....	29
4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานด้านเวลา.....	30
4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานด้านการเงิน.....	31
4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานด้านสติปัญญา.....	32
4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	33
4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานด้านคุณภาพของงาน.....	34

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานด้านปริมาณงาน.....	35
4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการ ทำงานด้านเวลาที่ใช้ทำงาน.....	37
4.18 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการ ทำงานด้านค่าใช้จ่าย.....	38
4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพศที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร	39
4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอายุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร	40
4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานใน องค์กร.....	40
4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอาชีพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานใน องค์กร.....	41
4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานใน องค์กร.....	41
4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายได้ต่อเดือนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในองค์กร.....	42
4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอายุการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในองค์กร.....	42
4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและ การทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน.....	43

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	16



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานในปัจจุบันที่รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป ในยุคเศรษฐกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน (disruption economy) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วของเทคโนโลยีมีผลทำให้ธุรกิจต้องเร่งปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง โดยต้องเปลี่ยนวิธีการในการผลิต การตลาด การบริการลูกค้า รวมความแล้วคือธุรกิจต้องเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการแทบทั้งหมด หากปรับเปลี่ยนไม่ทันก็จะสูญเสียตลาดให้กับบริษัทเกิดใหม่ที่คล่องตัวในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการจัดการและเจาะตลาดใหม่ๆ ได้เร็วกว่าองค์กรรุ่นเก่า (SME Thailand, 2018) ส่งผลให้รูปแบบการทำงานมีความหลากหลายมากขึ้น ทั้งการทำงานแบบยืดหยุ่นเวลา การทำงานแบบทางไกล หรือการทำธุรกิจตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบต่อสมดุลชีวิตและการทำงาน (Gilbert, 2011)

เพื่อรักษาระดับการแข่งขันและพัฒนาองค์กรให้มีความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ทำให้การทำธุรกิจในปัจจุบันต้องอาศัยทุนมนุษย์ที่มีสมรรถนะสูง ทำให้เกิดผลกระทบต่อสมดุลชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ซึ่งมีผลทำให้คนไทยส่วนใหญ่รู้สึกกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงด้านการเงิน รวมทั้งความสามารถในการดูแลครอบครัว โดยเฉพาะคนในกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennial) หรือ เจเนอเรชันวาย (Generation Y) ซึ่งกลุ่มประชากรที่เกิดช่วงระหว่างปี เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2537 มีความกังวลที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในกลุ่มวัยดังกล่าว (Cigna, 2018)

โดยได้มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในงาน โดย Muangjaroen และ Jadesadalug (2561) ได้ผลการวิจัยว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญมากที่สุด และสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝึกปฏิบัติงาน

ในบริษัทเอกชน และงานวิจัยของ Preena (2564) ยังแสดงให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก และยังพบว่าผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของพนักงานอีกด้วย

## 1.2 คำถามการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดคำถามการวิจัย ดังนี้

1. เพศมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y หรือไม่ อย่างไร
2. อายุ (ปี) ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y หรือไม่ อย่างไร
3. ปัจจัยส่วนบุคคล (การศึกษา อาชีพ สถานภาพ อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน) มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานในองค์กร หรือไม่ อย่างไร
4. ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชัน Y มีความสัมพันธ์กัน

## 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

H1a: เพศของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1b: อายุของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H1c: ปัจจัยส่วนบุคคล (การศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน) ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

H2 : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชัน Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## 1.4 วัตถุประสงค์การวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของอายุที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y
3. เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล (การศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน) ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานในองค์กร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชัน Y

### 1.5 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้วิจัยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตประชากร

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ศึกษา คือ พนักงานที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2520 ถึง พ.ศ. 2537 หรือเจนเนอเรชัน Y ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรุ่น Generation Y ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้  
ตัวแปรที่ศึกษา

#### 1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variable)

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลหรือลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง สามารถวัดได้จากตัวแปรย่อย ดังนี้

1.1.1.1 เพศ

1.1.1.2 อายุ

1.1.1.3 อาชีพ

1.1.1.4 ระดับการศึกษา

1.1.1.5 สถานภาพสมรส

1.1.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.1.7 ช่วงอายุการทำงาน

1.1.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ (Observed variable) ดังนี้

1.1.2.1 ด้านการทำงาน

1.1.2.2 ด้านครอบครัว

1.1.2.3 ด้านเวลา

1.1.2.4 ด้านการเงิน

1.1.2.5 ด้านสติปัญญา

1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable)

1.2.1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สามารถวัดได้ตัวแปรสังเกตได้ ดังนี้

1.2.1.1 ด้านคุณภาพของงาน

1.2.1.2 ด้านปริมาณงาน

1.2.1.3 ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน

1.2.1.4 ด้านค่าใช้จ่าย

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารองค์กรหรือพนักงานระดับหัวหน้างาน สามารถนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับเพศ มาบริหารและปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y ให้ดีขึ้น

2. ผู้บริหารองค์กรหรือพนักงานระดับหัวหน้างาน สามารถนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับอายุ มาบริหารและปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y ให้ดีขึ้น

3. ผู้บริหารองค์กรสามารถนำตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลมาบริหารและปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y ให้ดีขึ้น

4. ผู้บริหารองค์กรสามารถนำผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อนำมาเป็นกลยุทธ์สำหรับการบริหารจัดการพนักงานเจนเนอเรชัน Y เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นและเพื่อให้พนักงานมีความสุขสบายใจตลอดการปฏิบัติงาน

### 1.7 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษานี้ ผู้วิจัยกำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะหรือนิยามเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

**เจนเนอเรชันวาย (Gen Y)** ในที่นี้หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง ปี พ.ศ. 2520 – 2537 มีอายุระหว่าง 23-40 ปี เป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดจากพ่อแม่กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส และกลุ่มเจนเนอเรชัน X ยุคต้น ๆ (พัชสิริ ชมภูคำ และ ณัฐธิดา จักรภีร์ศิริสุข, 2563)

**ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Employee performance)** ในที่นี้หมายถึง ประสิทธิภาพในทางการผลิต การลดต้นทุนการผลิต และในทางการดำเนินงานทางด้านธุรกิจคือความสามารถผลิตสินค้าหรือบริการ ในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการความเหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด ในสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ (Peterson and Plowman , 1953)

**ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work life balance)** ในที่นี้หมายถึง สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยชีวิตคนทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน คือ การทำงานหรืออาชีพ ครอบครัว เวลา การเงิน และสติปัญญา (Merrill & Merrill, 2003)



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Generation Y ใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 2.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
- 2.2 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
- 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความสมดุลของเวลา (Time Balance) เป็นองค์ประกอบด้านเวลาที่ให้ระหว่างชีวิตกับเวลาการทำงานเช่น จำนวนวันที่ทำงานต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อวัน จำนวนชั่วโมงพักผ่อนต่อวัน จำนวนชั่วโมงทำงานเฉลี่ยต่อวัน และความยืดหยุ่นของเวลาการทำงาน เป็นต้น

2. ความสมดุลของการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) เป็นองค์ประกอบด้านการมีส่วนร่วมในงานและชีวิต เช่น การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร และวัฒนธรรมการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันในองค์กร เป็นต้น

3. ความสมดุลของความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) เป็นองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงานในมิติต่างๆ เช่น ความสุขที่มีต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรมุมมองด้านการได้รับการดูแลเกี่ยวกับสภาพที่ดีจากองค์กรความพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้

มุมมองด้านการได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน หรือถูกระเบียบจากองค์กร มุมมองด้านความเหมาะสมในการได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มุมมองด้านความมั่นคงใน การทำงาน มุมมองด้านค่าตอบแทน และความสุขโดยรวมกับการทำงาน เป็นต้น

นอกจากนี้ Akakulanan (2011) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน และพบว่ามีปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรและหัวหน้างาน ปริมาณงาน และการควบคุม การทำงาน และปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ภาระครอบครัว การจัด ตารางเวลาทำงาน และความเครียดจากการทำงาน ส่วนปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างงาน และชีวิตคือ รูปแบบของการจัดการกับปัญหา และความสามารถบริหารจัดการตนเองในด้านต่างๆ เป็นต้น โดยผลการศึกษาสรุปลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมี ดังนี้

1. การบริหารจัดการตนเอง บุคคลที่มีการบริหารจัดการตนเองได้ดีจะมีส่วนช่วยให้ บุคคลนั้นสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล การรู้จักวางแผนระยะยาวให้กับ ตนเองทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจะทำให้สามารถแยกแยะได้ว่าเมื่อใดควรทำอะไรและทำ อย่างไร จะนำมาซึ่งภาวะสมดุลระหว่างงานและชีวิตในที่สุด

