



คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน  
ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร  
QUALITY OF WORK LIFE AND WORK-LIFE BALANCE ASSOCIATED  
WITH JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

ปาโมกข์ สุขพัฒน์

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน  
ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2565  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

QUALITY OF WORK LIFE AND WORK-LIFE BALANCE ASSOCIATED  
WITH JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT  
FOR EMPLOYEES OF GENERATION Y PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK



PAMOK SUKKAPAT

A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
(Business Administration(Management))  
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2022

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน  
ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร  
ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร  
ของ  
ปาโมกข์ สุขพัฒน์

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ..... ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์) (อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิ้มศิริวง)

..... กรรมการ  
(อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงษ์)

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	ปาโมกข์ สุขพัฒน์
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2565
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 25,001-35,000 บาท มีระยะเวลาในการทำงาน 1 ปี - 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด 2. พนักงานที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3. พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ระดับความสัมพันธ์สูงมาก

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร

Title	QUALITY OF WORK LIFE AND WORK-LIFE BALANCE ASSOCIATED WITH JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT FOR EMPLOYEES OF GENERATION Y PRIVATE COMPANIES IN BANGKOK
Author	PAMOK SUKKAPAT
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2022
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Wasan Sakulkijkarn

The purpose of this research is to study the quality of work life and work-life balance associated with job satisfaction and organizational commitment of Generation Y employees in a private company in Bangkok. A total of 400 useable questionnaires were used for statistical analysis. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent t-test, one-way analysis of variance and the Pearson correlation coefficient. The results of this research were as follows: (1) the majority of employees were male, single, aged 25-30 years, held a Bachelor's degree, an average monthly income between 25,001- 35,000 Baht and had 1-5 years of work experience. Most employees had quality of work life, work-life balance, job satisfaction and organizational commitment at the highest-level; (2) employees of different ages, average monthly income and work experience had different overall job satisfaction with a significance of 0.05; (3) employees of a different age, gender, average monthly income, and work experience had different overall organizational commitment with a significance of 0.05; and (4) the quality of work life and work-life balance has positively correlated with job satisfaction and organizational commitment with a statistical significance of 0.01 at the highest-level.

Keyword : Quality of work life, Work-life balance, Job satisfaction, Organizational commitment

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วสันต์ สกกุลกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ ดร. กานต์จิรา ลิ้มศิริวง/ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด และอาจารย์ ดร. เพชรรัตน์ จินต์นุพงษ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้คำชี้แนะข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ ตลอดจนตรวจเครื่องมือแบบสอบถาม และเพิ่มเติมข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ช่วยเหลือสารนิพนธ์เล่มนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่อบรมสั่งสอน ให้ความรู้ต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในงานวิจัยเล่มนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ในการแนะนำการทำเอกสารและช่วยประสานงานในการสอบสารนิพนธ์ ทำให้การทำเล่มสารนิพนธ์ราบรื่นและเป็นไปได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณครอบครัว รุ่นพี่ และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้การช่วยเหลือสนับสนุนและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด รวมทั้งผู้ที่ให้ความร่วมมือสละเวลาตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือด้านข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งกับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทุกหน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์เล่มนี้ผู้วิจัยขอมอบให้บิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่า ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้

ปาโมกข์ สุขพัฒน์

## สารบัญ

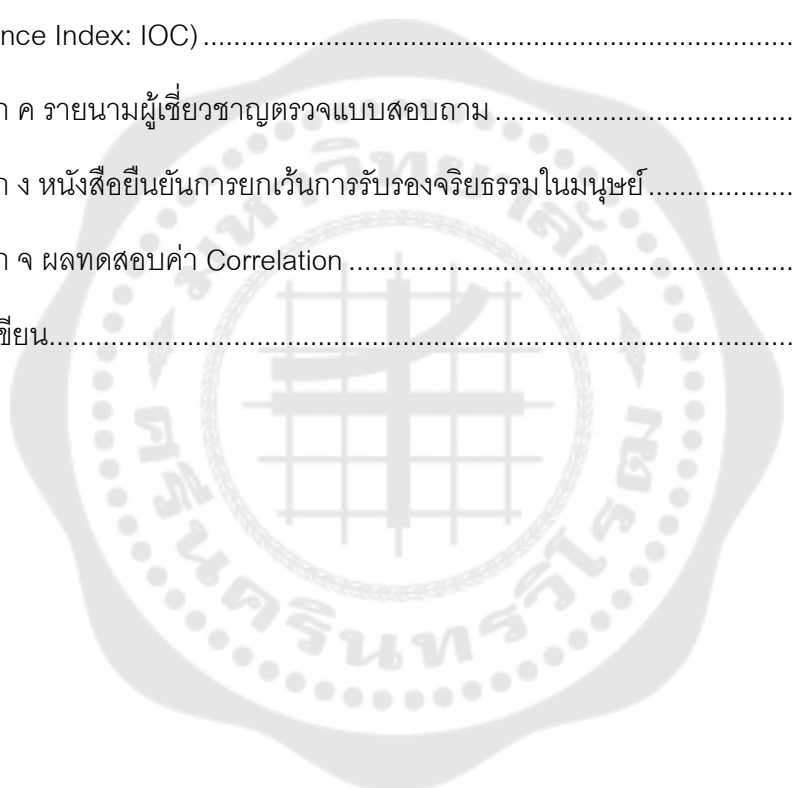
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ .....	ด
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง .....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย .....	3
ขอบเขตของการวิจัย .....	4
ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย.....	4
การสุ่มตัวอย่าง .....	4
ตัวแปรที่ศึกษา .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	11
สมมติฐานในการวิจัย.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์.....	13
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	15



ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน .....	15
ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	16
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	18
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	23
ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance).....	23
แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) .....	25
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน .....	27
ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน .....	27
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน .....	28
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร.....	31
ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร .....	31
แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	32
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	35
ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความพึงพอใจในการทำงาน .....	35
ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความผูกพันต่อองค์กร .....	36
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน .....	37
ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร .....	39
ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความพึงพอใจในการ ทำงาน .....	41
ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อ องค์กร.....	42
ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร .....	44
สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในงานวิจัย.....	46

บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย.....	48
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	48
ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย.....	48
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย.....	48
การสุ่มตัวอย่าง .....	49
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	59
การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
การจัดทำข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
การนำเสนอผลการวิเคราะห์.....	68
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	69
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา .....	69
ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	90
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	132
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	135
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	135
ความสำคัญของการวิจัย .....	135
สมมติฐานในการวิจัย.....	136
สรุปผลการวิจัย.....	137

การอภิปรายผล .....	153
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	168
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	170
บรรณานุกรม .....	171
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	177
ภาคผนวก ข ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-objective Congruence Index: IOC).....	187
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม .....	194
ภาคผนวก ง หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรองจริยธรรมในมนุษย์.....	198
ภาคผนวก จ ผลทดสอบค่า Correlation .....	200
ประวัติผู้เขียน.....	206



## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง .....	5
ตาราง 2 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง .....	50
ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ .....	69
ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ .....	70
ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา .....	70
ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ.....	70
ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน .....	71
ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน .....	71
ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	72
ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย .....	73
ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความปลอดภัย.....	73
ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคม .....	74
ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความนับถือ .....	75
ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ .....	76

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	77
ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน .....	77
ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว.....	78
ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา .....	79
ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน .....	79
ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสติปัญญา .....	80
ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน .....	81
ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน .....	82
ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน.....	82
ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า.....	83
ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน .....	84
ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านผู้บังคับบัญชา .....	85
ตาราง 27 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	86

ตาราง 28 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร..... 87

ตาราง 29 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ..... 88

ตาราง 30 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ..... 89

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ..... 91

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างเพศชายและเพศหญิง..... 91

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ..... 93

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ..... 93

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ..... 94

ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ..... 95

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe..... 96

ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ..... 97

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test . 97

ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ...	99
ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	99
ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม .....	100
ตาราง 43 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร .....	102
ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	102
ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม .....	103
ตาราง 46 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร .....	104
ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างเพศชายและเพศหญิง .....	105
ตาราง 48 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร .....	106
ตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	107
ตาราง 50 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม .....	107

ตาราง 51 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ..... 109

ตาราง 52 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe... 109

ตาราง 53 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ..... 110

ตาราง 54 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test 111

ตาราง 55 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ..... 112

ตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ..... 113

ตาราง 57 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ..... 113

ตาราง 58 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ..... 115

ตาราง 59 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ..... 116

ตาราง 60 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ..... 117

ตาราง 61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ..... 118



ตาราง 62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ..... 121

ตาราง 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความพึงพอใจใน  
การทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ..... 124

ตาราง 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ..... 127

ตาราง 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ..... 130

ตาราง 66 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน..... 132



## สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพประกอบ 1 แนวกรอบคิดในการทำวิจัย .....	11
ภาพประกอบ 2 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow.....	18



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

ด้วยสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ส่งผลกระทบต่อธุรกิจเป็นอย่างมาก อีกทั้งเกิดการแข่งขันระหว่างองค์กร ทำให้ภาคธุรกิจต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างและนโยบายการบริหารงาน เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและอยู่รอดได้ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การสร้างความแตกต่างด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งในการผลักดันองค์กรเพื่อสร้างความแข็งแกร่งและความได้เปรียบทางการแข่งขัน ด้วยการสรรหาและบริหารบุคลากรให้มีประสิทธิภาพที่สูงกว่าคู่แข่ง ซึ่งจะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญทางการบริหาร เนื่องจาก มนุษย์เป็นผู้สามารถดำเนินกิจกรรมหรืองานให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายที่วางไว้ให้เกิดประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีความคิดสร้างสรรค์และสามารถคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งปัจจัยทางการบริหารอื่นๆ ไม่สามารถทำได้ การพัฒนาขององค์กรจึงควรมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาและรักษาบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ โดยองค์กรจะต้องผลักดันให้บุคลากรมีความเชื่อว่า “เขาเป็นผู้มีคุณค่า” (ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์, 2564)

ในขณะเดียวกัน แต่ละองค์กรก็ล้วนแต่มีบุคลากรที่ต่างช่วงวัยกันในหลายเจนเนอเรชั่น ซึ่งการทำงานก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนตามยุคและสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในกลุ่มของเจนเนอเรชั่น Y ซึ่งเกิดระหว่างปี.ศ. 2523-2540 (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) เป็นกลุ่มที่เข้ามามีบทบาทในโลกของการทำงานมากขึ้น และแน่นอนว่ากลุ่มคนเหล่านี้จะเริ่มกลายมาเป็นกำลังแรงงานหลักของหลายองค์กร (แสงเดือน ตั้งธรรมสถิต, 2565) โดยลักษณะทั่วไปของบุคคลกลุ่มนี้จะเป็นคนที่ชอบคิดนอกกรอบ มีความคิดเป็นของตัวเอง มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ต้องการอิสระ สติ สรีภาพในการทำงานและแสดงความคิดเห็น อีกทั้งในยุคเจนเนอเรชั่น Y เป็นยุคที่เติบโตมาพร้อมเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นด้านการสื่อสาร การเชื่อมโยงผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทำให้บุคคลกลุ่มนี้มีความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรมหรือแนวทางการทำงานใหม่ๆ ซึ่งส่งผลให้มีพฤติกรรมการทำงานเริ่มเปลี่ยนไป เช่น การทำงานตามสถานที่ต่างๆ ที่นอกเหนือจากสำนักงาน อันได้แก่ ร้านกาแฟ ห้างสรรพสินค้าหรือสถานที่ที่พนักงานพักพิง โดยอาศัยเทคโนโลยีดังกล่าว เป็นต้น (เอื้อชาติ มนต์ไทรเวศย์, 2565) อย่างไรก็ตาม การอยู่ร่วมกันภายในองค์กรควรสร้างความสมดุลซึ่งกันและกัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องครอบครัว เพื่อที่จะไม่ต้องเอาเรื่องส่วนตัวมาผูกพันกับเรื่องงาน โดยองค์กรจะต้องมีการหลอมรวมบุคลากรเพื่อให้เป็นหนึ่งเดียว

อาจจะกำหนดในส่วนของค่าตอบแทน สวัสดิการ และการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความสำคัญในความสำเร็จขององค์กรและเพื่อความสมดุลในชีวิตของบุคลากร

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) จึงเป็นการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเองแต่โดยทั่วไปแล้วจะเห็นได้ว่าปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของตนเองคือความรู้สึกว่า ตนเองมีอำนาจที่จะจัดการกับภาระงานกิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และการบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง (นฤมล เมียนเกิด. 2558) อีกทั้งช่วยให้เกิดความพึงพอใจและเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นต่อองค์กรอีกด้วย

นอกเหนือจากความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแล้ว การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือเกิดจากระดับความรู้สึกที่มีผลจากการเปรียบเทียบระหว่างผลประโยชน์จากคุณสมบัติของงานกับการคาดหวังของบุคคล ซึ่งระดับความพอใจที่เกิดขึ้นนั้นจะมีความแตกต่างระหว่างผลประโยชน์จากงานหรือผลที่ได้รับจากความคาดหวังของบุคคล (Kotler, 1994 อ้างถึงใน พรทิพย์ เกิดษา, 2557) ก็ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก อันได้แก่ ความน่าสนใจในลักษณะงานที่ทำ โอกาสที่จะได้เรียนรู้งาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม รูปแบบการบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร การเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงเพื่อนร่วมที่ดี (ปฐมพร พึ่งสุขพระกาฬ. 2553) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นลักษณะของการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต ผสมผสานหน้าที่การทำงานและการดำเนินชีวิตเข้าไว้ด้วยกัน ให้มีความกลมกลืน สมดุล มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่สงบสุขทำให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด (ทิพจุฑา ชุนเกษฯ. 2557) หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองต่อปัจจัยดังกล่าวได้ อาจส่งผลให้บุคคลทำงานด้วยความเฉื่อยชา พยายามแสวงหาผลประโยชน์อื่นๆ ให้กับตนเองเป็นการชดเชย บางครั้งอาจมีความรุนแรงถึงขั้นทะเลาะวิวาทหรือขาดงาน อันเป็นผลเสียต่อทุกฝ่าย (Schuler, 1989) ด้วยเหตุนี้ องค์กรจึงควรวางวิธีที่จะให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ตามที่องค์กรต้องการ เพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้