2. การสนับสนุนจากองค์กร มีส่วนช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานเกิด สมดุลระหว่างงานและชีวิตเช่นกัน การที่บุคคลรับรู้ถึงความห่วงใย ใส่ใจและดูแลจากองค์กรที่ได้ ร่วมงานอยู่ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและอารมณ์ทางบวก ตลอดจนช่วยลดความเครียด ซึ่ง ถือเป็นลักษณะหนึ่งของบุคคลที่มีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต คือ การมีความผูกพันทางจิตใจ และมีความพึงพอใจ หากองค์กรต้องการให้พนักงานเกิดสมดุลระหว่างงานและชีวิต องค์กรควร ให้ผลตอบแทนที่สอดคล้องกับภาระงานและค่าครองชีพ รวมทั้งควรจัดสวัสดิการที่เอื้อต่อสมาชิก ในครอบครัวของพนักงานด้วยเนื่องจากการดูแลด้านสวัสดิการและรายได้ที่ไม่เพียงพออาจทำให้ เกิดการทะเลาะเบาะแว้งหรือหย่าร้างกันได้ ทั้งนี้ หากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุน จะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้น เกิดความรู้สึที่ดีและพอใจกับชีวิตและเกิดความ สมดุลระหว่างชีวิตกับงานอย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการสนับสนุนจากองค์กร จะพบว่า อิทธิพลของการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีบทบาทสำคัญมากกว่าการสนับสนุนจาก หัวหน้างานและจากองค์กร เนื่องจากเพื่อนร่วมงานมักเป็นผู้ที่พนักงานมีความใกล้ชิดสนิทสน มมากที่สุด เป็นผู้มีปฏิสัมพันธ์และมีโอกาสที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นปรึกษาหารือและ

ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ดังนั้น จึงเป็นไปได้ว่าสมดุลระหว่างงานและชีวิตจะยิ่งมากขึ้นหากได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

3. การสนับสนุนจากครอบครัว การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากคู่สมรส สมาชิกในครอบครัวและเพื่อนๆ จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิตครอบครัว และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับงาน

นอกจากนี้ Merrill and Merrill (2003) (อ้างถึงใน หทัยทิพย์ ลีวสงวนกุลธร, 2555) แนวคิดเกี่ยวกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยชีวิตคนทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงานหรืออาชีพ ความสุขในการทำงานจะช่วยผลักดันให้มีพลังใจและพลังใจ

2. ด้านครอบครัว คือการบริหารจัดการการทำงานและการดูแลครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านเวลา การบริหารจัดการเวลาเป็นปัจจัยสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน ความสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัว การจัดเรียงลำดับความสำคัญของเรื่องต่างๆ งานวิจัยของกิตติคุณ แสงนิล และคณะ (2562) พบว่าปัจจัยด้านเวลา มีองค์ประกอบสำคัญ 3 อย่างคือ การจัดลำดับความสำคัญ การทำงานเป็นทีม และการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า จะเป็นตัวส่งเสริมให้ปัจจัยด้านเวลา สามารถบรรลุเป้าหมายของการสร้างสมดุลในชีวิตและการทำงานมากยิ่งขึ้น

4. ด้านการเงิน ผลตอบแทน รายได้ สวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่าย เพียงพอต่อการดูแลสมาชิกที่อุปการะ เพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว

5. ด้านสติปัญญา มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน ทักษะและความรู้ด้านต่างๆ ของบุคคลสามารถพัฒนาได้โดยการศึกษา อบรม สัมมนา ทำให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ เพิ่มขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบ 5 ด้านของ Merrill and Merrill (2003) ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของ Greenhaus, Collins, and Shaw (2003) ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญามาเป็นกรอบแนวคิดของศึกษาความสัมพันธ์ชีวิตและงานของพนักงาน

## 2.2 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

Fiedler (1967) Price (1968) และ Steers (1977) ให้ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานไว้ว่า การที่สามารถทำงานได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงาน และใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้เกิดคุณภาพประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดของการปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร และแนวคิดของ Rothwell และ Kazans (1992) ที่นำเสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ สภาพแรงงานแรงจูงใจ ความรู้ทักษะ ทักษะความสามารถ และความถนัด

2. ปัจจัยด้านกลุ่มที่ปฏิบัติงานรวมกัน ได้แก่ โครงสร้างภาวะผู้นำยึดเหนี่ยวในกลุ่ม และสถานภาพ

3. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ สิ่งแวดล้อมโครงสร้าง เทคโนโลยีกลยุทธ์และวัฒนธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Muchinsky (1993) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติงานของบุคคลเกิดจาก ปัจจัยด้านบุคลิกลักษณะของบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความต้องการความสำเร็จ ด้านสภาพของงาน ได้แก่ ช่องทางอาชีพ โอกาสในการปฏิสัมพันธ์ ข้อมูลย้อนกลับ และด้านประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะ ความสามารถที่มีต่อองค์กร และสภาพการปฏิบัติงานตามความคาดหวังและสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภัทร์ สุวรรณสิทธิ์และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ ที่ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานผ่านสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม (Suwansit & Jadesadalug, 2014) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรคือด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านการสนับสนุนจิตอาารณ์

Harrington (1931) ให้คำนิยามประสิทธิภาพรวมขององค์กร โดยให้ความสำคัญที่โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร กำหนดที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการ เน้นระบบที่ทำงานให้เหมาะสมและง่าย เพื่อลดความสับสนในในด้านต่างๆ ซึ่งกำหนดเป็นหลักประสิทธิภาพ 12 ประการที่

ผู้บริหารควรทราบ กำหนดและปฏิบัติเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) เพื่อลดความไม่แน่นอน ความคลุมเครือ

2. ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ค้นหาความรู้ คำแนะนำให้มาก

3. รับคำแนะนำที่ดีจากผู้อื่น (Competent Counsel)
4. กำหนดวินัย (Discipline) และนำไปสู่การปฏิบัติ
5. ความยุติธรรม (Fair Deal) และความเหมาะสม
6. การมีข้อมูลที่ต้องการ เป็นปัจจุบัน ถูกต้องและแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate, and Permanent Records)
7. ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์ กำหนดหน้าที่เพื่อให้องค์กรทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย
8. มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) พัฒนาการวิธีการทำงานและกำหนดเวลาสำหรับแต่ละหน้าที่
9. สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) รักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
10. การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations)
11. มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐาน (Written Standard-practice Instructions) มีระบบการทำงานที่ต้องการและเป็นลายลักษณ์อักษร
12. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) การให้รางวัลพนักงานที่ทำงานเสร็จสมบูรณ์

Peterson and Plowman (1953) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harrington Emerson (1908) โดยได้ตัดทอนบางข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ต้องการ ตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น
4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต

ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุดจากการแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peterson and Plowman มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้องค์ประกอบ 3 ข้อ คือ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

### 2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Wolor et al. (2020) ได้ศึกษาประสิทธิผลการทำงานของ E-Training, E-Leadership และ Work Life Balance ที่ส่งผลการปฏิบัติงานของพนักงานในช่วง COVID-19 แสดงให้เห็นว่า E-Training, E-Leadership และ Work-Life Balance มีผลในเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน และยังแสดงให้เห็นอีกว่าปัจจัยด้าน E-training, E-leadership, Work-life balance และแรงจูงใจในการทำงาน มีผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของพนักงาน โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บริษัทต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ E-Training, E-Leadership และ Work-Life Balance เพื่อให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและเพื่อรักษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้เหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงสถานการณ์การระบาดของโรค COVID-19 ผ่านการทำงานในรูปแบบออนไลน์

Thevanes และ Mangaleswaran (2018) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง Work-Life Balance กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม โดยการศึกษาในปัจจุบันแสดงให้เห็นว่าถึงความสำคัญในการศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับผลการปฏิบัติงาน

Mendis และ Weerakkody (2017) ได้ศึกษาผลกระทบของสมดุลชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพของพนักงานโดยอ้างอิงถึงอุตสาหกรรมโทรคมนาคมในศรีลังกา และผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย ชั่วโมงทำงาน, ภาระงาน, หัวหน้างาน, ลูกน้อง, คู่สมรส บุตร และการดูแลญาติและผู้สูงอายุ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ประกอบด้วย เป้าหมายการทำงาน, กำหนดเวลาโครงการ, ทรัพยากรที่ จำกัด, แนวคิดใหม่, ข้อผิดพลาดในการทำงาน และใช้เวลาอย่างคุ้มค่า โดยความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพนักงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการ

ทำงานของพนักงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ความสัมพันธ์ทั้งหมดนี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลซึ่งกันและกัน โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการที่พนักงานมีความสมดุลชีวิตและการทำงานดีขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานดีขึ้นและสร้างความพึงพอใจในงานมากขึ้น

Preena (2021) ได้ศึกษาผลกระทบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจากผลการวิเคราะห์พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวก และยังพบว่าผลกระทบเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของพนักงานอีกด้วย

Bataineh (2019) ได้ศึกษาผลกระทบของสมดุลชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และผลการวิจัยพบว่า สมดุลชีวิตการทำงานและความสุข ส่งผลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจในงานไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงาน

Thamrin และ Riyanto (2020) ได้ศึกษาผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสมดุลชีวิตในการทำงานสามารถส่งผลในเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของพนักงานได้ในเวลาเดียวกัน แต่ในบางส่วน ปัจจัยสมดุลระหว่างชีวิตและงานไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยสรุปว่าปัจจัยทั้งสามนี้สามารถส่งผลในเชิงบวกได้พร้อมๆ กัน แต่ในบางส่วน ปัจจัยสมดุลระหว่างชีวิตและงานไม่ได้มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ PT AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman สนามบินเซปิงกัน, บาลิกปาปัน

ณัฐพันธุ์ ดติยาภรณ์ ธนาญ ภู่วิทยาธร และ นิตย์ หทัยวิงศ์ สุขศรี (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี โดยผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความสมดุลของชีวิตของบุคลากร โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านงาน ด้านครอบครัว และด้านตนเอง อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคม
2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรับรู้ลักษณะงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านความต้องการความก้าวหน้า

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานีมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงกับความสมดุลของชีวิต อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นุรพิตตรี เจ๊ะอาแว และ รัตติกรณ์ จงวิศา (2016) ได้ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำจิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) โดยผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำจิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง

2. ภาวะผู้นำจิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ตัวแปรจิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารระดับปฏิบัติการได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จารุวรรณ เมืองเจริญ และ วิโรจน์ เกษภูลักษ์ณ์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยสาเหตุที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ความสุขในการทำงาน และความสมดุลชีวิตการทำงาน ผลลัพธ์ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัว และแรงจูงใจ

นาถรพี ชัยมงคล และคณะ (2561) ได้ศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและประสิทธิภาพของทีมงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ด้านพฤติกรรมกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานมากที่สุด สำหรับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานด้านพฤติกรรมกรรมการอดทนอดกลั้น ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการทำงานงานมากที่สุด นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานด้านการกำหนดบทบาทของสมาชิกมีอิทธิพลมากที่สุดต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานทั้งสามด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และสายสุนีย์ เกษม (2562) ได้ศึกษาปัจจัยด้านสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย โดยพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิต



และการทำงาน เป็นแนวคิดที่มีจุดเริ่มต้นมาจากเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อมของงานและลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับบทบาทหน้าที่ในครอบครัว และรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไป กลุ่มวัยของพนักงานมีความต้องการในการทำงานและมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน โดยการทุ่มเทในการทำงานทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และผลกระทบในการจัดสรรเวลาในการดูแลครอบครัวและชีวิตส่วนตัวและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานในที่สุด ดังนั้น การบริหารจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นมุมมองในการบริหารองค์การในการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้อยู่กับองค์กรต่อไป หากมีการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของแต่ละกลุ่มวัยย่อมส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพิ่มอัตราการคงอยู่ของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถขององค์การมากขึ้น

นางสุนิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวดิน เศรษฐกร (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุล ชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานถึง 4 ปัจจัย คือ อายุ รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน

2. ปัจจัยความสมดุลชีวิตและงาน (โดยรวม) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน (โดยรวม) ระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตและงาน รายด้าน พบว่า ด้านเวลา ด้านการทำงาน และด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก ส่วนด้านการเงิน และด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กันที่ระดับน้อย ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก

นิสาชล โทแก้ว สุธนา บุญเหลือ และ ภูริศร์ พงษ์เพ็ญจันทร์ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และผลการวิจัยพบว่า

1. ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านทำงานเสร็จทันตามกำหนด ด้านแสดง

ความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ ด้านการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าด้วยความสุภาพ ด้านเชื้อเพลิงผู้บังคับบัญชา และด้านการทำงานได้ตามเป้าหมาย

2. ความสมดุลชีวิตในการทำงาน ด้านการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี มีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านงานเสร็จทันตามกำหนด ดังนั้น ผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าต้องตระหนักถึงความสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยมีการบริหารเวลาในการทำงานให้เหมาะสม ใส่ใจคุณภาพชีวิตของตนเอง จัดลำดับความสำคัญของงาน ผู้บริหารโรงแรมและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล ควรปรับปรุงระบบงานต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ศึกษาแนวทางการนำนโยบายความสมดุลชีวิตในการทำงานมาใช้อย่างจริงจัง เพื่อทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต และทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

จากผลงานวิจัยข้างต้น สามารถกำหนดสมมติฐานการวิจัย ได้ดังนี้

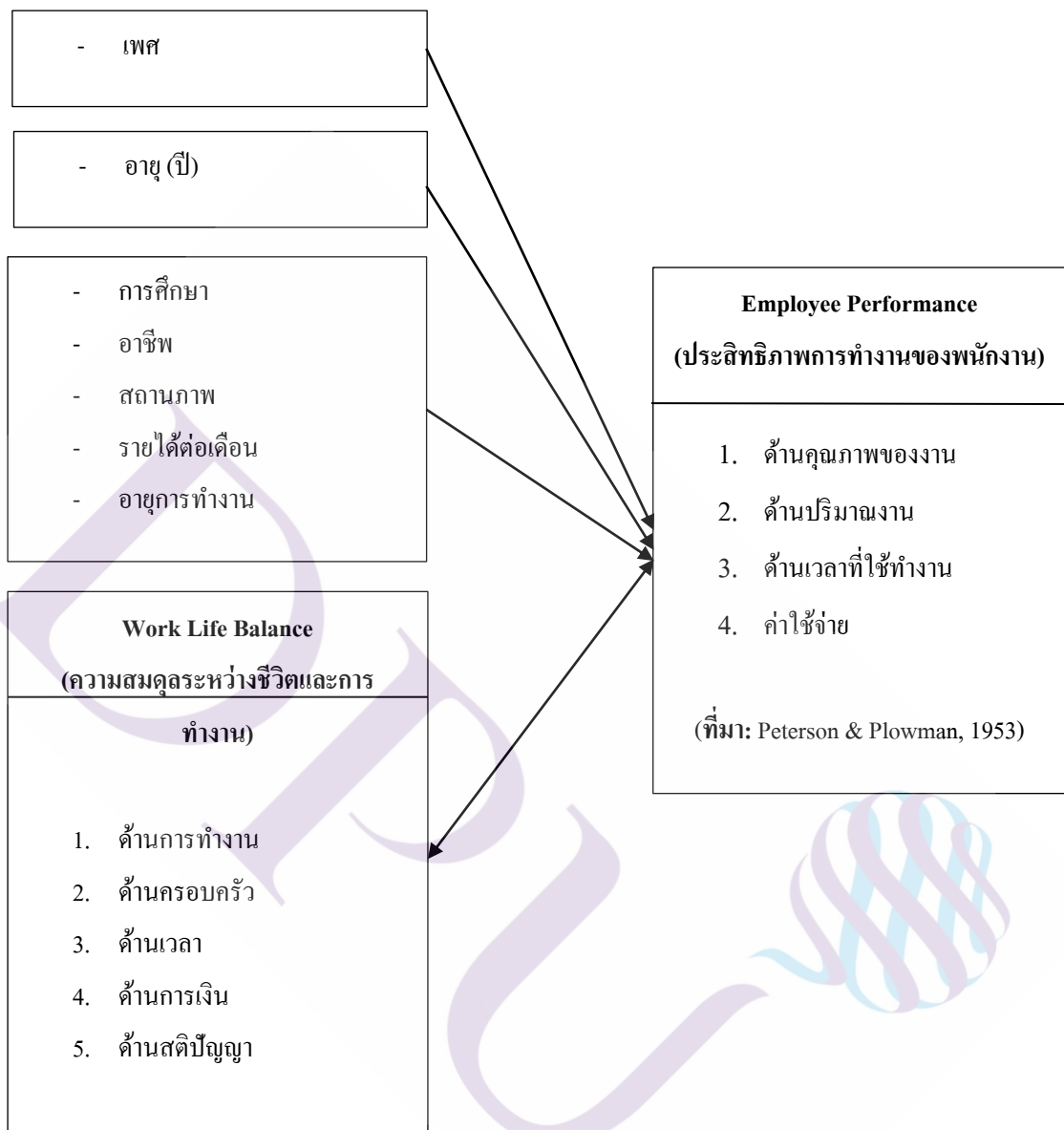
H1a: เพศของพนักงานยูเจเนอเรชัน Y ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1b: อายุของพนักงานยูเจเนอเรชัน Y ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

H1c: ปัจจัยส่วนบุคคล (การศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ต่อเดือน และ อายุการทำงาน) ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยูเจเนอเรชัน Y ไม่แตกต่างกัน