อีกสิ่งหนึ่งที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญและปลูกฝังให้แก่คนในองค์กรก็คือ ความผูกพันต่อองค์กร โดยความผูกพันขององค์กรคือ ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะที่เป็นบุคลากรขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นสมาชิก

ขององค์กร (สรายุทธ ปฎิมาประกร, 2541 อ้างถึงใน จตุพร จุ้ยใจงาม, 2554) ดังนั้นความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลากรปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรไปในระยะยาว ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้ถือว่าเป็นอีกขั้นหนึ่งของความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากบุคคลที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ ความผูกพันต่อองค์กรก็ต้องใช้ระยะเวลาในการสร้างผลลัพธ์ให้คงอยู่ในระยะยาวและมั่นคง

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมองเห็นความสำคัญและปัญหาที่เกิดขึ้นจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาวิจัยในหัวข้อ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจให้กับองค์กรที่มีความสนใจในเรื่องการบริหารงาน การวางแผน และการจัดการด้านบุคลากร สามารถนำข้อมูลไปใช้สำหรับการพัฒนาแนวทางสำหรับการจัดการและการบริหารบุคลากรในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเพื่อช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้เกิดขึ้นต่อไป

### **ความมุ่งหมายของการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

### **ความสำคัญของการวิจัย**

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุง ให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

2. ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กร

3. เพื่อให้ผลวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับองค์กรธุรกิจในการตัดสินใจวางแผนให้พนักงานและเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

4. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

### **ขอบเขตของการวิจัย**

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

#### **ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มคน Generation Y หรือผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523-2540 (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) ซึ่งทำงานในบริษัทเอกชนอยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

#### **กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย**

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นกลุ่มคนที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในช่วงชีวิตการทำงาน โดยมีช่วงอายุ 25-42 ปี (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) ซึ่งถือว่ามีจำนวนประชากรขนาดใหญ่ และไม่ทราบจำนวนชัดเจน จึงใช้สูตรการคำนวณของ Cochran (Cochran, 1977) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างประมาณ 385 ชุด และเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นของการตอบแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลสำรองอีก 15 ชุด รวมแล้วได้จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

#### **การสุ่มตัวอย่าง**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523-2540 หรือมีอายุ 25-42 ปี (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) ที่อยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจะใช้วิธีการสอบถามเบื้องต้นว่าเป็นผู้ที่มี

อายุ 25-42 ปี และทำงานในบริษัทเอกชนที่อยู่เขตที่กำหนดในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย หากตอบว่าใช่จะเริ่มทำแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 ชุด โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยเลือกกลุ่มพนักงานจากเขตต่าง ๆ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอ้างอิงข้อมูลจากเขตที่มีอัตราการจ้างงานสูงที่สุดในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (Jobthai, 2022) จำนวนทั้งสิ้น 5 เขต ได้แก่ เขตห้วยขวาง เขตสวนหลวง เขตบางรัก เขตพญาไท และเขตวัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) แบบกระจายจำนวนเท่ากันทุกเขต โดยเลือกเก็บตัวอย่างในเขตที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 และแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ตาราง 1 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

เขตในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เขตห้วยขวาง	80
เขตสวนหลวง	80
เขตบางรัก	80
เขตพญาไท	80
เขตวัฒนา	80
รวมทั้งสิ้น	400

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้วิจัยจะเลือกเก็บเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523-2540 หรือมีอายุ 25-42 ปี (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) ที่อยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เท่านั้น จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

## ตัวแปรที่ศึกษา

### 1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

#### 1.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์

##### 1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

##### 1.1.2 อายุ

1.1.2.1 อายุ 25 – 30 ปี

1.1.2.2 อายุ 31 - 36 ปี

1.1.2.3 อายุ 37 - 42 ปี

##### 1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.1.3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

1.1.3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

##### 1.1.4 สถานภาพ

1.1.4.1 โสด

1.1.4.2 สมรส

1.1.4.3 หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

##### 1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

1.1.5.2 15,001 - 25,000 บาท

1.1.5.3 25,001 - 35,000 บาท

1.1.5.4 35,001 - 45,000 บาท

1.1.5.5 45,001 บาท ขึ้นไป

##### 1.1.6 ระยะเวลาในการทำงาน

1.1.6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

1.1.6.2 2-5 ปี

1.1.6.3 6-9 ปี

1.1.6.4 10 ปีขึ้นไป



## 1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

- 1.2.1 ด้านร่างกาย
- 1.2.2 ด้านความปลอดภัย
- 1.2.3 ด้านสังคม
- 1.2.4 ด้านการได้รับความนับถือ
- 1.2.5 ด้านการพัฒนาศักยภาพ

## 1.3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- 1.3.1 ด้านการทำงาน
- 1.3.2 ด้านครอบครัว
- 1.3.3 ด้านเวลา
- 1.3.4 ด้านการเงิน
- 1.3.5 ด้านสติปัญญา

## 2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

### 2.1 ความพึงพอใจในการทำงาน

- 2.1.1 ด้านลักษณะงาน
- 2.1.2 ด้านค่าตอบแทน
- 2.1.3 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า
- 2.1.4 ด้านผู้บังคับบัญชา
- 2.1.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน

### 2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

- 2.2.1 ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
- 2.2.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร
- 2.2.3 ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะขั้นพื้นฐานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้แก่ เพศ อายุระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ สถานภาพทางสังคม

2. Generation Y หมายถึง บุคคลที่เกิดในปี พ.ศ. 2523-2540 มีอายุ 25-42 ปี เติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ชอบคิดนอกกรอบ มีความมั่นใจในตัวเองสูง เป็นวัยที่เริ่มเข้าสู่วัยทำงาน

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลที่จะใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรดีขึ้น เกิดความพึงพอใจจากการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและมีการเพิ่มผลผลิตขององค์กร

3.1 ด้านร่างกาย หมายถึง ความต้องการขั้นพื้นฐาน เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการอากาศ อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่มความต้องการพักผ่อน ยารักษาโรค

3.2 ด้านความปลอดภัย หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองเพื่อให้พ้นจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดต่อร่างกาย ทั้งอุบัติเหตุรวมถึงการเจ็บไข้ได้ป่วย รวมถึงหลักประกันที่จะปกป้องให้รู้ถึงความมั่นคง หลักประกันของชีวิต

3.3 ด้านสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ การมีส่วนร่วม ความรักความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะสร้างบรรยากาศในการทำงานดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

3.4 ด้านการได้รับความนับถือ หมายถึง ความต้องการมีอำนาจ มีความสามารถในตนเอง มีความเชื่อมั่นความสำเร็จโดยไม่ต้องพึ่งพาคนอื่น ได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น

3.5 ด้านการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง ความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และความสมบูรณ์ของชีวิต

4. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง ความเอื้ออำนวยของการมีทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวต่อภาระในการทำงาน และความเอื้ออำนวยของการมีทรัพยากรในการทำงานต่อภาระในการใช้ชีวิตครอบครัว

4.1 ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การงาน หรือการประกอบอาชีพของบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งนำไปสู่การเกิดความคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ช่วยผลักดันให้เกิดความก้าวหน้า

4.2 ด้านครอบครัว หมายถึง การสร้างสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัว เป็นส่วนช่วยในการส่งเสริมและผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตในสังคม

4.3 ด้านเวลา หมายถึง การมีเวลาในการทำกิจกรรมด้านต่างๆ เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสมดุลในชีวิต โดยเวลาจะเป็นตัวกำหนดถึงความสมดุลทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงเกี่ยวข้องกับ การตัดสินใจในชีวิต

4.4 ด้านการเงิน หมายถึง เครื่องมืออย่างหนึ่ง ที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ในสังคม เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทั้งด้านการทำงาน ครอบครัว และเวลา

4.5 ด้านสติปัญญา หมายถึง การที่บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เป็นสิ่งที่เติมเต็มองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ของชีวิต และทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งกับตนเองและบุคคลรอบข้าง

5. ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบต่างๆ ของงาน และผู้ปฏิบัติงานนั้น ได้รับการตอบสนองของความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้ทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

5.1 ด้านลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบ และมองเห็นว่างานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ มีคุณค่า มีความท้าทายต่อความสามารถ รวมถึงความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น

5.2 ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน หรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่มีความเหมาะสมกับความสามารถและมีความเท่าเทียมและยุติธรรมกับบุคคลอื่นภายในองค์กร

5.3 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาตามความสามารถและมีความยุติธรรม

5.4 ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา โดยเกิดจากความเหมาะสมของผู้บังคับบัญชา ความสามารถ ความมีไหวพริบปฏิภาณ และการช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในในบรรยากาศการทำงานร่วมกัน เป็นทีม บุคคลในองค์กรที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน

6. ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความรัก ความภาคภูมิใจ การเอาใจใส่ต่อองค์กร ความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งมีความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อเป้าหมายและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

6.1 ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร หมายถึง ทักษะและความเชื่อของบุคคลที่มีความเชื่อถือ ยอมรับ และพร้อมที่จะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนเองคล้ายคลึงกับองค์กร

6.2 ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ความพร้อมจะใช้ความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งสติปัญญาเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้จะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

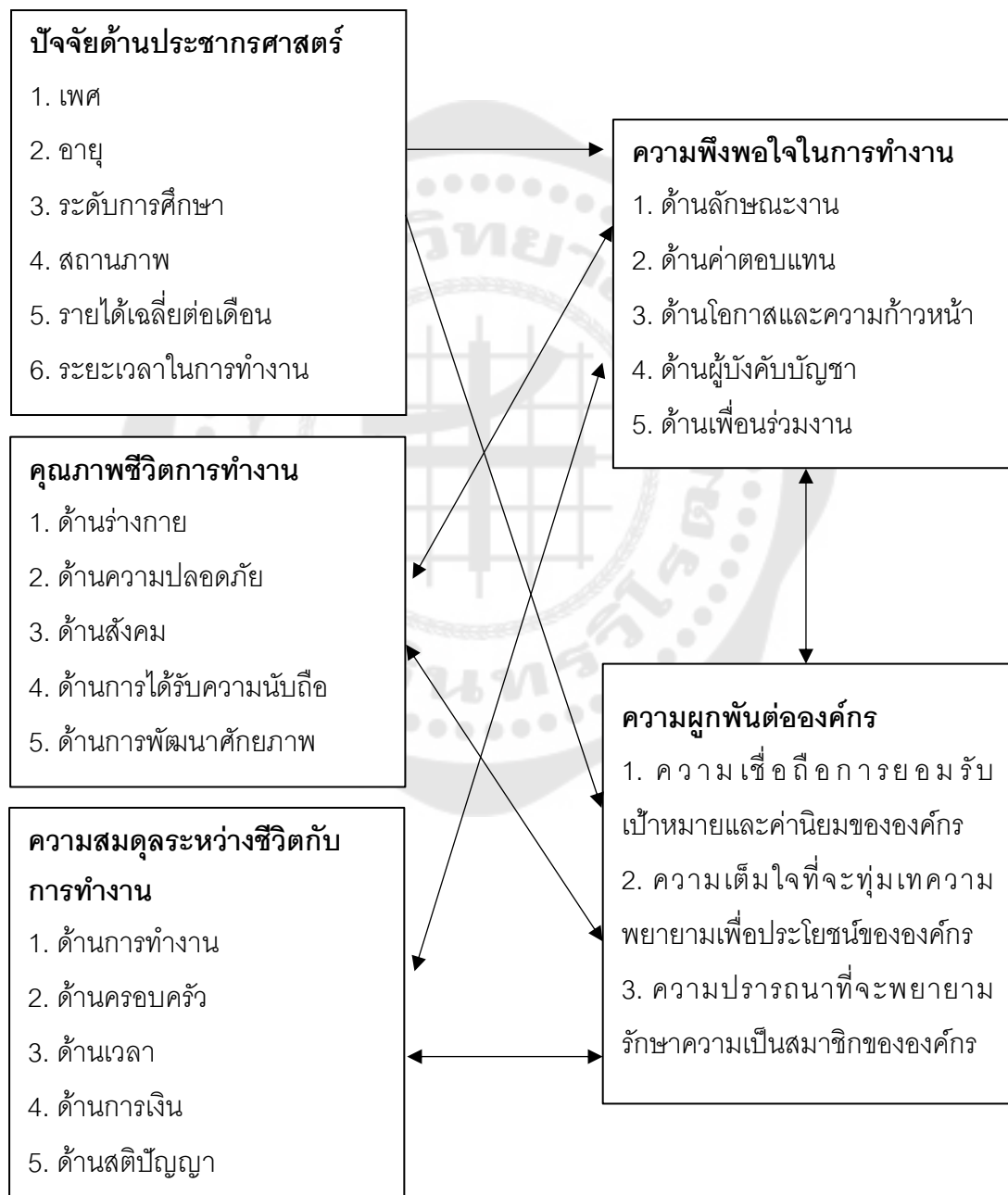
6.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่มีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร” สามารถกำหนดตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตาม โดยมีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 แนวกรอบคิดในการทำวิจัย