H2: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยูเจเนอเรชัน Y มีความสัมพันธ์กัน

จากการทบทวนวรรณกรรมผลการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถนำมาพัฒนารอบแนวคิดสำหรับการศึกษานี้ภายใต้การสำรวจกับพนักงานรุ่น Generation Y ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แสดงดังภาพที่ 3.1



ภาพที่ 3.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Generation Y ใน กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### 3.1 ประชากรและตัวอย่าง

ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดประชากรที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น  $z$  เท่ากับ 1.96 มีความคลาดเคลื่อนสูงสุดไม่เกิน 5% หรือกำหนดให้มีค่าความคาดหวังสูงสุด 5% (กัลยา วาณิช บัญชา, 2547) โดยคำนวณจากสูตร ดังนี้

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 Pq}{(e)^2} \dots\dots\dots (1)$$

- โดยที่
- $n$  = ขนาดตัวอย่าง
  - $N$  = ขนาดประชากร
  - $e$  = ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง (สูงสุดได้ไม่เกิน 5%)
  - $P$  = ค่าประมาณเปอร์เซ็นต์ที่คาดหวัง
  - $q = 1 - P$

$Z_{1-\alpha/2}^2 = Z_{0.975}$  เพราะฉะนั้น ระดับความเชื่อมั่นจะเท่ากับ 1.96 ดังนั้น สามารถแทนค่าในสูตร (1) ข้างต้น ได้ดังนี้

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

$$n = 384.16 \text{ หรือ } 385 \text{ ตัวอย่าง}$$

สรุปแล้วผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากการสำรวจตัวอย่าง ทั้งสิ้น 400 คน โดยใช้แผนการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster random sampling) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แผนการสุ่มตัวอย่าง (กลุ่ม)

จังหวัด	จำนวนประชากร เจเนอเรชัน Y (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง เจเนอเรชัน Y เป้าหมาย 350 คน	อัตราส่วนประชากร เจเนอเรชัน Y (%)
กรุงเทพมหานครฯ	1,634,950	177	50.55
นครปฐม	413,870	45	12.79
นนทบุรี	375,967	41	11.62
ปทุมธานี	361,353	39	11.17
สมุทรปราการ	279,541	30	8.64
สมุทรสาคร	169,299	18	5.23
รวมทั้งหมด	<b>3,234,980</b>	<b>350</b>	<b>100</b>

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2563) สืบค้นวันที่ 6 ตุลาคม 2564

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถาม (Questionnaire) มี 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ (ปี) การศึกษา อาชีพ สถานภาพ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือกตอบ (Multiple Choice Questions)

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา เป็นลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือกตอบ (Multiple Choice Questions)

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน และค่าใช้จ่าย โดยเป็นลักษณะคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือกตอบ (Multiple Choice Questions) เป็นการวัดมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอัตราภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

มากที่สุด	หมายถึง	5 คะแนน
มาก	หมายถึง	4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	3 คะแนน
น้อย	หมายถึง	2 คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	1 คะแนน

ซึ่งจะได้คะแนนเฉลี่ยแต่ละระดับต่างกัน 0.8 และการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21-5.00	หมายถึงมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41-4.20	หมายถึงมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61-3.40	หมายถึงปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81-2.60	หมายถึงน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.80	หมายถึงน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นข้อเสนอแนะ และข้อคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นลักษณะคำถามประเภทปลายเปิด (Open-End)

### 3.3 การรวบรวมข้อมูล (Data Collection)

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล มีดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำการการสุ่มตัวอย่างแบบแผนการสุ่มตัวอย่างของพนักงานเจเนอเรชัน Y ที่อาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานครและและปริมณฑล

3.3.2 ซึ่งเจถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยรวมทั้งหลักเกณฑ์ในการออกแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความเข้าใจในข้อคำถาม และความต้องการของผู้วิจัย

3.3.3 ทำการแจกแบบสอบถามให้กับตัวอย่าง

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้ใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. จากข้อมูลแบบสอบถามที่ได้ทำการสำรวจมาทำการรวบรวมเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

2. ทำการลงรหัสและนำข้อมูลมาบันทึกเพื่อทำการประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์เชิงสถิติ

โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ศึกษาอิทธิพลของเพศที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจเนอเรชัน Y

การศึกษานี้ ทดสอบสมมติฐาน 2 ประชากร (เพศชาย เพศหญิง) ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. ศึกษาอิทธิพลของอายุ (ปี) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานยุคเจเนอเรชัน Y

การศึกษานี้ ทดสอบสมมติฐาน ด้วยค่าสถิติ One sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ (การศึกษา อาชีพ สถานภาพ อายุการทำงาน และรายได้ต่อเดือน) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มเจเนอเรชัน Y

การศึกษานี้ ทดสอบสมมติฐานที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มตัวอย่างขึ้นไป ด้วยค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากนั้น เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี LSD. ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตและการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชัน Y

การศึกษานี้ ทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรเชิงปริมาณ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient;  $r$ ) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

0.81-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61-0.80	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41-0.60	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21-0.40	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01-0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงสำรวจตัวอย่าง (Sample survey research) ซึ่งใช้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 399 คน จากนั้น นำเข้าข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เชิงสถิติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้แบ่งผลการวิเคราะห์ออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง (ปัจจัยประชากรศาสตร์) วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)
- 4.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา
- 4.3 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา
- 4.4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่จำนวน และร้อยละ เพื่ออธิบายถึงลักษณะทั่วไปของตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 208 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.14 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าเพศชายที่มี จำนวน 191 คน คิดเป็น ร้อยละ 47.86 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่

4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	177	50.55
หญิง	45	12.79
รวม	399	100

เมื่อวิเคราะห์อายุของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างมีอายุอยู่ที่ 27 และ 29 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 46 อันดับสุดท้ายคือ อายุ 44 ปี ขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.3 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
27	40	10
28	36	9
29	40	10
30	39	9.8
31	22	5.5
32	25	6.3
33	19	4.8
34	28	7
35	39	9.8
36	13	3.3
37	19	4.8
38	20	5
39	13	3.3

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

40	13	3.3
41	7	1.8
42	13	3.3
43	8	2
44	5	1.3
<b>รวม</b>	<b>399</b>	<b>100</b>

เมื่อวิเคราะห์ระดับการศึกษาของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างมีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 350 คน คิดเป็น ร้อยละ 87.7 และอันดับสุดท้ายคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.8 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	7	1.8
ปริญญาตรี	350	87.7
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	42	10.5
<b>รวม</b>	<b>399</b>	<b>100</b>

เมื่อวิเคราะห์อาชีพของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างมีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 142 คน คิดเป็น ร้อยละ 35.6 รองลงมารับราชการ/พนักงานราชการ จำนวน 119 คน คิดเป็น ร้อยละ 29.8 พนักงานรัฐวิสาหกิจ จำนวน 108 คน คิดเป็น ร้อยละ 27.1 ลูกจ้างในหน่วยงานราชการ จำนวน 28 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.0 และอื่นๆ จำนวน 2 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามอาชีพ

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานบริษัทเอกชน	142	35.6
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	108	27.1
รับราชการ/พนักงานราชการ	119	29.8
ลูกจ้างในหน่วยงานราชการ	28	7.0
อื่นๆ	2	0.5
<b>รวม</b>	<b>399</b>	<b>100</b>

เมื่อวิเคราะห์สถานภาพของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างมีสถานภาพโสด จำนวน 222 คน คิดเป็น ร้อยละ 55.6 รองลงมาเป็น โสด จำนวน 166 คน คิดเป็น ร้อยละ 41.6 และหม้าย/หย่าร้าง จำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.8 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สมรส	166	41.6
โสด	222	55.6
หม้าย/หย่าร้าง	11	2.8
<b>รวม</b>	<b>399</b>	<b>100</b>

เมื่อวิเคราะห์รายได้ต่อเดือนของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.1 รองลงมาเป็น 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 79 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.8 รายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.0 รายได้ต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็น ร้อยละ 16.5 รายได้ต่อ

เดือน 30,001 - 35,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.8 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.8 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
15,001 - 20,000 บาท	79	19.8
20,001 - 25,000 บาท	124	31.1
25,001 - 30,000 บาท	72	18.0
30,001 - 35,000 บาท	51	12.8
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	7	1.8
มากกว่า 35,000 บาท	66	16.5
<b>รวม</b>	<b>399</b>	<b>100</b>

เมื่อวิเคราะห์อายุการทำงานของตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่ตัวอย่างมีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็น ร้อยละ 49.1 รองลงมาเป็น น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.3 11 - 15 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็น ร้อยละ 12.5 16 - 20 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.0 น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.8 21 - 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.0 และ 26 - 30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.3 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของตัวอย่างจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
11 - 15 ปี	50	12.5
16 - 20 ปี	16	4.0
21 - 25 ปี	4	1.0
26 - 30 ปี	1	0.3
6 - 10 ปี	196	49.1