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

7. ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาส และความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ราชบัณฑิตยสถาน (2556) ให้ความหมายของประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาทางสถิติเกี่ยวกับประชากรในแง่อัตราการเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการกระจาย เป็นต้น รวมทั้งผลกระทบที่มีต่อสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจ

กอบกาญจน์ เจริญทอง (2556 อ้างถึงใน พรเทพ สิงหกุล (2562) กล่าวว่า ทฤษฎีประชากรศาสตร์หมายถึง ศาสตร์วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร คำว่า “Demo” หมายถึง “People” แปลว่า ประชาชน หรือ ประชากร “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” แปลว่าลักษณะ ดังนั้น Demography จะมีความหมายว่าวิชาที่เกี่ยวข้องกับประชากร ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ เป็นต้น

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548 อ้างถึงใน พรพิตร ธรรมชาติ (2560) ได้กล่าวว่า หน่วยงานหรือในองค์กรต่าง ๆ ประกอบไปด้วย บุคลากรในแต่ละระดับ ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน โดยพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาจะมีความแตกต่างกัน โดยสิ่งเหล่านี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นการแสดงถึงการยอมรับในด้านผลงาน ซึ่งผลงานของแต่ละบุคคลจะมากหรือน้อยจะขึ้นอยู่กับอายุและการทำงานของแต่ละบุคคล โดยบุคคลที่มีอายุในการทำงานมากจะถือเป็นบุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงสามารถทำงานให้ได้ผลผลิตสูงและยังปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้อัตราในการลาออก ย้ายงานที่ทำงานก็มีน้อย เนื่องจากมีระยะเวลาการทำงานที่นานส่งผลให้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นตามระยะเวลาในการทำงาน อีกทั้งยังมีอัตราการลาออกที่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) ในการแก้ปัญหาในเรื่องการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม พบว่าความสามารถในเรื่องดังกล่าวระหว่างเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกัน แต่นักจิตวิทยาได้พบว่า เพศหญิงมีความคล้อยตามได้มากกว่าเพศชาย ส่วนในเพศชายจะมีความคิดเรื่องความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่ทั้งจะไม่มีความแตกต่างในเรื่องของผลงานและความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพจะมีการขาดงานและอัตราการลาออกน้อยกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด นอกจากนี้พนักงานที่มีสถานภาพยังมีความพึงพอใจในงานที่สูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด รวมถึงความรับผิดชอบในงาน ความสม่ำเสมอในการทำงาน และการเห็นถึงคุณค่าของงานอีกด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) พนักงานที่มีความอาวุโสในการทำงานจะมีผลงานที่มากและมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานใหม่

ปรมะ สตะเวทิน (2541 อ้างถึงใน สุชาติพิทย์ เขียวขจี และ กิติมา สุรสนธิ (2561) ได้ให้ความหมายประชากรศาสตร์ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์เพราะเป็นข้อมูลที่มีความเฉพาะและแตกต่างกัน ซึ่งการศึกษาในเรื่องนี้จะช่วยให้เข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของแต่ละบุคคลที่มีความแตกต่างกันออกไป เพื่อนำ มาใช้กำหนดกลยุทธ์และนโยบายทางธุรกิจให้สอดคล้องกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้

1. เพศ หญิงชายมีความแตกต่างกันทั้งในด้านสรีระ ความถนัด สภาวะทางจิตใจ อารมณ์จากงานวิจัยทางด้านจิตวิทยา ได้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาท และกิจกรรมของคนสองเพศไว้แตกต่างกัน



2. อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม ซึ่งโดยทั่วไปแล้วบุคคลที่มีอายุน้อยจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์ ใจร้อนและมองโลกในแง่ดี ในขณะที่บุคคลที่มีอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษนิยม ยึดถือการปฏิบัติและมองโลกในแง่ร้ายกว่า เนื่องจากคนเราโดยทั่วไปเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ประสบการณ์สูงขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็เพิ่มมากขึ้น วิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็จะเปลี่ยนแปลงไปด้วย

3. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ได้แก่อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ และภูมิหลังของครอบครัว โดยสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจส่งผลให้บุคคลมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยมและเป้าหมายที่แตกต่างกัน

4. การศึกษา บุคคลที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่ต่างกัน หรือในสาขาวิชาที่ต่างกัน ย่อมมีความคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกัน

5. ศาสนา การนับถือศาสนาเป็นลักษณะอีกประการหนึ่งของผู้รับสารที่มีอิทธิพลต่อตัวผู้รับสาร ทั้งทางด้านทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมโดยศาสนาได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับคน และกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตคนตลอดทั้งชีวิต

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) อ้างถึงใน พรพิตรรา ธรรมชาติ (2560) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้พฤติกรรม ทัศนคติ ความคิด มีลักษณะที่แตกต่างกัน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ จะเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาพิจารณาใน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

## 2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton R.E. (1975 อ้างถึงใน ธัญชนก เริงศักดิ์ศรี, 2563) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลที่จะใช้ชีวิตการทำงานในองค์กรดีขึ้น เกิดความพึงพอใจจากการทำงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและมีการเพิ่มผลผลิตขององค์กร

Delamotte and Takezawa (1984) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจสำหรับพนักงาน

Skrovan (1983 อ้างถึงใน ปัทมา ชันโท, 2559) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้อุบลลากรในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ข้อ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร

มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า สิ่งส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ความปลอดภัยและมั่นคงในงาน และการได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์กรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ให้บุคคลนั้นมีความพึงพอใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

สายชล คงทิม (2562) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการดำรงชีวิตในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ด้วยผลตอบแทนที่องค์กรได้หยิบยื่นสิ่งอำนวยความสะดวกและเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำงานในองค์กร ที่ครอบคลุมถึงสุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณตลอดจนการดูแลบุคลากรเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากร เพื่อคนทำงานเหล่านั้นจะได้ทุ่มเททั้งกายและใจในการทำงานอย่างมีความสุข

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า บุคคลผู้ซึ่งทำงานได้อย่างมีความสุข และได้รับผลประโยชน์หรือผลตอบแทนจากองค์กรเป็นที่พึงพอใจ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเกิดแรงจูงใจในการทำงานนำไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้ประสบความสำเร็จ

### **ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน**

Greenberg, J and Baron, R.A. (1995) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญ ทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่

1. เพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน
2. สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

3. ลดอัตราการเปลี่ยนงาน ส่งผลให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพ เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Schuler (1989) กล่าวสรุปถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลากร
2. ลดจำนวนการขาดงานของบุคคลากร ส่งผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น
3. การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและสนใจในการทำงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด และอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนด้านประกันสุขภาพ
5. เพิ่มความยืดหยุ่นด้านกำลังคน และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมากขึ้น นั่นคือ พนักงานสามารถเรียนรู้งานและมีทักษะในการทำงานตำแหน่งอื่นเพิ่ม
6. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น เนื่องจากพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน จากการเคารพสิทธิของพนักงานมากขึ้น
7. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานย่อมส่งผลถึงคุณประโยชน์ของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่สามารถส่งผลต่อพนักงาน องค์กร และประเทศชาติได้แก่

1. ความสำคัญต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีคือ การได้รับการดูแลครอบคลุมในก้าน สุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดีผลการปฏิบัติงานดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี มีความสัมพันธ์กับหัวหน้าและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน
2. สำคัญต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงาน ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น และพนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

3. สำคัญต่อประเทศชาติ สังคมไทยโดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพ ถือเป็นสังคมที่มีสุขภาพซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์คือ ใด้องค์กรที่มีเติบโตและมีคุณภาพ สามารถสร้างงานสร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการ รักษาโรคเรื้อรัง และโรคที่ป้องกันได้ และประเทศชาติมีความมั่นคง

จากความสำคัญที่กล่าวมา จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตจะช่วยให้เกิดการพัฒนาตนเอง และสังคมไปสู่เป้าหมาย มีแนวคิดที่ดี การรู้จักบริหารตนเอง การมีความเชื่อเพื่อต่อบุคคลอื่นจะ ช่วยยกระดับทั้งตนเองและสังคม ให้มีคุณค่า พัฒนาไปสู่สังคมที่ดี ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมจะลดลง หรือหมดไปได้ เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาโสเภณี ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น

#### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Maslow (1954) อ้างถึงใน ทานตะวัน คลังศิริ (2563) มีแนวคิดว่า มนุษย์ทุกคนมีความต้องการติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ความต้องการของมนุษย์นั้นสามารถเรียงลำดับชั้นจากต่ำไปสูง ตามทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow ดังนี้



ภาพประกอบ 2 ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow

ที่มา: Maslow (1954)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการอากาศ

อาหาร น้ำดื่ม เครื่องนุ่งห่มความต้องการพักผ่อน ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ หากความต้องการลำดับนี้ไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะไม่เกิดความต้องการขั้นต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อร่างกายได้รับการตอบสนองต่อความต้องการแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาท มนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับความคุ้มครองเพื่อให้พ้นจากอันตรายต่างๆ ที่จะเกิดต่อร่างกาย ทั้งอุบัติเหตุรวมถึงการเจ็บไข้ได้ป่วย ซึ่งความปลอดภัยที่กล่าวมานั้นอาจหมายถึงหลักประกันที่จะบ่งบอกให้รู้ถึงความมั่นคง หลักประกันของชีวิต ที่ต้องการได้งานที่ดีและมีรายได้เพียงพอละไว้สำหรับออมไว้ใช้ในอนาคต

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ความต้องการมีส่วนร่วม ความต้องการความรัก ความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน โดยจะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

4. ความต้องการได้รับความนับถือ (Esteem needs) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความสามารถในตนเอง มีความเชื่อมั่นความสำเร็จโดยไม่ต้องพึ่งพาคนอื่น ได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น

5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์และไม่สามารถอธิบายได้ว่าเป็นอะไร อาจเพียงสามารถกล่าวได้ว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน เป็นความต้องการที่มนุษย์อยากจะเป็น อยากที่จะได้รับความประสบความสำเร็จ หรืออยากบรรลุเป้าหมายในชีวิต เพื่อความสมบูรณ์แบบในชีวิต

Walton R.E. (1975 อ้างถึงใน ธัญชนก เชิงศักดิ์ศรี, 2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า การพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและประสบความสำเร็จ โดยผสมผสานแนวทางการเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมของตัวบุคคล สถานที่ทำงาน ครอบครัว และสังคม มีการพิจารณาจากข้อบ่งชี้ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์วัด ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนด้านรายได้ เป็นสิ่งที่แสดงมาตรฐานคุณภาพชีวิต ซึ่งบุคคลมีความต้องการค่าตอบแทนต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าหลังจากที่ได้ทำงาน ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคม บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทน สำหรับตนยังนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน ดังนั้น ในการวิเคราะห์เกี่ยวกับ ค่าตอบแทนที่แสดงถึงการที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะพิจารณาในเรื่อง ค่าตอบแทนที่เพียงพอ คือ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตได้อย่างเพียงพอตามมาตรฐานการครองชีพใน

สังคมที่ทำให้บุคคลพึงมีชีวิตอยู่อย่างสบาย (2) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เป็นการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน เช่น ทักษะ ความสามารถ ความรับผิดชอบ เป็นต้น

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน (Safe and Healthy Working Conditions) บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต นอกจากนี้ควรมีกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน รวมถึงกำหนดนโยบายหรือมาตรฐานเกี่ยวกับการคงไว้สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และคำนึงถึงสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยทำงานในลักษณะใหม่ที่แตกต่างจากงานเดิม และให้ความสำคัญกับการรับการศึกษา อบรม ซึ่งการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาก็สามารถจัดการแก้ไขตอบสนองได้อย่างเหมาะสมการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลทั้ง ด้านทักษะ และความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1) การมีอำนาจในคน (Autonomy) คือ ความสามารถของผู้ใช้แรงงานที่ควบคุมงานได้ด้วยตนเอง

2) ทักษะที่ซับซ้อน (Multiple Skills) เป็นการพิจารณาจากขนาดของงานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่ปฏิบัติด้วยทักษะเดิมที่มี และเป็นการเพิ่มความสามารถในการทำงาน

3) การได้รับข่าวสาร (Information and Perspective) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานทั้งหมด ตลอดจนทราบผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น จากแนวทางนั้น ๆ

4) ภาระการทำงาน (Whole Tasks) ผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น ด้วยตนเองทุกขั้น

5) การวางแผน (Planning) คือ บุคคลต้องมีการวางแผนงานในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของ

ตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีเกณฑ์ในการพิจารณา คือ

1) การพัฒนางาน (Development) หมายถึง การได้รับผิดชอบงานมากขึ้นและได้รับการศึกษาที่เหมาะสมเพื่อนำไปเพิ่ม หรือคงไว้ซึ่งศักยภาพการทำงานของตน

2) แนวทางก้าวหน้า (Prospective Opportunity) หมายถึง มีความคาดหวังที่จะได้เพิ่มการใช้ความรู้ และทักษะใหม่ ๆ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3) ความมั่นคง (Security) หมายถึง มีความมั่นคงของการจ้างงานและรายได้ค่าตอบแทนที่ควรจะได้รับ

5. การทำงานร่วมกันและสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นในองค์กร (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกันที่สามารถปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันเป็นอย่างดี ซึ่งเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ซึ่ง ลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

1) ความเป็นอิสระจากอคติ (Freedom from Prejudice) เป็นการยอมรับการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นโดยไม่คำนึงถึงพวกพ้อง ชีวีตส่วนตัว และรูปลักษณ์ภายนอกของบุคคล