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

น้อยกว่า 5 ปี	7	1.8
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	125	31.3
รวม	399	100

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life-Balance) วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $3.95 \pm 0.94$ ) และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $4.07 \pm 0.86$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านครอบครัวมีค่าเฉลี่ย ( $3.99 \pm 1.00$ ) ด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ย ( $3.93 \pm 0.88$ ) ด้านเวลามีค่าเฉลี่ย ( $3.90 \pm 0.99$ ) และด้านการเงินมีค่าเฉลี่ย ( $3.86 \pm 0.98$ ) ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความสำคัญ		
	Mean	S.D.	ระดับ
1. ด้านการทำงาน	4.07	0.86	มากที่สุด
2. ด้านครอบครัว	3.99	1.00	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	3.90	0.99	มากที่สุด
4. ด้านการเงิน	3.86	0.98	มากที่สุด
5. ด้านสติปัญญา	3.93	0.88	มากที่สุด
รวม	3.95	0.94	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ด้านการทำงาน พบว่า ด้านการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $4.07 \pm 0.86$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับ ความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน ( $4.17 \pm 0.85$ ) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีแผนการปฏิบัติงานและมีการแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน ( $3.97 \pm 0.90$ ) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสอดคล้องระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการทำงาน

ด้านการทำงาน	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน	162 (40.60)	161 (40.40)	63 (15.80)	9 (2.30)	4 (1.00)	4.17	0.85	มากที่สุด
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหาอุปสรรคในระหว่างการทำงาน	126 (31.6)	193 (48.4)	65 (16.3)	11 (2.8)	4 (1.0)	4.07	0.82	มากที่สุด

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

3. งานที่ได้ รับผิดชอบมี แผนการ ปฏิบัติงานและมี การแบ่งงานตาม ตำแหน่งหน้าที่ไว้ ชัดเจน	135 (33.8)	137 (34.3)	113 (28.3)	10 (2.5)	4 (1.0)	3.97	0.90	มากที่สุด
รวม						4.07	0.86	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ด้านครอบครัวพบว่า ด้านครอบครัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3.99±1.00) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี (4.17±1.00) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทของท่านในครอบครัว (3.87±0.99) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1. ท่านสามารถ ทำงานควบคู่กับการ ดูแล ครอบครัวได้ เป็นอย่างดี	189 (47.36)	130 (32.58)	49 (12.28)	21 (5.26)	10 (2.50)	4.17	1.00	มากที่สุด



ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

2. ท่านและ ครอบครัวมีเวลา พักผ่อนและอยู่ ร่วมกันบ่อยครั้ง	124 (31.07)	172 (43.10)	69 (17.29)	19 (4.76)	15 (3.75)	3.93	1.01	มากที่สุด
3. หน้าที่การงานมี ผลกระทบต่อ บทบาทของท่าน ใน ครอบครัว	128 (32.08)	127 (31.82)	118 (29.57)	16 (4.01)	10 (2.50)	3.87	0.99	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>3.99</b>	<b>1.00</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการวิเคราะห์ด้านเวลาพบว่า ด้านเวลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $3.90 \pm 0.99$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่บริษัทกำหนด ( $4.06 \pm 1.01$ ) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน ( $3.66 \pm 1.03$ ) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านเวลา

ด้านเวลา	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1. ท่านพึงพอใจกับ วันและเวลาการ ทำงานที่ บริษัท กำหนด	163 (40.85)	136 (34.08)	70 (17.54)	20 (5.01)	10 (2.50)	4.06	1.01	มากที่สุด

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

2. ท่านสามารถ บริหารเวลาในการ ทำงานและใช้ชีวิต ส่วนตัวได้อย่างเป็น อย่างดี	123 (30.82)	180 (45.11)	69 (17.29)	18 (4.51)	9 (2.25)	3.98	0.93	มากที่สุด
3. ท่านมักจะไม่นำ งานกลับไปทำต่อที่ บ้าน	97 (24.31)	125 (31.32)	138 (34.58)	23 (5.76)	16 (4.01)	3.66	1.03	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>3.90</b>	<b>0.99</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการวิเคราะห์ด้านการเงินพบว่า ด้านการเงินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3.86±0.98) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่บริษัทมอบให้ (4.01±0.99) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต (3.68±1.06) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านการเงิน

ด้านการเงิน	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1. ท่านพอใจกับ รายได้และ สวัสดิการที่บริษัท มอบให้	145 (36.34)	153 (38.34)	71 (17.79)	20 (5.01)	10 (2.50)	4.01	0.99	มากที่สุด

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

2. ท่านมีรายรับ เพียงพอต่อรายจ่าย ที่ต้อง รับผิดชอบ และเพียงพอต่อการ ทำกิจกรรมส่วนตัว	91 (22.80)	203 (50.87)	82 (20.55)	10 (2.50)	13 (3.25)	3.87	0.90	มากที่สุด
3. ท่านมีเงินเหลือ จากการใช้จ่ายเพื่อ เก็บออม สำหรับ อนาคต	103 (25.81)	127 (31.82)	126 (31.57)	26 (6.51)	17 (4.26)	3.68	1.06	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>3.86</b>	<b>0.98</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการวิเคราะห์ด้านสติปัญญาพบว่า ด้านสติปัญญาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $3.93 \pm 0.88$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง ( $4.08 \pm 0.94$ ) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของท่านได้ ( $3.82 \pm 0.85$ ) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านสติปัญญา

ด้านสติปัญญา	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1. การเรียนรู้เพิ่มเติม ทำให้เวลาในการ ทำงาน ลดลง	156 (39.09)	148 (37.09)	73 (18.29)	14 (3.50)	8 (2.00)	4.08	0.94	มากที่สุด

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

2. บริษัทสนับสนุน ให้บุคลากรนำ ความรู้มาใช้ในการ พัฒนาคุณภาพงาน	94 (23.55)	201 (50.37)	80 (20.05)	19 (4.76)	5 (1.25)	3.90	0.86	มากที่สุด
3. การอบรมช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพการ ทำงานของท่านได้	92 (23.05)	164 (41.10)	127 (31.82)	13 (3.25)	3 (0.75)	3.82	0.85	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>3.93</b>	<b>0.88</b>	<b>มากที่สุด</b>

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Employee Performance) วิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน และค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $4.00 \pm 0.88$ ) และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $4.06 \pm 0.86$ ) รองลงมาได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย ( $3.99 \pm 0.95$ ) ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน มีค่าเฉลี่ย ( $3.99 \pm 0.88$ ) และด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ย ( $3.96 \pm 0.90$ ) ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน	ระดับความสำคัญ		
	Mean	S.D.	ระดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.06	0.86	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	3.99	0.95	มากที่สุด
3. ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน	3.99	0.88	มากที่สุด
4. ค่าใช้จ่าย	3.96	0.90	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.88</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพของงานพบว่า ด้านคุณภาพของงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (3.93±0.88) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน (4.19±0.78) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีการนำความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม (3.86±0.96) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสอดคล้องระหว่างชีวิตและการทำงานด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1. ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิมได้	150 (37.59)	176 (44.11)	59 (14.78)	8 (2.00)	6 (1.50)	4.14	0.85	มากที่สุด
2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน	147 (36.84)	195 (48.87)	45 (11.27)	9 (2.25)	3 (0.7)	4.19	0.78	มากที่สุด

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

3. ท่านมีการนำ ความรู้และเทคนิค ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้ เกิดคุณภาพสูงใน การทำงานมากขึ้น กว่าเดิม	114	149	112	14	10	3.86	0.96	มากที่สุด
	(28.57)	(37.34)	(28.07)	(3.50)	(2.50)			
<b>รวม</b>						<b>4.06</b>	<b>0.86</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการวิเคราะห์ด้านปริมาณงานพบว่า ด้านปริมาณงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $3.99 \pm 0.95$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด ( $4.20 \pm 0.96$ ) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ( $3.79 \pm 0.99$ ) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสอดคล้องระหว่างชีวิตและการทำงานด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความสำคัญ
	5	4	3	2	1			
1. ท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมายหรืออาจ เกินเป้าหมายและ งานสำเร็จตาม กำหนดเวลาทุกครั้ง	189	128	63	9	10	4.20	0.96	มากที่สุด
	(47.36)	(32.08)	(15.78)	(2.25)	(2.50)			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

2. ท่านสามารถแบ่ง เวลาและมีการ จัดสรรงานที่ได้รับ มอบหมายได้เป็น อย่างดี	120 (30.07)	185 (46.36)	73 (18.29)	11 (2.75)	10 (2.50)	3.99	0.91	มากที่สุด
3. ค่าตอบแทน และ สวัสดิการที่ได้รับมี ความเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบ	106 (26.56)	145 (36.34)	73 (29.57)	17 (4.26)	13 (3.25)	3.79	0.99	มากที่สุด
รวม						3.99	0.95	มากที่สุด