2) การปกครองที่เท่าเทียมกันในการทำงาน (Egalitarianism) ไม่มีการแบ่งชนชั้นภายในทีมงานหรือองค์กร

3) มีการสนับสนุนจากสมาชิกในกลุ่ม (Supportive Primary Groups) คือ มีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในความเป็นบุคคล ให้การสนับสนุนทั้งด้านอารมณ์ สังคม

4) การเลื่อนขั้นในการทำงาน (Mobility) คือ ควรมองว่าบุคคลทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น หรือเปลี่ยนตำแหน่งไปในทางที่ดีกว่าเดิม

5) ความเป็นชุมชน (Community) คือ สมาชิกในองค์กรมีวัฒนธรรม ประเพณี ค่านิยม และทัศนคติการทำงานร่วมกัน

6) การปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal Openness) คือ สมาชิกในองค์กร แสดงความคิดเห็น และความรู้สึกลงใจของตนต่อเพื่อนร่วมงานได้อย่างเปิดเผย

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Right) บุคคลหรือสมาชิกองค์กรพึงได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางร่วมกัน บุคคลควรได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

1) ความเป็นส่วนตัว (Privacy) สมาชิกในองค์กรควรที่จะมีสิทธิส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

2) อิสระในการพูด (Free Speech) คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ องค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากการเกรงกลัวผลที่มีต่อการพิจารณาความดีความชอบ

3) ความเสมอภาค (Equality) เป็นการพิจารณาถึงความเท่าเทียมกันในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลประโยชน์ที่ควรได้ ค่าตอบแทนที่ควรได้รับ และความมั่นคงในงาน

4) เคารพต่อหน้าที่ และความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงาน (Due Process)

7. การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) การดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและสังคม รวมถึงบทบาทในการดำเนินชีวิตด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีความสมดุลซึ่งกันและกัน

8. ลักษณะงานคุณค่าต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะรับผิดชอบต่อสังคม ก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ

Skrovan (1983) อ้างถึงใน บัทยา ชันโท (2559) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ได้แก่

1. การพัฒนา (Development) คือการพัฒนาในด้านของดำเนินงานต่างๆ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี รวมถึงมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วยซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. การมีเกียรติ (Dignity) คือการยอมรับและเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองต่อความพึงพอใจและได้รับคำชมเชย ยกย่องให้เป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้นำ การที่บุคคลนั้นได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

3. การปฏิบัติเป็นประจำ (Daily Practice) คือการฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอโดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีแต่บุคคลจะไม่สามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพได้ หากปรากฏว่า



องค์กรนั้นๆ ไม่มีวิธีการปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร, 2550) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. การมีโอกาสพัฒนาและความสามารถ โดยทำงานที่มีความเหมาะสมและพัฒนาทักษะของตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. การบูรณาการทางสังคม
6. การที่บุคคลทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความเครียด วิตกกังวล
7. การมีเวลาว่าง สามารถแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทางให้ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยผู้วิจัยขออ้างอิงทฤษฎีของ Maslow (1954) อ้างถึงใน ทานตะวัน คลังศิริภู (2563) ประกอบด้วย 1. ด้านร่างกาย 2. ด้านความปลอดภัย 3. ด้านสังคม 4. ด้านการได้รับความนับถือ 5. ด้านการพัฒนาศักยภาพ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

#### ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)

Hyman & Summers (2004 อ้างถึงใน นภาพันท์ ใจคำปัน, 2564) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า ประกอบด้วยความสำคัญ 3 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) งาน หมายถึง ภาระหน้าที่ที่แต่ละบุคคลต้องรับผิดชอบในหน้าที่ที่แตกต่างกันจากสภาวะการจ้างงาน หรือบางบุคคลอาจเป็นนายจ้างเอง เป็นภาระความรับผิดชอบที่อาจเกี่ยวข้องกับช่วงเวลาของการทำงานตามเวลางานปกติหรือการทำงานนอกเวลางาน
- 2) ชีวิต หมายถึง ช่วงเวลาของการดำเนินชีวิตร่วมกับคนในครอบครัว หรือการมีเวลาพักผ่อนจากการทำงานเพื่อใช้ในการพักผ่อนได้อย่างเป็นส่วนตัว

3) สมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาให้แก่งาน และชีวิต อย่างเหมาะสม ความสมดุลที่เกิดขึ้นขึ้นอยู่กับความสามารถของเฉพาะบุคคลและปัจจัยแวดล้อมของแต่ละบุคคลนั้น ๆ และอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลแต่ละสถานการณ์

Walton (1973) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า คือ การที่บุคคลสามารถใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลกัน โดยเกี่ยวข้องกับ เวลา อาชีพ การเดินทาง การใช้เวลาว่าง การได้รับความดีความชอบ และ ความก้าวหน้าในชีวิต

Crooker, Smith, and Tabak (2002) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า ความมั่นคงจากความสมดุลของชีวิตที่เกิดขึ้นระหว่างทรัพยากรส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยมีตัวอย่างเช่น เศรษฐกิจ สังคม หน้าที่การงาน นายจ้าง ครอบครัว เป็นต้น

Huse & Cumming (1980) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า เป็นความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานกับช่วงเวลาที่พักผ่อนส่วนตัวเป็นภาวะของบุคคลที่มีความสมดุลของช่วงเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงาน การใช้เวลาว่างกับครอบครัวรวมถึงการมีเวลาสำหรับคลายความเครียดจากการงานที่ตนเองรับผิดชอบ

สราวดี แสงแสง (2559) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า ความสมดุลชีวิตในการทำงานไว้ว่า คือ ความสามารถในการบริหารจัดการเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวให้มีความสมดุล กลมกลืนกัน ไม่มีการกระทบกัน ซึ่งจะเป็นสิ่งที่ก่อผลกระทบในด้านลบ โดยหากมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี จะทำให้เกิดความสมดุลในชีวิต และส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อตนเองและบุคคลรอบข้าง

ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า ความหมายของความสมดุลยภาพระหว่างชีวิตและ งานไว้ว่าคือ “การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีความเหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง” หากสามารถสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคม

นฤมล เมียนเกิด (2558) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า การที่บุคคลสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและส่วนตัวโดยมีสัดส่วนที่เหมาะสม ซึ่งในแต่ละบุคคลอาจมีสัดส่วนการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจที่แตกต่างกัน โดยหากสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ มั่นคงและส่งผลในทางบวกกับสังคม

สาร สละจิต (2558) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารจัดการและจัดสรรเวลา ในบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองที่หลากหลายในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การทำกิจกรรมต่างๆ การใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคมให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่า ประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพอใจในชีวิตและการทำงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่แตกต่างกัน

ธีระ กนกกาญจนรัตน์ (2556) ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไว้ว่า การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีระดับความแตกต่างกันไปตามสถานะและบทบาทของแต่ละคน จึงต้องทำความเข้าใจและพยายามควบคุมให้เกิดความสมดุลที่พอดีให้ได้ เพื่อที่ความสมดุลนี้จะนำมาซึ่งความสุขและความสำเร็จต่อไป

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ว่า การจัดการเวลาในการดำเนินชีวิตและการทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จ มีความมั่นคง ความก้าวหน้าและยังส่งผลต่อครอบครัวและสังคม

#### **แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance)**

Merrill & Merrill (2003, อ้างถึงใน ญัฐกานต์ พอค้า. 2560) กล่าวถึง องค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ

1. ด้านการทำงาน คือ หน้าที่การงาน หรือการประกอบอาชีพของบุคคลหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งที่นำไปสู่การเกิดความคิดใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ ช่วยผลักดันให้เกิดความก้าวหน้า
2. ด้านครอบครัว คือ การสร้างสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัว เป็นส่วนช่วยในการส่งเสริมและผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตในสังคม
3. ด้านเวลา คือ การมีเวลาในการทำกิจกรรมด้านต่างๆ เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสมดุลในชีวิต โดยเวลาจะเป็นตัวกำหนดถึงความสมดุลทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในชีวิต
4. ด้านการเงิน คือ เครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ในสังคม เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทั้งด้านการทำงาน ครอบครัว และเวลา
5. ด้านสติปัญญา คือ การที่บุคคลเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ สติปัญญาจะเป็นสิ่งที่เติมเต็มองค์ประกอบในด้านต่าง ๆ ของชีวิต และทำให้เกิดความพึงพอใจทั้งกับตนเองและบุคคลรอบข้าง

Fapohanda (2014) อ้างถึงใน ลูติกันต์ ศรีม่วง (2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในด้านการจัดการ ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ข้อ ได้แก่

1. การจัดการตนเอง คือการจัดการชีวิตได้อย่างเหมาะสม รู้ถึงขีดจำกัดของตนเอง
2. การจัดการเวลา คือการบริหารจัดการเวลาได้เป็นอย่างดี สามารถเรียงลำดับความสำคัญ และความเร่งด่วนของสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม
3. การจัดการความเครียด เป็นสิ่งที่ในแต่ละบุคคลไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งความเครียดเกิดจากสิ่งต่าง ๆ รอบตัวไม่ว่าจะเป็น สังคม สิ่งแวดล้อม ที่อาจส่งผลกระทบต่อให้เกิดความเครียด
4. การจัดการความเปลี่ยนแปลง คือการพยายามที่จะทำให้ความเปลี่ยนแปลงทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ให้ไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวและสังคม
5. การจัดการด้านเทคโนโลยี คือการใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการก้าวทันต่อความก้าวหน้าจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก
6. การจัดการด้านสันตนาการ คือสิ่งที่ค่าจุนความสมดุลของชีวิตและการทำงานมากที่สุด โดยควรมีการออกแบบ วางแผน หรือจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ชีวิตมีความสมดุลมากยิ่งขึ้น

Greenhas, Collins, and Shaw (2003 อ้างถึงใน บัณฑิตวารณ จินดารักษ์ และ สายสุณีย์ เกษม, 2562) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยมี 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) หมายถึง การพยายามทำให้สามารถจัดการเวลาระหว่างชีวิตและการทำงานได้ โดยที่ยังคงความสามารถการทำงานให้มีประสิทธิภาพและยังสามารถมีเวลาไปใช้กับครอบครัวหรือกิจกรรมส่วนตัวได้
2. ความสมดุลในการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) หมายถึง การพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีความสมดุลกันในทางจิตวิทยาทั้งในด้านการทำงานและครอบครัวเพื่อลดความขัดแย้งและทำให้เกิดการแสดงออกมากยิ่งขึ้น
3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) หมายถึง ความพึงพอใจต่อการทำงานและครอบครัว ที่จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันแบบองค์รวม

Hayman (2005) อ้างถึงใน นภาพันท์ ใจคำปัน (2564) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work Life Balance) มีองค์ประกอบดังนี้

1. Work Interference with Personal Life (WIPL) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคล โครงสร้างนี้พยายามวัดผลกระทบของงานที่มีต่อชีวิตส่วนตัวของบุคคล

2. Personal Life Interference with Work (PLIW) เป็นผลกระทบหรือการรบกวนชีวิตส่วนตัวจากการทำงาน โครงสร้างนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อวัดผลกระทบของชีวิตส่วนตัวต่อการทำงานของบุคคล

3. Work Personal Life Enhancement (WPLE) ทั้งงานและชีวิตส่วนตัวเสริมสร้างและสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างไร โครงสร้างนี้ช่วยให้เข้าใจการสนับสนุนและการปรับปรุงที่ได้รับจากการทำงานในชีวิตส่วนตัว

จากแนวคิดที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Merrill & Merrill (2003 อ้างถึงใน ณัฐกานต์ พอค้า, 2560) เป็นแบบอย่างในการวิจัย โดยแบ่งองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการทำงาน 2. ด้านครอบครัว 3. ด้านเวลา 4. ด้านการเงิน 5. ด้านสติปัญญา มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

##### ความหมายของความพึงพอใจในการทำงาน

Davis and Newstrom (1985) อ้างถึงใน สุรเดช เตชะวาทีกุล (2563) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจของการปฏิบัติงาน เป็นความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันระหว่างความคาดหวังที่จะได้รับของพนักงานงานที่มีต่อผลประโยชน์ที่ตนเองพึงจะได้

Johns (1996 อ้างถึงใน กชกร เมืองวงศ์, 2557) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ทศนคติของบุคคลที่มีต่อความพึงพอใจในแต่ละด้านของงาน เช่น ลักษณะงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง รางวัลจากการทำงาน ผลประโยชน์ต่างๆ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และนโยบายขององค์กร

McShane & Glinow (2000 อ้างถึงใน กชกร เมืองวงศ์, 2557) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในงานเกี่ยวข้องกับการประเมินงานหรือสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลทำอยู่

Muchinsky (2003) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า เป็นการตอบสนองทางอารมณ์ และความรู้สึกเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบแสดงออกในระดับของ

ความรู้สึกพอใจที่ได้รับจากการทำงาน ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองโดยเฉพาะของแต่ละบุคคล

George and Jones (1999 อ้างถึงใน มุกดา ศรียงค์ และคณะ, 2560) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า สภาวะทางอารมณ์ที่พอใจ อันเป็นผลมาจากการประเมินผลของบุคคลที่มีต่องาน หรือประสบการณ์จากการทำงานของบุคคล รวมทั้งองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน

Luthans (2002 อ้างถึงใน อุทุมพร รุ่งเรือง, 2555) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ผลจากการรับรู้ที่มีต่องาน โดยแบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ (1) ความพึงพอใจเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลต่องานที่ทำ (2) ความพึงพอใจในงานหรือทัศนคติเชิงบวกต่องานเกิดเมื่อพนักงานได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับงานที่ทำ และ (3) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในเรื่องงาน ค่าตอบแทน โอกาสความก้าวหน้า การบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

Kotler (1994 อ้างถึงใน พรทิพย์ เกิดษา, 2557) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ระดับความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการเปรียบเทียบระหว่างผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร ตามความคาดหวังของแต่ละบุคคล ซึ่งระดับความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

Mathis and Jackson (2003) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกและอารมณ์ในทางที่ดี ประเมินจากสิ่งที่ ประสบพบเจอมาในงานของแต่ละบุคคล และความพึงพอใจในงานเกิดจากการบรรลุตามความคาดหวังของบุคคลนั้น

ณัฐวุฒิ ชมทอง (2562) ให้ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกเชิงบวกของพนักงานที่มีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตนเองปฏิบัติถ้าหากพนักงานเกิดความรู้สึกเชิงบวกก็จะทำให้มีพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ดี และส่งผลดีต่อองค์กร

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความพึงพอใจในการทำงานได้ว่า ผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งได้รับผลประโยชน์ ค่าตอบแทน ตามที่คาดหวัง ส่งผลให้เกิดสภาวะทางอารมณ์ที่อยู่ในระดับที่ตนเองรับได้ นำไปสู่การกระตุ้นให้อยากไปทำงาน และสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรได้

#### **แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน**

ความพึงพอใจในงานของบุคคลในองค์กรจะมากหรือน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

Gillmer (1967 อ้างถึงใน จิราภรณ์ สุขอินทร์, 2558) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ 10 ข้อ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับความเป็นธรรมจากหัวหน้างาน การได้ทำงานตามหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงานในการทำงาน ทำให้มีโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนจากความสามารถที่สูงขึ้นตามไปด้วย
3. องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ความพึงพอใจต่อองค์กร การดำเนินงานขององค์กร รวมถึงชื่อเสียงขององค์กร
4. ค่าจ้าง (Wages) เป็นผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล
5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ขึ้นอยู่กับกับความรู้ ทักษะและความสามารถส่วนบุคคล หากงานที่ทำตรงความถนัดและความสามารถ บุคคลนั้นก็เกิด ความพึงพอใจต่องานที่ทำ
6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง การบริหารงานที่บกพร่องและไม่เป็นมีความยุติธรรม เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลนั้นมีความคิดที่จะลาออกจากงานได้
7. ลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Job) บุคคลที่สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีราบรื่นและมีความสุข ส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน
8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) มีความสำคัญกับองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดี จะทำให้ทุกคนมีความเข้าใจในขั้นตอนการทำงานต่างๆ ได้เป็นอย่างดี รวมถึงสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ไปในแนวทางเดียวกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9. สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสันทนาการ ชั่วโมงการทำงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น
10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) คือสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทมอบให้ นอกเหนือจากค่าจ้าง เช่น การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี เงินบำเหน็จ บำนาญตอบแทนเมื่อออกจากงาน เป็นต้น

Locke (1976 อ้างถึงใน กชกร เมื่องวงศ์, 2557) ได้เสนอองค์ประกอบไว้ 9 ข้อ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ลักษณะงาน ได้แก่ความน่าสนใจในงาน โอกาสในการได้เรียนรู้งาน ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย วิธีการทำงาน การควบคุมการทำงาน รวมถึงความสำเร็จในงาน
2. เงินเดือน ได้แก่ ผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน ที่ได้รับจากการทำงาน
3. การเลื่อนตำแหน่ง ได้แก่ โอกาสการเติบโตภายในองค์กร
4. การได้รับการยอมรับนับถือ หรือการได้รับคำยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จรวมถึงความน่าเชื่อถือของผลงาน จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล การให้สวัสดิการ การรักษาพยาบาล และวันหยุด
6. สภาพการทำงาน ได้แก่ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน สภาพอากาศ เช่น อุณหภูมิในที่ทำงาน การหมุนเวียนของอากาศ หรือรูปแบบของอาคารสถานที่ รวมถึงชั่วโมงการทำงาน เวลาเลิกงาน
7. การบังคับบัญชา การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทักษะในการบริหารของผู้บังคับบัญชาที่สามารถแก้ปัญหาได้
8. เพื่อนร่วมงาน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีมิตรภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
9. องค์กรและการบริหารงาน ความเอาใจใส่เพื่อนร่วมงานภายในองค์กร กฎข้อบังคับ และนโยบายในการบริหารขององค์กร

Smith; et al, (1969 อ้างถึงใน สุรเดช เตชะวาทกุล, 2563) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานมี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ลักษณะงาน หมายถึง ความพึงพอใจต่อลักษณะงานที่รับผิดชอบ และเล็งเห็นว่างานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ มีคุณค่า มีความท้าทายต่อความสามารถ รวมถึงความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น
2. ค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับต่อเดือน หรือผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่มีความเหมาะสมกับความสามารถและมีความยุติธรรมกับบุคคลอื่นภายในองค์กร
3. โอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง ความพึงพอใจอันเกิดจากการได้รับโอกาสในพัฒนาศักยภาพของตน เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาตามศักยภาพและยุติธรรม
4. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชา โดยเกิดจากความเหมาะสมของผู้บังคับบัญชา ความสามารถ ความมีไหวพริบปฏิภาณ และการช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา



5. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นที่มบุคคลในองค์กรที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Smith; et al, (1969 อ้างถึงใน สุรเดช เตชะวาทกุล, 2563) เป็นแบบอย่างในการวิจัย โดยแบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านค่าตอบแทน 3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า 4. ด้านผู้บังคับบัญชา 5. ด้านเพื่อนร่วมงาน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

## 5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

### ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

จากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของความผูกพันในองค์กรไว้ดังนี้ Sheldon (1971) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างบุคลากรกับองค์กร เป็นทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในทางบวก บุคลากรใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

Buchanan (1974, อ้างถึงใน จิตภาพร เกษประดิษฐ์, 2563) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นความรู้สึกเป็นพรรคพวกเดียวกัน มีเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรไปในทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

Mowday, Porter, and Steers (1982) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่าเป็นการแสดงออกถึงความจงรักภักดีที่เกิดขึ้นมากกว่าปกติ เพราะความผูกพันเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นกับองค์กรและเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเต็มใจในการปฏิบัติงานงานให้องค์กรอยู่ในสถานะที่ดีขึ้น และบุคคลที่มีความผูกพันจะมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

Streers and Poster (1991) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า เป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 ประการได้แก่ ความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังเพื่อความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป ความผูกพันยังแสดงออกมาทางจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นสิ่งที่บุคคลทำต่องานของตัวเองอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้การบรรลุผลสำเร็จขององค์กร

Kanter (1968 อ้างถึงใน จุตติมาพร ช่วยบำรุง, 2562) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและความจงรักภักดีแก่องค์กรที่บุคคลนั้นทำงานอยู่ บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะตั้งใจทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Becker (1960) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า บุคคลที่มีความผูกพันต่อสิ่งใด สิ่งหนึ่ง เนื่องจากได้มีการลงทุนในสิ่งนั้นๆ (องค์กร) ซึ่งแบคเกอร์เรียกการลงทุนนั้นว่า “Side bet” อาจเป็นการลงทุนในรูปของเวลา แรงกายแรงใจ กำลังสติปัญญา และเมื่อได้มีการลงทุนแล้ว บุคคลนั้นก็คาดหวังผลประโยชน์ตอบแทนจากองค์กร ฉะนั้นการที่คนเราเลือกตัดสินใจที่จะอยู่กับองค์กรนานเท่าใดก็ยิ่งเป็นการสะสม “การลงทุน” เพิ่มขึ้นเท่านั้นความผูกพันก็จะยิ่งทวีมากขึ้นตามระยะเวลาและทำให้การตัดสินใจที่จะลาออกจากองค์กรยากมากขึ้น

ประมินทร์ เนาวกาญจน์ (2553 อ้างถึงใน ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์, 2564) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า แนวคิด มุมมอง ค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรโดยจะมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างตั้งใจ ทุ่มเททำงานอย่างเต็มใจเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ รวมทั้งมีความศรัทธายอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร อีกทั้งยังรู้สึกภูมิใจจากการที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและต้องการที่จะอยู่ร่วมกับกับองค์กรต่อไป

สรายุทธ ปฏิมาประกร (2541) อ้างถึงใน จตุพร จุ้ยใจงาม (2554) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งแสดงออกในความเชื่อและยอมรับในเป้าหมายรวมถึงค่านิยมขององค์กร มีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในฐานะของการเป็นบุคลากรขององค์กร และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษาความเป็นบุคลากรขององค์กร

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่าบุคคลที่มีความรู้สึกดีต่อองค์กร มีความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร มีความเชื่อว่าการปฏิบัติงานของตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อเป้าหมายขององค์กร จึงมีความเต็มใจที่จะมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและไม่มีความคิดที่จะลาออกจากองค์กร

### **แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร**

ความผูกพันต่อองค์กร มีการแสดงออกมาทั้งในรูปแบบของทัศนคติและพฤติกรรม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรไว้ดังนี้

Porter (1974) อ้างถึงใน น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งสามารถแสดงออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้

1. ความเชื่อมั่นและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นทักษะและความเชื่อของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นและยอมรับ พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายและค่านิยมของตนเองมีความเหมือนกันกับองค์กร บุคคลที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างมากจะเห็นได้ว่า งานคือเส้นทางที่จะสามารถทำประโยชน์ต่อองค์กรได้ ดังนั้นบุคคลกลุ่มนี้จึงมีความยินดีที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร บุคคลพร้อมที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ พร้อมทั้งสติปัญญาเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แม้จะไม่ได้ผลตอบแทนก็ตาม รวมถึงการเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร

3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลมีความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยไม่มีความต้องการที่จะลาออกจากองค์กร ถึงแม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ข้อเสนอผลตอบแทนที่ดีกว่า มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร รวมทั้งมีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

Steers (1997 อ้างถึงใน พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์, 2556) ได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กรแบ่งเป็น 3 องค์ประกอบ คือ

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุ และความต้องการความสำเร็จ
2. ลักษณะของงาน ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้า การมีส่วนร่วมในการบริหาร
3. ลักษณะของประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ทักษะที่มีต่อกลุ่มสมาชิกในองค์กร การพึ่งพาที่ได้รับจากองค์กรและความสำเร็จของบุคคล

Meyer and Allen (1997) นิยามความผูกพันต่อองค์กร สามารถแบ่งออกได้ 3 ส่วน ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นจากภายใน โดยรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในองค์กรและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร มีความต้องการที่ชัดเจนในการที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นความรู้สึกทางจิตใจที่แข็งแกร่ง ที่รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และจุดประสงค์ในการปฏิบัติงานของตนเองมีความคล้ายคลึงกับองค์กร

2. ความผูกพันต่อองค์กรด้านความต่อเนื่อง หมายถึง ความผูกพันจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้คำนึงถึงผลตอบแทนที่ควรจะได้รับหากยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยมีแนวคิดของ

การลงทุนที่บุคคลมอบให้แก่องค์กร ในรูปของการแสดงออกและพฤติกรรมว่าจะทำงานอยู่กับองค์กรนั้นต่อไปหรือจะเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน การที่บุคคลมีความคิดที่จะยังอยู่ในองค์กรในระยะยาว โดยบุคคลจะมีการปฏิบัติงานที่สม่ำเสมอ ไม่คิดลาออกจากงาน ซึ่งรูปแบบที่แสดงออกมานั้น ถือเป็น การแสดงออกในรูปของพฤติกรรม เนื่องจากบุคคลคำนึงถึงผลตอบแทนและมูลค่าที่ตนต้องเสียไปหากตนลาออกจากงาน การยังคงอยู่ในองค์กรยังมีระยะเวลานานเท่าใดถือว่าบุคคลนั้นได้ลงทุนต่อองค์กรมากขึ้น

3. ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานทางสังคม หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้น ในจิตใจของบุคคลซึ่งก็คือบรรทัดฐานที่มุ่งหวังว่าตนต้องการที่จะทำให้องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ตามที่กำหนดไว้ ซึ่งความผูกพันดังกล่าวอาจเกิดขึ้นจากค่านิยมของสังคมว่าจะมุ่งมั่นตั้งใจและทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับองค์กร ซึ่งเป็นเงื่อนไขที่ผูกมัดบุคคลากรให้มีจริยธรรมในการปฏิบัติงานต่อองค์กร คือ สิ่งที่จะปฏิบัติเมื่อเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งก็คือการมีความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

Miner (1992) ได้แบ่งปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความผูกพันด้านพฤติกรรม (Behavior Commitment) เป็นความผูกพันต่อองค์กรในพฤติกรรมแสดงออกอย่างต่อเนื่อง โดยไม่มีความต้องการในการลาออกจากองค์กร และพยายามที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากได้มีการเปรียบเทียบส่วนได้ส่วนเสียที่จะเกิดขึ้น จากการที่ลงทุนลงแรงไปในองค์กร

2. ความผูกพันทางด้านทัศนคติ (Attitudinal Commitment) คือการที่บุคคลเกิดความ รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งต่างจากแนวคิดแรกที่เป็นผลอันเนื่องมาจากพฤติกรรมแสดงออกอย่างต่อเนื่อง โดยได้เปรียบเทียบส่วนได้ส่วนเสียที่จะเกิดขึ้นมากกว่า คำนึงถึงความรู้สึกที่บุคคลจะแสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กรเชิงทัศนคติในรูปของความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร

จากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Porter (1974 อ้างถึงใน น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง, 2557) เป็นแบบอย่างในการวิจัยโดยแบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรเป็น 3 ลักษณะดังนี้ 1. ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความพึงพอใจในการทำงาน

ธนัชพร เฟื่องงามพร (2557) ได้ศึกษาปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการแพทย์แผนไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับแพทย์แผนไทยในสถาบันการศึกษาจังหวัดปทุมธานีจำนวน 185 คน ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ตำแหน่ง แตกต่างกันไป มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน และช่วงเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความแตกต่าง รายได้ต่อเดือน นรายด้าน พบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านคุณภาพของงานแตกต่างกัน และช่วงเวลาการทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวม ด้านคุณภาพของงานและด้านปริมาณงานแตกต่างกัน

สลักจิต ภูประกร (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 229 คน อายุ 29-39 ปี สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน/หย่า/แยกกันอยู่ ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 6,500 – 29,200 บาท ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี มีระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับในระดับมาก มีระดับความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับโดยรวมในระดับปานกลางโดยมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการโดยรวมในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านสุขภาพโดยรวมในระดับมาก พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันไป ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ระดับการรับรู้เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านเศรษฐกิจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พงศสุนทร บุญชูเดชะ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่พนักงานฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงงานของอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค จำนวน 222 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์เพื่อการส่งออกในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี สมรสแล้ว มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีอายุการทำงาน 5-10 ปี ตำแหน่งงานปัจจุบันเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีรายได้ต่อเดือนไม่รวมการทำงานล่วงเวลา (OT) ระหว่าง 7,001-10,000 บาท (2) ด้านการปฏิบัติงานของพนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอยู่ในเชิงบวก ระดับปานกลาง โดยมีค่าความสัมพันธ์ .525 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

#### **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความผูกพันต่อองค์กร**

Buchanan (1974) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหารในภาคเอกชนและภาครัฐบาล ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลเป็นตัวที่บอกถึงระดับความผูกพันต่อองค์กร คือ ความอาวุโส (Seniority) หรือ ระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กรนั่นเอง กล่าวคือสมาชิกในองค์กรมีอายุงานมากก็ยิ่งมีความผูกพันต่อองค์กรมากตามลำดับ

Elizur & Koslowsky (2001) ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าของงาน เพศ และความผูกพันกับองค์กร พบว่า ตัวแปรเพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรสอดคล้องกับ Stewart, Bing, Gruys & Helford (2007) ที่ศึกษาเรื่อง เพศและการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมของงานความผูกพันกับองค์กร และการตั้งใจลาออก พบว่า เพศมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยพบว่า เพศหญิงมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าเพศชาย เนื่องจากมีความปรารถนาที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ มีความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร ไม่ต้องการเปลี่ยนงานบ่อยต้องการความมั่นคงในงาน

ธีรภัทร วานิชพิทักษ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทร่วมเจริญพัฒนา จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท ร่วม

เจริญพัฒนาจำกัด ที่มีตำแหน่งเป็นผู้จัดการเขต จำนวน 97 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 130 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ 36–45 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 30–35 ปี ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

น้ำทิพย์ แซ่เฮ็ง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน กลุ่มประชากรที่ใช้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลจากการวิเคราะห์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 (2) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 (3) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 (4) ผลจากการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

#### **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน**

ธัญชนก เชิงศักดิ์ศรี (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) จำนวน 202 คน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม และด้านเกียรติยศ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ทั้งด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม และด้านเกียรติยศ

Noor & Abdullah (2012) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพของชีวิตการทำงานในหมู่คนงานในประเทศมาเลเซีย (Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia) คุณภาพของชีวิตการทำงานในหมู่ลูกจ้างมีความสำคัญที่จะนำมาซึ่งการมีส่วนร่วมในหลายแผนงานที่ถูกจัดทำโดยบริษัท ยิ่งกว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียังนำไปสู่ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของคนงานและสังคม งานวิจัยนี้ถูกจัดทำขึ้นที่โรงงานที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของประเทศมาเลเซีย จากผลตอบรับกว่า 70% ค่าความสัมพันธ์ของเพียร์สันแสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อคุณภาพของชีวิตการทำงาน การวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อกระแสหลักของการศึกษาด้านชีวิตการทำงาน ซึ่งให้เห็นจากสถานการณ์จากมุมมองของคนงานท้องถิ่นในบริษัทข้ามชาติ

จิราภรณ์ สุขอินทร์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อิทธิพลของความพึงพอใจในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วีระพล ศิริคุณ (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของบริษัท วี.เพาเดอร์เทค จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับความพึงพอใจ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกับความพึงพอใจในงานของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ที่ระดับ 0.745 ในระดับปานกลาง เป็นความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



### ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

นนทิชา ศรประสิทธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ: กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันในการทำงาน 2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของแต่ละกลุ่มช่วงอายุของบุคลากรระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ทั้งหมดจำนวน 5 แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมืองคลองสทิง เทศบาลเมืองควนลัง เทศบาลเมืองคลองแห เทศบาลเมืองบ้านพรุ และเทศบาลเมืองทุ่งตาเสา ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับระดับความผูกพันในการทำงาน โดยภาพรวมความผูกพันในการทำงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จำแนกตามช่วงอายุ ได้แก่ ผู้ที่เกิดในช่วง Baby Boomer (พ.ศ.2489 พ.ศ.2507) ผู้ที่เกิดในช่วง Generation X (พ.ศ.2508 พ.ศ.2520) และ ผู้ที่เกิดในช่วง Generation Y (พ.ศ.2521 พ.ศ.2538) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในการทำงานในระดับสูงทั้ง 3 กลุ่มช่วงอายุ อย่างไรก็ดี เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความผูกพันในการทำงานจำแนกตามช่วงอายุ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรของเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่เกิดในช่วง Generation Y มีความผูกพันในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่เกิดในช่วง Baby Boomer และ Generation X

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) มีวัตถุประสงค์ 1.ศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร 2.เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพระยะเวลาการทำงาน ระดับตำแหน่ง 3.ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน 4.สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 202 คน ผลวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง

มีค่าเฉลี่ย 3.25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.30 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้สุทธิต่อเดือน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และสัมพันธ์ภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) ได้ร้อยละ 68.80

ภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฎ์ (2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำนวนกลุ่มละ 200 คน รวมทั้งสิ้น 400 คน ผลวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 3. ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 4. ระดับความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สิริพรรณ เมฆวิสัย (2557) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม วัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานที่แตกต่างกัน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ 4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานธนาคารกรุงไทย ที่ปฏิบัติงานประจำ

หน่วยงานหรือสาขาที่ดำเนินการอยู่ในจังหวัดนครปฐม จำนวน 335 ราย ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม มีการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับมาก ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยด้านระดับตำแหน่งงาน และรายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### **ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน**

ณัฐกานต์ พอค่ำ (2560) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์: กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการจะทราบถึงระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ และต้องการทราบความแตกต่างของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในบริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จำนวน 285 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.743 ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง

Abdirahman and Hussein Isse Hassan (2018) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นขององค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ธุรการในมหาวิทยาลัยภาคเหนือของประเทศมาเลเซีย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ เจ้าหน้าที่ธุรการในมหาวิทยาลัยภาคเหนือของประเทศมาเลเซีย จำนวน 271 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นขององค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไรก็ตามผลการศึกษารูป

ได้ว่า ระดับของแรงจูงใจจะต้องได้รับการปรับปรุงให้ดีขึ้นเพื่อให้ประสิทธิภาพของพนักงานดีขึ้นซึ่งจะเป็นตัวกำหนดความยั่งยืนหรือเป้าหมายขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน

Haar, Russo, Suñe, and Ollier-Malaterre (2014) ศึกษาเรื่องผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิตและสุขภาพจิต: การศึกษาในเจ็ดวัฒนธรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับบุคคลหลากหลายวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือพนักงานจำนวน 1,416 คน จาก 7 กลุ่มประชากรที่แตกต่างกัน ได้แก่ กลุ่มคนมาเลเซีย กลุ่มคนจีน กลุ่มชนเผ่าเมารีในประเทศนิวซีแลนด์ กลุ่มคนยุโรปในประเทศนิวซีแลนด์ กลุ่มคนสเปน กลุ่มคนฝรั่งเศส และ กลุ่มคนอิตาลี ผลวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้าทั่วทั้งเจ็ดวัฒนธรรม ในด้านปัจเจกนิยม/คตริรวมหมู่ และความเท่าเทียมทางเพศ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิตของแต่ละบุคคลในวัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยมเมื่อเทียบกับแต่ละบุคคลในวัฒนธรรมแบบคตริรวมหมู่ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความวิตกกังวลของบุคคลในวัฒนธรรมความเท่าเทียมทางเพศ โดยรวมแล้ว เราพบว่าการสนับสนุนที่แข็งแกร่งสำหรับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานนั้นเป็นประโยชน์สำหรับพนักงานจากหลากหลายวัฒนธรรม

Mas-Machuca, Berbegal-Mirabent, and Alegre (2016) ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและผลกระทบต่อความภาคภูมิใจขององค์กรและความพึงพอใจในงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นอิสระของงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ความภาคภูมิใจขององค์กร และความพึงพอใจในงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือพนักงานของบริษัทที่ทำงานในอุตสาหกรรมยาในสเปน จำนวน 374 คน ผลวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความภาคภูมิใจขององค์กร และความพึงพอใจในงาน

### **ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความความผูกพันต่อองค์กร**

สุลิวัลย์ หมี่แรตต์ (2559) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการ

ทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทเอกชนและพักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 230 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นภาพันท์ ใจคำปัน (2564) ศึกษาเรื่อง ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ พนักงานบริษัทศูนย์การค้าแห่งหนึ่ง จำนวน 370 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

วรัญญา ดุษดี (2560) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร บริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่ายรถยนต์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 165 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ความผาสุกของพนักงานด้านอิสรภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านความพึงพอใจ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านภาระงานที่หนักเกินไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้ร้อยละ 74.7

อทิติยา เล็กประทุม (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งตาม

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 190 คน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งอยู่ในระดับสูง ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง 2) พยาบาลวิชาชีพที่มี อายุ ประสบการณ์ด้านการทำงานพยาบาลวิชาชีพ และความถี่ในการขึ้นเวรต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน 3) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ และ 4) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

#### **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร**

อุทุมพร รุ่งเรือง (2555) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท อุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ พนักงานประจำของบริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก จำนวน 385 คน ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับพึงพอใจมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบายการบริหารบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ระดับพึงพอใจมาก ส่วนด้านระบบผลตอบแทน อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก และเมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานของสังคม และด้านทัศนคติ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับความผูกพันมาก ส่วนด้านพฤติกรรม อยู่ในระดับความผูกพันปานกลาง

กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ศึกษาการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชนกรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานโรงพยาบาลราชธานี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 คน จากผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเชื่อถือ ความเต็มใจ และความปรารถนามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากและสูงกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความพึงพอใจด้านรายได้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รินลณี วงศ์ยะรา (2564) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีต่อนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ แยกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความมั่นคงในงาน ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารทหารไทยสำนักงานใหญ่ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

เชิดพันธ์ พันธุ์สุข (2564) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และหาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยของโรงแรมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยของโรงแรม

โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง 2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันทุกด้านยกเว้นเพศ มีความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3. ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน คุณค่าของงานที่ได้รับมอบหมาย สัมพันธภาพในที่ทำงานบทบาทหน้าที่ในการทำงานและความมั่นคงในอาชีพการทำงาน เป็น ปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกรักษา ความปลอดภัยของโรงแรมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ทางผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ในการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ กรรณิการ์ เหมือน ประเสริฐ (2548 อ้างถึงใน พรพิตรรา ธรรมชาติ, 2560) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อศึกษา ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งลักษณะด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ พฤติกรรม ทักษะคิด ความคิด มีลักษณะที่แตกต่างกัน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ จะเป็นปัจจัยที่สามารถนำมาพิจารณาใน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน บริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้นำ แนวคิดของ Maslow (1954 อ้างถึงใน ทานตะวัน คลังหิรัญ, 2563) โดยประกอบด้วย 1. ด้าน ร่างกาย 2. ด้านความปลอดภัย 3. ด้านสังคม 4. ด้านการได้รับความนับถือ และ 5. ด้านการ พัฒนาศักยภาพ มาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการออกแบบกรอบแนวความคิดและใช้เป็นข้อมูลใน การออกแบบสอบถาม และเพื่อดูว่า องค์ประกอบด้านใดของคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ต่อ ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครมี

3. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Merrill & Merrill (2003 อ้างถึงใน ณัฐกานต์ พอค้า, 2560) เป็นแบบอย่าง ในการวิจัย โดยแบ่งองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการทำงาน 2. ด้านครอบครัว 3. ด้านเวลา 4. ด้านการเงิน และ 5. ด้าน



สติปัญญา มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

4. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานที่ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Smith; et al (1969 อ้างถึงใน สุรเดช เตชะวาทีกุล, 2563) มาใช้ในงานสำหรับศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน โดยแบ่งองค์ประกอบของความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1.ด้านลักษณะงาน 2.ด้านค่าตอบแทน 3.ด้านโอกาสและความก้าวหน้า 4.ด้านผู้บังคับบัญชา 5.ด้านเพื่อนร่วมงาน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