ผลการวิเคราะห์ด้านเวลาที่ใช้ทำงานพบว่า ด้านเวลาที่ใช้ทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $3.99 \pm 0.88$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามเวลาที่กำหนด ( $4.16 \pm 0.91$ ) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากเรื่องต่างๆ ได้ เพื่อให้สามารถส่งงานหรือปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ( $3.85 \pm 0.87$ ) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้าน เวลาที่ใช้ทำงาน

ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	5	4	3	2	1			
1. ท่านสามารถ ทำงานตามที่ได้รับ มอบหมายเสร็จ ทันเวลาตามเวลาที่ กำหนด	169 (42.35)	145 (36.34)	71 (17.79)	6 (1.50)	8 (2.00)	4.16	0.91	มากที่สุด
2. เมื่อถึง กำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงาน ได้อย่างดี ไม่มี ความผิดพลาด	104 (26.06)	206 (51.62)	71 (17.29)	13 (3.25)	7 (1.75)	3.97	0.85	มากที่สุด
3. ท่านสามารถ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น จากเรื่องต่าง ๆ ได้ เพื่อให้สามารถส่ง งานหรือปฏิบัติงาน ได้ทันตาม กำหนดเวลา	97 (24.31)	166 (41.60)	71 (30.57)	7 (1.75)	7 (1.75)	3.85	0.87	มากที่สุด
<b>รวม</b>						<b>3.99</b>	<b>0.88</b>	<b>มากที่สุด</b>

ผลการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายพบว่า ค่าใช้จ่ายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $3.96 \pm 0.90$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภายใต้อภิศาสตร์ที่มีอยู่ในองค์กรของท่าน ท่านสามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ( $4.09 \pm 0.93$ ) สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ในการดำเนินการต่าง ๆ ภายในงานของท่าน ท่าน



สามารถใช้งบประมาณหรือทรัพยากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพที่น้อยที่สุด ( $3.83 \pm 0.89$ ) ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.18

**ตารางที่ 4.18** ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานด้านค่าใช้จ่าย

ค่าใช้จ่าย	จำนวนตัวอย่าง (ร้อยละ)					Mean	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	5	4	3	2	1			
1. ภายได้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรของท่าน ท่านสามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้	160 (40.10)	138 (34.58)	82 (20.55)	13 (3.25)	6 (1.50)	4.09	0.93	มาก ที่สุด
2. ท่านดำเนินการต่างๆ ภายในงานของท่าน โดยใช้งบประมาณที่ได้รับให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรของท่านได้	105 (26.31)	203 (50.87)	71 (17.79)	13 (2.75)	9 (2.25)	3.96	0.87	มาก ที่สุด
3. ในการดำเนินการต่างๆ ภายในงานของท่าน ท่านสามารถใช้งบประมาณหรือทรัพยากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพที่น้อยที่สุด	103 (25.81)	148 (37.09)	133 (33.33)	13 (2.25)	6 (1.50)	3.83	0.89	มาก ที่สุด

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

รวม	3.96	0.90	มากที่สุด
-----	------	------	-----------

#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการวิจัย เรื่อง "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล" เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์การวิจัยและคำถามการวิจัย ผู้วิจัยได้ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ตามลำดับตัวแปร ดังนี้

1. เพศของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ได้ค่า (t) เท่ากับ -0.91 และค่า (Sig.) เท่ากับ 0.18 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพศที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

เพศ	จำนวนทั้งหมด	Mean	S.D.	t	Sig.
ชาย	191	3.96	0.87	-0.91	0.18
หญิง	208	4.04	0.91		

\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

2. อายุของพนักงานยุคเจนเนอเรชัน Y ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรด้วยค่าสถิติ One sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าได้ค่า (t) เท่ากับ 142.28 และค่า (Sig.) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอายุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

ประสิทธิภาพการทำงานใน องค์กร	จำนวนทั้งหมด	Mean	S.D.	t	Sig.
	399	33.08	4.63	142.28	0.00

\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

3. ปัจจัยส่วนบุคคล (การศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน) ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรด้วยค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ได้ค่า (F) เท่ากับ 2.01 และค่า (Sig.) เท่ากับ 0.36 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.56	1	1.56	2.01	0.36
ภายในกลุ่ม	313.83	390	0.81		
รวม	315.39	391			

\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอาชีพ เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรด้วยค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ได้ค่า (F) เท่ากับ 1.33 และได้ค่า (Sig.) เท่ากับ 0.36 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอาชีพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.14	4.00	1.04	1.33	<b>0.36</b>
ภายในกลุ่ม	316.53	394.00	0.80		
รวม	<b>320.67</b>	<b>398</b>			

\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพ เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรด้วยค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ได้ค่า (F) เท่ากับ 1.45 และได้ค่า (Sig.) เท่ากับ 0.40 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2.26	2.00	1.13	1.45	<b>0.40</b>
ภายในกลุ่ม	318.42	396.00	0.80		
รวม	<b>320.68</b>	<b>398.00</b>			

\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายได้ต่อเดือน เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรด้วยค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ได้ค่า (F) เท่ากับ 3.97 และได้ค่า (Sig.) เท่ากับ 0.07 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายได้ต่อเดือนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	15.15	5	3.03	3.97	<b>0.07</b>
ภายในกลุ่ม	305.53	393	0.78		
รวม	<b>320.67</b>	<b>398</b>			

\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอายุการทำงานเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรด้วยค่าสถิติ F-test (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ได้ค่า (F) เท่ากับ 1.81 และได้ค่า (Sig.) เท่ากับ 0.19 ซึ่งมากกว่าค่าระดับนัยสำคัญ จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอายุการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร

แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	8.72	6	1.45	1.81	<b>0.19*</b>
ภายในกลุ่ม	311.96	392	0.79		
รวม	<b>320.67</b>	<b>398</b>			

\*แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

4. ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน และ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเจนอเรชัน Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานด้วยค่า (Pearson's Correlation Coefficient; r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้ค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.187 ซึ่งอยู่ในระดับที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก ทำให้สามารถยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ได้ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

		ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
	ค่าสหสัมพันธ์	0.187
ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน	Sig.	0.071
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำมาก

\*มีความสัมพันธ์กันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล เป็นวิจัยเชิงปริมาณหรือเชิงสำรวจตัวอย่าง (Sample survey research) จำนวน 399 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.14 ซึ่งมีจำนวนมากกว่าเพศชายที่คิดเป็น ร้อยละ 47.86 และส่วนใหญ่ตัวอย่างมีอายุอยู่ที่ 27 และ 29 ปี คิดเป็นร้อยละ 46 อันดับสุดท้ายคือ อายุ 44 ปี ร้อยละ 1.3 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีคิดเป็น ร้อยละ 87.7 และอันดับสุดท้ายคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็น ร้อยละ 1.8 ตามลำดับ และพบว่าส่วนใหญ่มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน คิดเป็น ร้อยละ 35.6 รองลงมารับราชการ/พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 29.8 พนักงานรัฐวิสาหกิจ คิดเป็น ร้อยละ 27.1 ลูกจ้างในหน่วยงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 7.0 และอื่นๆ คิดเป็น ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 55.6 รองลงมาเป็นโสด คิดเป็น ร้อยละ 41.6 และหม้าย/หย่าร้าง คิดเป็น ร้อยละ 2.8 ตามลำดับ และพบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 31.1 รองลงมาเป็น 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 19.8 รายได้ต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 18.0 รายได้ต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 16.5 รายได้

ต่อเดือน 30,001 - 35,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 12.8 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท คิดเป็น ร้อยละ 1.8 ตามลำดับ และพบว่าส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 6 - 10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 49.1 รองลงมาเป็น น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี คิดเป็น ร้อยละ 31.3 11 - 15 ปี คิดเป็น ร้อยละ 12.5 16 - 20 ปี คิดเป็น ร้อยละ 4.0 น้อยกว่า 5 ปี คิดเป็น ร้อยละ 1.8 21 - 25 ปี คิดเป็น ร้อยละ 1.0 และ 26 - 30 ปี คิดเป็น ร้อยละ 0.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life-Balance) พบว่า ด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.07 รองลงมาได้แก่ ด้านครอบครัวมีค่าเฉลี่ย คือ 3.99 ด้านสติปัญญามีค่าเฉลี่ย คือ 3.93 ด้านเวลาที่มีค่าเฉลี่ย คือ 3.90 และด้านการเงินมีค่าเฉลี่ย คือ 3.86 ตามลำดับ ซึ่งสามารถพิจารณาเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญดีมากมีค่าเฉลี่ย 4.07 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญดีมากทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม กับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน ที่มีค่าเฉลี่ย 4.17 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหา อุปสรรคในระหว่างการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ย 4.07 และงานที่ได้รับมอบหมายมีแผนการปฏิบัติงานและมี การแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน 3.97

2. ด้านครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญดีมากมีค่าเฉลี่ย 3.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญดีมากทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแล ครอบครัวได้เป็นอย่างดี ที่มีค่าเฉลี่ย 4.17 ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อนและอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง ที่มีค่าเฉลี่ย 3.93 และหน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทของท่าน ในครอบครัว 3.87

3. ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญดีมากมีค่าเฉลี่ย 3.90 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญดีมากทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่ บริษัทกำหนด ที่มีค่าเฉลี่ย 4.06 ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นปกติ ที่มีค่าเฉลี่ย 3.98 และท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน ในครอบครัว 3.66

4. ด้านการเงิน โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญดีมากมีค่าเฉลี่ย 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญดีมากทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ท่านพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่บริษัทมอบให้ ที่มีค่าเฉลี่ย 4.01 ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบและเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว ที่มีค่าเฉลี่ย 3.87 และท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต ในครอบครัว 3.68



5. ด้านสติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญดีมากมีค่าเฉลี่ย 3.93 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญดีมากทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง ที่มีค่าเฉลี่ย 4.08 บริษัทสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน ที่มีค่าเฉลี่ย 3.90 และการอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของท่านได้ในครอบครัว 3.82

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Employee Performance) พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.06 รองลงมาได้แก่ ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 3.99 ด้านเวลาที่ใช้ทำงาน มีค่าเฉลี่ย คือ 3.99 และด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ย คือ 3.96 ตามลำดับ

1. คุณภาพของงาน (Quality) โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญดีมากมีค่าเฉลี่ย 4.06 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญดีมากทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิมได้ ที่มีค่าเฉลี่ย 4.14 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน ที่มีค่าเฉลี่ย 4.19 และท่านมีการนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิมในครอบครัว ที่มีค่าเฉลี่ย 3.86

2. ปริมาณงาน (Quantity) โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญดีมากมีค่าเฉลี่ย 3.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญดีมากทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด ที่มีค่าเฉลี่ย 4.20 ท่านสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี ที่มีค่าเฉลี่ย 3.99 และค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ที่มีค่าเฉลี่ย 3.79

3. เวลา (Time) โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญดีมากมีค่าเฉลี่ย 3.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญดีมากทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามเวลาที่กำหนด ที่มีค่าเฉลี่ย 4.16 เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดีไม่มีความผิดพลาด ที่มีค่าเฉลี่ย 3.97 และท่านสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากเรื่องต่าง ๆ ได้ เพื่อให้สามารถส่งงานหรือปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา ที่มีค่าเฉลี่ย 3.85

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญดีมากมีค่าเฉลี่ย 3.96 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับความสำคัญดีมากทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่

ในองค์กรของท่าน ท่านสามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ที่มีค่าเฉลี่ย 4.09 ท่านดำเนินการต่างๆ ภายในงานของท่านโดยใช้งบประมาณที่ได้รับให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรของท่านได้ ที่มีค่าเฉลี่ย 3.96 และในการดำเนินการต่าง ๆ ภายในงานของท่าน ท่านสามารถใช้งบประมาณหรือทรัพยากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพน้อยที่สุด ที่มีค่าเฉลี่ย 3.83

## 5.2 อภิปรายผล

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 1 เพศของพนักงานยุคเจนเอเรชัน Y ที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน พบว่า เพศที่แตกต่างกันของพนักงานที่ประกอบด้วยเพศชาย และเพศหญิงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวลิน เศรษฐกร (2562) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุลชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 2 อายุของพนักงานยุคเจนเอเรชัน Y ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน พบว่า อายุของพนักงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวลิน เศรษฐกร (2562) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุล ชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านเวลา มีผลต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานด้านอายุ อีกด้วย

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย การศึกษา อาชีพ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การศึกษา อาชีพ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิสา เหลืองปัญญากุล และ เกวลิน เศรษฐกร (2562) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความสมดุล ชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่ง

งาน อายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านเวลา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานถึง 4 ปัจจัย คือ อายุ รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน แต่ปัจจัยด้านอายุการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ทองเรือง (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมบางปู จังหวัดสมุทรปราการ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า มีความรู้ ความเข้าใจ ความชำนาญในงานที่เป็นภารกิจหลักของตนเองและขององค์กร การทำงานมีความรอบคอบ และมีประสบการณ์ สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

จากการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 4 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเจนเอเรชั่น Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ยิ่งระดับความสมดุลชีวิตและงานมีมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานก็จะมากขึ้นไปด้วย โดยการทุ่มเทในการทำงานทำให้เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และผลกระทบในการจัดสรรเวลาในการดูแลครอบครัวและชีวิตส่วนตัวและสามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพของงานได้ในที่สุด เมื่อพิจารณาความสมดุลชีวิตและการทำงานแล้ว พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันแต่มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก หรือกล่าวคือไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติคุณ แสงนิล และคณะ (2562) เรื่อง การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก พบว่าองค์ประกอบที่ทำให้การสร้างและการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านเป้าหมายหรือการวางแผน ที่ไม่ชัดเจนและไม่มีประสิทธิภาพ 2) ปัจจัยด้านระบบและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่ไม่ชัดเจน 3) ปัจจัยภายนอก ที่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม 4) ปัจจัยด้านภาระหน้าที่ทางครอบครัว เป็นอุปสรรคที่อาจขัดขวาง การสร้างความสมดุลในชีวิตและการทำงานได้เช่นกัน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยตรง

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่น่าสนใจดังนี้

5.3.1 จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลเช่น เพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ช่วงอายุการทำงาน พบว่ามีผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ไม่แตกต่างกัน โดยมีเพียงช่วงอายุการทำงานของพนักงาน Gen Y ที่ส่งผลกระทบแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารองค์กรหรือพนักงานระดับหัวหน้างานต้องตระหนักถึงเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะพนักงานที่ช่วงอายุการทำงานแตกต่างกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการทำงานเป็นทีมของพนักงานในระยะยาว

5.3.2 ความสมดุลของชีวิตและการทำงานที่ดี ไม่มีผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน Gen Y โดยรวม แต่ผู้ที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในส่วนต่างๆ ขององค์กร เช่น ผู้บริหารองค์กรหรือพนักงานระดับหัวหน้างาน ต้องตระหนักถึงความสมดุลชีวิตในการทำงาน โดยมีการบริหารเวลาในการทำงานให้เหมาะสม ใส่ใจคุณภาพชีวิตของตนเอง จัดลำดับความสำคัญของงาน และควรปรับปรุงระบบงานต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน รวมทั้งศึกษาแนวทางการนำนโยบายความสมดุลชีวิตในการทำงานมาใช้อย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

### 5.4 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.4.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์อื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เช่น การอาชีพเสริม รายได้ที่ไม่ต้องใช้เวลาทำงานเพื่อแลกเงิน (Passive Income) หรือกิจกรรมการทำงานอื่นๆ ของ กลุ่ม Generation Y

5.4.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานประกอบด้วย เพื่อให้ปรากฏผลหรืออิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากขึ้น

5.4.3 ควรทำการวิจัยกับพนักงานกลุ่ม Generation Z เนื่องจากกลุ่ม Generation Z อยู่ในช่วงเวลาที่เริ่มเข้าสู่การทำงาน เพราะการทำให้พนักงานกลุ่มที่กำลังเข้าสู่การทำงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้นในระยะเวลาที่สั้นขึ้นจะสามารถเพิ่มผลกำไรให้กับบริษัทได้มากขึ้น





กิตติคุณ แสงนิล และคณะ. (2562). การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิต และ การทำงาน: การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. กรุงเทพมหานคร: วารสารเกษมบัณฑิต

จารุวรรณ เมืองเจริญ และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2018). ปัจจัยสาเหตุและผลลัพธ์ของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานฝึกปฏิบัติงานในบริษัทเอกชน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร

นุรพิตตรี เจ๊ะอาแว และ รัตติกรณ์ จงวิศา. (2016). ภาวะผู้นำจิตวิญญาณในที่ทำงาน สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นาถรพี ชัยมงคล และ คณะ. (2018). อิทธิพลของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีและประสิทธิภาพของทีมงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน, นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

นิตาชล โทแก้ว สุธนา บุญเหลือ และ ภูริศร์ พงษ์เพ็ญจันทร์. (2014). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ณัฐพันธุ์ ตติยากรณ์ ธนายุ ภูวิทยาธร และ นิตย์ หทัยดวงศ์ สุขศรี. (2016). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลของชีวิตกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี. ภูเก็ต: มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ปัทมวารรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม. (2019). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยพายัพ

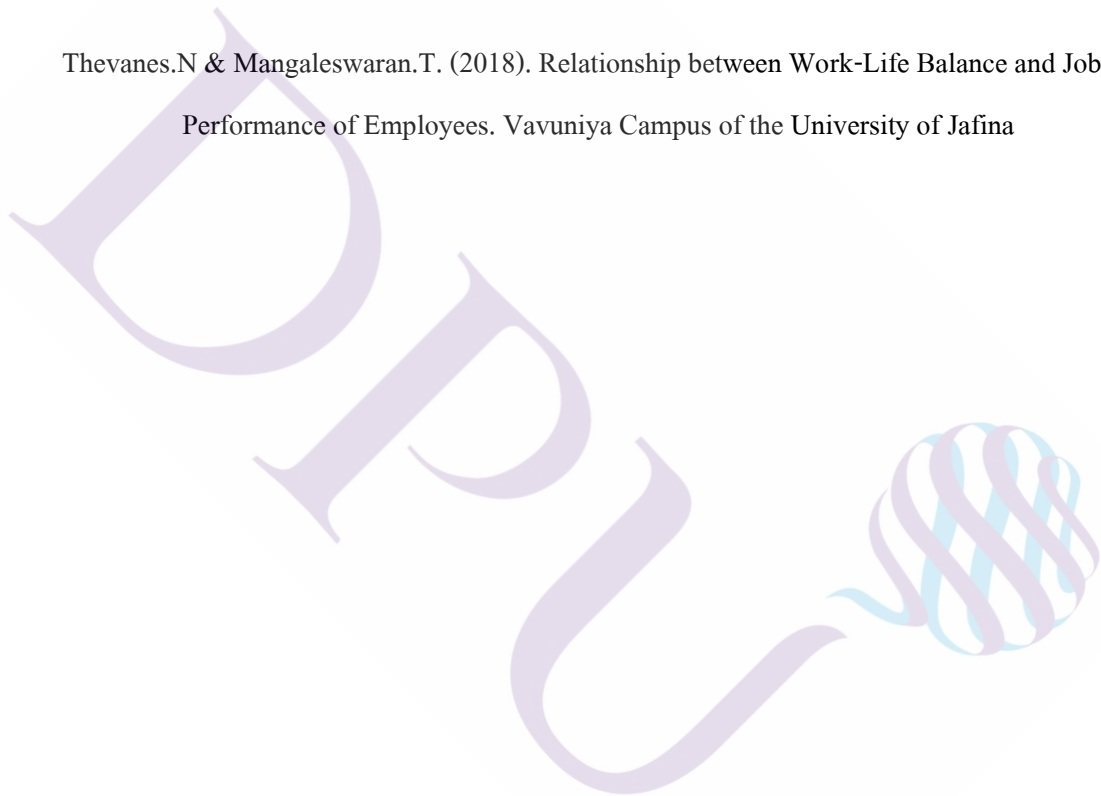
- สุนิสา เหลืองปัญญากุล เกวลิน เศรษฐกร. (2019). ความสัมพันธ์ของความสมดุล ชีวิตและงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พัชสิริ ชมภูคำ และ ณัฐธิดา จักรภีร์ศิริสุข. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชัน Y และเจนเนอเรชัน 2 ในเขต กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน : กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
- Christian Wiradendi WOLOR Solikhah SOLIKHAH Nadya Fadillah FIDHYALLAH & Deniar Puji LESTARI. (2020). Effectiveness of E-Training, E-Leadership, and Work Life Balance on Employee Performance during COVID-19. Universitas Negeri Jakarta
- Cigna. (2018). Khanaensukaphap lackhwam penyua baep 360 aongsa khong signa [TheCigna '360\* well-being score']. Retrieved
- Gilbert. (2011). Themillennials: A new generation of employees, a new set of engagement policies. IveyBusiness Journal
- Gnei Rushna Preena. (2021). The Twelve Principles of Efficiency. Northumbria University
- Harrington Emerson. (1931). The Twelve Principles of Efficiency. New York: The Engineering Magazine. Kotter.
- Khaled adnan Bataineh. (2019). Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. Irbid National University



M.D.V.S. Mendis & W.A.S. Weerakkody. (2017). The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model. University of Kelaniya

Thamrin.M & Riyanto.S. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I(Persero) Sultan Aji Muhammad SulaimanSepinggan Airport - Balikpapan. MercuBuana University

Thevanes.N & Mangaleswaran.T. (2018). Relationship between Work-Life Balance and Job Performance of Employees. Vavuniya Campus of the University of Jafina





**ภาคผนวก**

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน Generation Y ใน กรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน และเติมข้อความที่เป็นจริงลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ  ชาย  หญิง

2. อายุ  ปี (เศษของปี ถ้าเกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

3. การศึกษา

ต่ำกว่า ปริญญาตรี  ปริญญาตรี  ปริญญาโทหรือสูงกว่า

4. อาชีพ

ลูกจ้างในหน่วยงานราชการ  รับราชการ/พนักงานราชการ  รัฐวิสาหกิจ  
 พนักงานบริษัทเอกชน  อื่นๆ โปรดระบุ .....

5. สถานภาพ

โสด  สมรส  หม้าย/หย่าร้าง  อื่นๆ โปรดระบุ .....

6. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท  15,001 – 20,000 บาท  
 20,001 – 25,000 บาท  25,001 – 30,000 บาท  
 30,001 – 35,000 บาท  มากกว่า 35,000 บาท

## 7. อายุการทำงาน

- น้อยกว่า 5 ปี       6 – 10 ปี  
 11-15 ปี       16-20 ปี  
 21- 25 ปี       26 – 30 ปี

## ตอนที่ 2 สอบถามปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่องว่างที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

5 = เห็นด้วยมากที่สุด    4 = เห็นด้วยมาก    3 = เห็นด้วยปานกลาง

2 = เห็นด้วยน้อย      1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ลำดับ	ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านการทำงาน</b>						
1.	ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม กับความรู้ ความถนัดและความสามารถของท่าน					
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นไม่มีปัญหาอุปสรรคในระหว่างการทำงาน					
3.	งานที่ได้รับมอบหมายมีแผนการปฏิบัติงานและมี การแบ่งงานตามตำแหน่งหน้าที่ไว้ชัดเจน					
<b>ด้านครอบครัว</b>						
4.	ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแล ครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
5.	ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อนและอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง					
6.	หน้าที่การงานมีผลกระทบต่ออบทบาทของท่าน ในครอบครัว					
<b>ด้านเวลา</b>						
7.	ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่ บริษัทกำหนด					

8.	ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ ชีวิตส่วนตัว ได้อย่างเป็นอย่างดี					
9.	ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน					
<b>ด้านการเงิน</b>						
10.	ท่านพอใจกับรายได้และสวัสดิการที่บริษัท มอบให้					
11.	ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้อง รับผิดชอบ และ เพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว					
12.	ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่ายเพื่อเก็บออม สำหรับอนาคต					
<b>ด้านสติปัญญา</b>						
13.	การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงาน ลดลง					
14.	บริษัทสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ใน การพัฒนา คุณภาพงาน					
15.	การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของท่านได้					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงใน  ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน และเติม

ข้อความที่เป็นจริงลงในช่องว่างที่เว้นไว้

5 = จริงที่สุด 4 = จริง 3 = ไม่แน่ใจ

2 = ไม่จริง 1 = ไม่จริงเลย

ลำดับ	ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>ด้านคุณภาพของงาน</b>						
16.	ท่านสามารถลดขั้นตอนในการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้นกว่าเดิมได้					
17.	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน					
18.	ท่านมีการนำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม					
<b>ด้านปริมาณงาน</b>						
19.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรืออาจเกินเป้าหมายและงานสำเร็จตามกำหนดเวลาทุกครั้งและบางครั้งอาจเร็วกว่ากำหนด					
20.	ท่านสามารถแบ่งเวลาและมีการจัดสรรงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี					
21.	ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
<b>ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน</b>						
22.	ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามเวลาที่กำหนด					
23.	เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีมีความผิดพลาด					

24.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากเรื่องต่าง ๆ ได้ เพื่อให้สามารถส่งงานหรือปฏิบัติงานได้ทันตามกำหนดเวลา					
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>						
25.	ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรของท่าน ท่านสามารถใช้ทรัพยากรเหล่านี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้					
26.	ท่านดำเนินการต่างๆ ภายในงานของท่าน โดยใช้งบประมาณที่ได้รับ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรของท่านได้					
27.	ในการดำเนินการต่าง ๆ ภายในงานของท่าน ท่านสามารถใช้งบประมาณหรือทรัพยากรขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพที่น้อยที่สุด					

ตอนที่ 4 โปรดระบุมุมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

**ประวัติผู้เขียน**

ชื่อ-นามสกุล

นายกฤษฎา ราชรักษ์

ประวัติการศึกษา

ปี 2559 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

วิทยาศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีสารสนเทศ

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ปัจจุบัน กำลังศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจ

นวัตกรรมและการบัญชี

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

Specialist, System Architect

บริษัท 123 เซอร์วิส จำกัด