5. การศึกษาค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Porter (1974 อ้างถึงใน น้ำทิพย์ แซ่เฮ้ง, 2557) ที่กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งออกมาในรูปแบบพฤติกรรมต่างๆ ดังนี้ 1. ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

### บทที่ 3 วิธีการดำเนินวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้างานวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร” เป็น การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และใช้วิธีเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ กลุ่มคน Generation Y หรือผู้ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523-2540 (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) ซึ่งทำงานอยู่ในจังหวัด กรุงเทพมหานคร

#### กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้คือพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เป็นกลุ่มคนที่เข้ามามีบทบาทสำคัญในช่วงชีวิตการทำงาน โดยมีช่วง อายุ 25-42 ปี (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) ซึ่งถือว่ามีจำนวนประชากรขนาดใหญ่ และไม่ทราบจำนวนชัดเจน จึงใช้สูตรการคำนวณของ Cochran (Cochran, 1977) ที่ระดับ ความเชื่อมั่น 95% มีค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{P(1-P)Z^2}{e^2}$$

โดยที่	$n$	แทน	ขนาดตัวอย่าง
	$P$	แทน	สัดส่วนของลักษณะประชากรที่สนใจศึกษา = 0.5
	$Z$	แทน	ค่าปกติมาตรฐานที่ได้จากตารางแจกแจงแบบปกติมาตรฐาน (Z score) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้คือ 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า $Z = 1.96$
	$e$	แทน	สัดส่วนของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ โดยกำหนดให้ค่าความคลาดเคลื่อน 5% เท่ากับ 0.05

แทนค่าในสูตรเพื่อหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{0.5(1 - 0.5)1.96^2}{0.05^2}$$

$$= \frac{0.9604}{0.0025} = 384.16$$

จากการคำนวณ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ( $n$ ) = 384.16 คน หรือ 385 คน จึงจะสามารถประมาณค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 อย่างไรก็ตาม เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถาม ทางผู้วิจัยจึงได้เก็บข้อมูลสำรองอีก 15 ชุด รวมแล้วได้จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

#### การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523-2540 หรือมีอายุ 25-42 ปี (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) ที่อยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยจะใช้วิธีการสอบถามเบื้องต้นว่าเป็นผู้ที่มีอายุ 25-42 ปี และทำงานในบริษัทเอกชนที่อยู่เขตที่กำหนดในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการคัดกรองกลุ่มเป้าหมาย หากตอบว่าใช่จะเริ่มทำแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 ชุด โดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยเลือกกลุ่มพนักงานจากเขตต่าง ๆ ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอ้างอิงข้อมูลจากเขตที่มีอัตราการจ้างงานสูงที่สุดในจังหวัดกรุงเทพมหานคร (Jobthai, 2022) จำนวนทั้งสิ้น 5 เขต ได้แก่ เขตห้วยขวาง เขตสวนหลวง เขตบางรัก เขตพญาไท และเขตวัฒนา

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota sampling) แบบกระจายจำนวนเท่ากันทุกเขต โดยเลือกเก็บตัวอย่างในเขตที่เลือกไว้ในขั้นตอนที่ 1 และแบ่งการสุ่มตัวอย่างออกเป็นสัดส่วนที่เท่ากัน แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ตาราง 2 แสดงเขตและจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

เขตในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
เขตห้วยขวาง	80
เขตสวนหลวง	80
เขตบางรัก	80
เขตพญาไท	80
เขตวัฒนา	80
รวมทั้งสิ้น	400

ขั้นตอนที่ 3 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยผู้วิจัยจะเลือกเก็บเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523-2540 หรือมีอายุ 25-42 ปี (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) ที่อยู่ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เท่านั้น จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเพื่อศึกษาถึง “คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร” โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน เป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Questions) ให้ผู้ตอบเลือกเพียงข้อเดียว ได้แก่

1. เพศ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จากกลุ่มตัวอย่างคือกลุ่ม Generation Y ที่เกิดในปี พ.ศ. 2523-2540 หรือมีอายุ 25-42 ปี (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์, 2563) ดังนั้น การวิจัยจึงใช้ช่วงอายุดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงอายุ โดยแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{42 - 25}{3} \\ &= 5.67 \text{ คิดเป็นประมาณ } 6 \end{aligned}$$

จากการคำนวณช่วงอายุข้างต้น สามารถแบ่งช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

2.1 อายุ 25 - 30 ปี

2.2 อายุ 31 - 36 ปี

2.2 อายุ 37 - 42 ปี

3. ระดับการศึกษา ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

3.3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

4. สถานภาพ ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ดังนี้

4.1 โสด

4.2 สมรส

4.3 หย่าร้าง/ หม้าย/ แยกกันอยู่

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ดังนี้

5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

5.2 15,001 - 25,000 บาท

5.3 25,001 - 35,000 บาท

5.4 35,001 - 45,000 บาท

5.5 45,001 บาท ขึ้นไป

6. ระยะเวลาในการทำงาน ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ดังนี้

6.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

6.2 2-5 ปี

6.3 6-9 ปี

6.4 10 ปีขึ้นไป

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม และด้านเกียรติยศ โดยมีคำถามจำนวน 20 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงที่สุด} - \text{คะแนนต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา โดยมีคำถามจำนวน 18 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงที่สุด} - \text{คะแนนต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0.8$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 4** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และด้านนโยบายการบริหารงาน โดยมีคำถามจำนวน 24 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4



ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงที่สุด} - \text{คะแนนต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจในการทำงาน
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 5** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยมีคำถามจำนวน 18 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) ตามแบบของ Likert's Scale มี 5 ระดับเรียงจากมากไปหาน้อย ให้ผู้ตอบสามารถเลือกตอบตามระดับความคิดเห็นได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น ซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	การให้คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

การอธิบายผลของการรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ในการอธิบายผล ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงที่สุด} - \text{คะแนนต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการแบ่ง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21 - 5.00	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	มีความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร อินเทอร์เน็ต ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดโครงสร้างของแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตแบบสอบถาม ได้แก่ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับกรอบการวิจัย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะเพิ่มเติม

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำ จากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ มาปรับปรุงแก้ไข และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านที่พิจารณาแบบสอบถาม ได้แก่

- ผศ. ดร. วสันต์ สุกุลกิจกาญจน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- ผศ. ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์ ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยใช้วิธีหาค่า IOC (Item-objective Congruence Index) ของคำถามแต่ละคำถามโดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือเชี่ยวชาญลงความคิดเห็นเป็นคะแนนตั้งแต่ -1, 0, +1 คะแนน และนำคะแนนที่ได้มาหาคำนวนหาค่า IOC ซึ่งค่าที่ได้จะต้องมีค่ามากกว่า 0.5 จึงจะถือว่า เนื้อหาของคำถามมีความเที่ยงตรง ซึ่งในที่นี้ ผลการพิจารณาแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่าของดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (IOC) แต่ละข้อมีค่าคะแนนมากกว่า 0.5 คะแนน ซึ่งแสดงว่า คำถามเหล่านี้มีความสอดคล้องกับนิยามของตัวแปรกำหนดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (สุรพงษ์ คงสัตย์ และธีรชาติ ธรรมวงศ์, 2551) สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยได้

6. ทดสอบแบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดสอบเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของ

แบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  - Coefficient of Alpha) ของ Cronbach ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  หากค่าที่ได้ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2549)

ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาคในแต่ละด้านได้ค่า ดังนี้

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	เท่ากับ 0.838
ด้านร่างกาย	เท่ากับ 0.786
ด้านความปลอดภัย	เท่ากับ 0.868
ด้านสังคม	เท่ากับ 0.835
ด้านการได้รับความนับถือ	เท่ากับ 0.854
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	เท่ากับ 0.848
ส่วนที่ 3 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม	เท่ากับ 0.827
ด้านการทำงาน	เท่ากับ 0.771
ด้านครอบครัว	เท่ากับ 0.782
ด้านเวลา	เท่ากับ 0.783
ด้านการเงิน	เท่ากับ 0.948
ด้านสติปัญญา	เท่ากับ 0.851
ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	เท่ากับ 0.912
ด้านลักษณะงาน	เท่ากับ 0.890
ด้านค่าตอบแทน	เท่ากับ 0.863
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	เท่ากับ 0.928
ด้านผู้บังคับบัญชา	เท่ากับ 0.942
ด้านเพื่อนร่วมงาน	เท่ากับ 0.937
ส่วนที่ 5 ความผูกพันต่อองค์กร	เท่ากับ 0.910
ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	เท่ากับ 0.952
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	เท่ากับ 0.880
ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	เท่ากับ 0.898

7. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าเอกสาร หนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อออกแบบงานวิจัยและสร้างแบบสอบถาม
2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง

### การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การจัดทำข้อมูล

หลังจากผู้ทำวิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจากผู้ตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นั้น ผู้วิจัยได้นำ แบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับมาทั้งหมด มาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัสข้อมูล (Coding) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาลงรหัสตามที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามแต่ละส่วน
3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสเรียบร้อยแล้ว มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) มีดังนี้
  - ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ การศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
  - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย, ด้านความปลอดภัย, ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธี การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธี การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ Independent t-test และ One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ

สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานที่ 5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญาที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานที่ 6 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญาที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

สมมติฐานที่ 7 ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิจัยมีดังนี้

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	$P$	แทน	ค่าร้อยละหรือ % (Percentage)
	$f$	แทน	ความถี่ของคะแนน
	$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean หรือ  $\bar{x}$ ) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่างๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่ม
	$\sum x^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน	ผลรวมของแต่ละด้วยกำลังสอง
	$n$	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ในการวัดความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยใช้วิธี IOC: Item Objective Congruence Index (Turner & Carlson, 2003) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	$N$	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ



3. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficiency) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{Cronbachs'alpha} = \frac{k \overline{\text{covariance}}/\overline{\text{variance}}}{1 + (k - 1)\overline{\text{covariance}}/\overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ Cronbachs'alpha แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

$k$  แทน จำนวนคำถาม

$\overline{\text{covariance}}$  แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถาม

$\overline{\text{variance}}$  แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

4. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สถิติ t-test for Independent ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541) ซึ่งตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มเป็นอิสระจากกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ ใช้สูตรดังนี้

4.1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน  $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[ \frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่  $df = n_1 + n_2 - 2$

4.1.2 กรณีทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

โดยที่  $df = \frac{\left[ \frac{s_1^2}{n_1} - \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[ \frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_2 - 1} + \frac{\left[ \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_1 - 1}}$

เมื่อ	$t$	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{x}_1$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1
	$\bar{x}_2$	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2
	$s_1^2$	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$s_2^2$	แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$n_1$	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
	$n_2$	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
	$df$	แทน องศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)

4.2 สถิติ One Way Analysis of Variance: One-Way ANOVA เป็น การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ต่อเดือนและระยะเวลาในการทำงาน ประกอบด้วย

4.2.1 ใช้ค่า F-Test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

$$F = \frac{MS_B}{MS_W}, df_1 = k - 1, df_2 = n - k$$

เมื่อ	$F$	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution
	$MS_B$	แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	$MS_W$	แทน ค่าความแปรปรวนในกลุ่ม
	$df$	แทน ชั้นแห่งความอิสระ
	$k$	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่นำมาทดสอบสมมติฐาน
	$n$	แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด
	$n - k$	แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม

ถ้าผลทดสอบมีความหมายแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Different (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

$$LSD = \frac{t_{1-\alpha}}{2}; N - k \sqrt{MSE \left[ \frac{1}{N_i} - \frac{1}{N_j} \right]}$$

เมื่อ  $LSD$  แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร  
กลุ่มที่  $i$  และ  $j$

$\frac{t_{1-\alpha}}{2}; N - k$  แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-distribution ที่  
ระดับความเชื่อมั่น 95% และตำแหน่งความเป็นอิสระ  
ภายในกลุ่ม

$MSE$  แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม ( $ms$ )

$N_i$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม  $i$

$N_j$  แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม  $j$

$\alpha$  แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

ใช้ค่า Brown-Forsythe (B) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย  $MS_W = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N}\right) s_i^2$

เมื่อ  $\beta$  แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

$MS_B$  แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS_W$  แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์  
ความแปรปรวน

$k$  แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$n$  แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  แทน ขนาดประชากร

$s_i^2$  แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

4.3 ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เป็นค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวที่แต่ละตัวต่างมีระดับการวัดของข้อมูลแตกต่างกัน

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

โดย  $r_{xy}$  แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
 $\sum x$  แทน ผลรวมของคะแนน  $x$   
 $\sum y$  แทน ผลรวมของคะแนน  $y$   
 $\sum x^2$  แทน ผลรวมของคะแนน  $x$  แต่ละตัวยกกำลัง 2  
 $\sum y^2$  แทน ผลรวมของคะแนน  $y$  แต่ละตัวยกกำลัง 2  
 $\sum xy$  แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง  $x$  กับ  $y$   
 $n$  แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จะมีค่าระหว่าง  $-1 < r < 1$  ความหมายของค่า  $r$  เป็นดังนี้

1. ถ้า  $r$  เป็น ลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะลด แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่ม
2. ถ้า  $r$  เป็น บวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลดลงด้วย
3. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า  $r = 0$  แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  ไม่มีความสัมพันธ์
6. ถ้า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

เกณฑ์การแปลความหมายสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ความหมาย
0.81 -1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.61 -0.80	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.41 -0.60	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.21 -0.40	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.01 -0.20	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อของตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
Min	แทน	ค่าต่ำสุด (Minimum)
Max	แทน	ค่าสูงสุด (Maximum)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจง F-Distribution
M.S.	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ระดับขั้นแห่งความเป็นอิสระ
P-value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
Prob.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
$H_0$	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
$H_1$	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## การนำเสนอผลการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อถือการยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

### ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

2.1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญาที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2.6 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญาที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2.7 ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 400 คน โดยแสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตัวแปรดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	253	63.20
หญิง	147	36.80
รวม	400	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 และเพศหญิงจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
25-30 ปี	271	67.80
31-36 ปี	91	22.80
37-42 ปี	38	9.50
รวม	400	100.00

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 รองลงมาคือ อายุ 31-36 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 และอายุ 37-42 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	11.30
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	288	72.0
สูงกว่าปริญญาตรี	67	16.80
รวม	400	100.00

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	285	71.30
แต่งงาน	75	18.80
หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	40	10.00
รวม	400	100.00



จากตาราง 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 รองลงมาคือ แต่งงาน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และหม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4	1.0
15,001 – 25,000 บาท	119	29.80
25,001 – 35,000 บาท	177	44.30
35,001 – 45,000 บาท	76	19.00
มากกว่า 45,001 บาท	24	6.00
รวม	400	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 รองลงมาคือ รายได้ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 รายได้ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 รายได้ มากกว่า 45,001 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	11	2.80
ตั้งแต่ 1 ปี – 5 ปี	253	63.20
ตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปี	84	21.0
10 ปีขึ้นไป	52	13.0
รวม	400	100.00

จากตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี – 5 ปี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 รองลงมาคือ อายุงานตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย, ด้านความปลอดภัย, ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านร่างกาย	4.48	0.429	มากที่สุด
ด้านความปลอดภัย	4.55	0.398	มากที่สุด
ด้านสังคม	4.50	0.376	มากที่สุด
ด้านการได้รับความนับถือ	4.52	0.378	มากที่สุด
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	4.51	0.380	มากที่สุด
รวม	4.51	0.314	มากที่สุด

จากตาราง 9 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ด้านการได้รับความนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ด้านสังคมอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านร่างกาย

ด้านร่างกาย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาในการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	4.05	0.392	มาก
2. ชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความลงตัวสมดุล ช่วยสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี	4.62	0.669	มากที่สุด
3. ภาระการทำงานในองค์กรที่ได้รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	4.63	0.666	มากที่สุด
4. องค์กรของท่านมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	4.61	0.677	มากที่สุด
รวม	4.48	0.429	มากที่สุด

จากตาราง 10 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านร่างกายอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านร่างกายในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาระการทำงานในองค์กรที่ได้รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความลงตัวสมดุล ช่วยสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 องค์กรของท่านมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาในการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความปลอดภัย

ด้านความปลอดภัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน	4.63	0.552	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านความปลอดภัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. องค์กรมีการรักษาความปลอดภัยที่เชื่อถือได้	4.59	0.594	มากที่สุด
3. สภาพห้องหรือสถานที่ทำงานสะดวกต่อการทำงาน	4.56	0.576	มากที่สุด
4. องค์กรของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	4.43	0.580	มากที่สุด
รวม	4.55	0.398	มากที่สุด

จากตาราง 11 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัย ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความปลอดภัยในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 องค์กรมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 สภาพห้องหรือสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยและสะดวกต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 องค์กรของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสังคม

ด้านสังคม	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กร	4.33	0.546	มากที่สุด
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	4.46	0.587	มากที่สุด
3. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	4.57	0.629	มากที่สุด
4. บรรยากาศในการทำงานขององค์กรมีความเป็นกันเอง อบอุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน	4.63	0.557	มากที่สุด
รวม	4.50	0.376	มากที่สุด

จากตาราง 12 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคม ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสังคมในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บรรยากาศในการทำงานขององค์กรมีความเป็นกันเอง อบอุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 องค์กรของท่านให้ความสำคัญจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ท่านมีส่วนร่วมร่วมกับกิจกรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความนับถือ

ด้านการได้รับความนับถือ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ได้รับการยกย่องและชมเชย ในผลงานจากองค์กร	4.40	0.612	มากที่สุด
2. งานที่ท่านทำมีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร	4.59	0.542	มากที่สุด
3. ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	4.53	0.604	มากที่สุด
4. งานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.59	0.541	มากที่สุด
รวม	4.52	0.378	มากที่สุด

จากตาราง 13 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับความนับถือ ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านการได้รับความนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการได้รับความนับถือในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 งานที่ท่านทำมีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ได้รับการยกย่องและชมเชย ในผลงานจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพ

ด้านการพัฒนาศักยภาพ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.37	0.572	มากที่สุด
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ๆ	4.51	0.566	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.56	0.590	มากที่สุด
4. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่	4.60	0.585	มากที่สุด
รวม	4.51	0.380	มากที่สุด

จากตาราง 14 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพ ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมด้านการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการพัฒนาศักยภาพในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงาน	4.40	0.331	มากที่สุด
ด้านครอบครัว	4.62	0.470	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.46	0.473	มากที่สุด
ด้านการเงิน	4.42	0.537	มากที่สุด
ด้านสติปัญญา	4.53	0.383	มากที่สุด
รวม	4.49	0.341	มากที่สุด

จากตาราง 15 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ด้านสติปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ด้านการเงิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และด้านการทำงานอยู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ

ตาราง 16 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงาน

ด้านการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถจัดการงานให้เสร็จภายในเวลาดังกล่าว	4.12	0.434	มาก
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง กลิ่น	4.44	0.576	มากที่สุด
3. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	4.65	0.582	มากที่สุด
รวม	4.51	0.380	มากที่สุด

จากตาราง 16 ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมด้านการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการทำงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียงก่ลิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ท่านสามารถจัดการงานให้เสร็จภายในเวลาดำเนิน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว

ด้านครอบครัว	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี	4.60	0.584	มากที่สุด
2. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่าน	4.67	0.546	มากที่สุด
3. ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อน และอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง	4.61	0.591	มากที่สุด
รวม	4.62	0.470	มากที่สุด

จากตาราง 17 ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัว เมื่อของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านครอบครัวอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านครอบครัวในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อน และอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ตามลำดับ



ตาราง 18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านเวลา

ด้านเวลา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนด	4.25	0.577	มากที่สุด
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างดี	4.41	0.615	มากที่สุด
3. ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน	4.53	0.742	มากที่สุด
4. ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน	4.63	0.640	มากที่สุด
รวม	4.46	0.473	มากที่สุด

จากตาราง 18 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลา ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเวลาในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ตามลำดับ

ตาราง 19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการเงิน

ด้านการเงิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ	4.25	0.607	มากที่สุด
2. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว	4.50	0.690	มากที่สุด
3. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์	4.43	0.694	มากที่สุด

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านการเงิน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่าย เพื่อเก็บออม สำหรับอนาคต	4.50	0.725	มากที่สุด
รวม	4.42	0.537	มากที่สุด

จากตาราง 19 ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงิน ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมด้านการเงินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเงินในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่าย เพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสติปัญญา

ด้านสติปัญญา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	4.47	0.561	มากที่สุด
2. การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง	4.54	0.644	มากที่สุด
3. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน	4.61	0.569	มากที่สุด
4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่	4.51	0.597	มากที่สุด
รวม	4.53	0.383	มากที่สุด

จากตาราง 20 ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญา ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมด้านสติปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อพิจารณารายข้อ

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสติปัญญาในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ตามลำดับ

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านผู้บังคับบัญชา โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 21 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ด้านค่าตอบแทน	4.39	0.470	มากที่สุด
ด้านลักษณะงาน	4.63	0.492	มากที่สุด
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	4.47	0.512	มากที่สุด
ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.58	0.397	มากที่สุด
ด้านผู้บังคับบัญชา	4.52	0.485	มากที่สุด
รวม	4.52	0.413	มากที่สุด

จากตาราง 21 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ด้านผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน  
ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	4.03	0.482	มาก
2. เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	4.28	0.684	มากที่สุด
3. ท่านมีความพึงพอใจในการปรับเงินเดือนขององค์กร			
4. องค์กรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในเรื่องสวัสดิการ ของพนักงาน	4.38 4.63	0.679 0.702	มากที่สุด มากที่สุด
5. เงินเดือนของท่านนั้นมีความเหมาะสมเมื่อท่านได้ เปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกับท่าน	4.62	0.660	มากที่สุด
รวม	4.39	0.470	มากที่สุด

จากตาราง 22 ความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทน ของพนักงานบริษัทเอกชน  
กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม  
ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า  
ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหา  
น้อย ดังนี้ องค์กรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในเรื่องสวัสดิการของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63  
เงินเดือนของท่านนั้นมีความเหมาะสมเมื่อท่านได้เปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกับท่านที่มี  
ลักษณะเดียวกันที่บริษัทอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ท่านมีความพึงพอใจในการปรับเงินเดือนของ  
องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 4.28 เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03  
ตามลำดับ

ตาราง 23 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน  
ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม และมีขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.63	0.662	มากที่สุด

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
2. งานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถของท่าน	4.68	0.604	มากที่สุด
3. งานที่ท่านได้ปฏิบัติสามารถเพิ่มพูนทักษะอื่น ๆ ให้กับท่านได้	4.64	0.606	มากที่สุด
4. งานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความอิสระ สามารถใช้ ความคิดสร้างสรรค์ได้	4.55	0.623	มากที่สุด
รวม	4.63	0.492	มากที่สุด

จากตาราง 23 ความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวม ด้านด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 งานที่ท่านได้ปฏิบัติสามารถเพิ่มพูนทักษะอื่น ๆ ให้กับท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม และมีขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 งานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความอิสระ สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.24	0.596	มากที่สุด
2 การได้รับการเลื่อนตำแหน่งของท่านได้ยึดตาม หลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก	4.35	0.670	มากที่สุด
3. หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณา ความดี ความชอบในการทำงานของท่าน	4.58	0.710	มากที่สุด

ตาราง 24 (ต่อ)

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. ในองค์กรของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.58	0.707	มากที่สุด
5. มีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาความรู้และความก้าวหน้าในการทำงาน	4.59	0.669	มากที่สุด
รวม	4.47	0.512	มากที่สุด

จากตาราง 24 ความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้า ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมด้านโอกาสและความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านโอกาสและความก้าวหน้าในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาความรู้และความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ในองค์กรของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 การได้รับการเลื่อนตำแหน่งของท่านได้ยึดตามหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ท่านพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	4.56	0.567	มากที่สุด
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.65	0.560	มากที่สุด
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของท่าน	4.63	0.574	มากที่สุด

ตาราง 25 (ต่อ)

ด้านเพื่อนร่วมงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. เพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้	4.57	0.588	มากที่สุด
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานอยู่เสมอ	4.48	0.575	มากที่สุด
รวม	4.58	0.397	มากที่สุด

จากตาราง 25 ความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเพื่อนร่วมงาน ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ตามลำดับ

ตาราง 26 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา

ด้านผู้บังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน	4.36	0.626	มากที่สุด
2. หัวหน้างานของคุณจะกล่าวชมเชย เมื่อคุณทำผลงานออกมาได้ดี	4.52	0.660	มากที่สุด
3. หัวหน้างานของคุณเปิดโอกาสให้คุณได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	4.63	0.637	มากที่สุด

ตาราง 26 (ต่อ)

ด้านผู้บังคับบัญชา	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
4. เมื่อคุณทำงานพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน	4.55	0.673	มากที่สุด
5. หัวหน้างานส่งเสริมให้คุณได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน	4.53	0.667	มากที่สุด
รวม	4.52	0.485	มากที่สุด

จากตาราง 26 ความพึงพอใจในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่าโดยภาพรวมด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านผู้บังคับบัญชา ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หัวหน้างานของคุณเปิดโอกาสให้คุณได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เมื่อคุณทำงานพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 หัวหน้างานส่งเสริมให้คุณได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 หัวหน้างานของคุณจะกล่าวชมเชยเมื่อคุณทำผลงานออกมาได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ตามลำดับ

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 27 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.48	0.402	มากที่สุด
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	4.57	0.380	มากที่สุด



ตาราง 27 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	4.50	0.488	มากที่สุด
รวม	4.52	0.391	มากที่สุด

จากตาราง 27 ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ตามลำดับ

ตาราง 28 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน	4.06	0.406	มาก
2. ท่านยอมรับระบบการบริหารงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน	4.41	0.630	มากที่สุด
3. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร	4.48	0.629	มากที่สุด
4. เป้าหมายและคุณค่าการทำงานของท่านสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	4.68	0.563	มากที่สุด
5. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นเสมอว่าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้	4.66	0.570	มากที่สุด
6. สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและเป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย	4.60	0.634	มากที่สุด
รวม	4.48	0.402	มากที่สุด

จากตาราง 28 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เป้าหมายและคุณค่าการทำงานของท่านสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นเสมอว่าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้เป็้องค์กรที่ดีที่สุดและเป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ท่านยอมรับระบบการบริหารงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

ตาราง 29 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้มีการพัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงาน	4.57	0.588	มากที่สุด
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	4.61	0.552	มากที่สุด
3. ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน	4.61	0.565	มากที่สุด
4. ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร	4.58	0.561	มากที่สุด
5. ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	4.54	0.570	มากที่สุด
6. องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริงให้ท่านแสดงความสามารถในการทำงาน	4.54	0.608	มากที่สุด
รวม	4.57	0.380	มากที่สุด

จากตาราง 29 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ท่านได้มีการพัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ท่านคิดว่าถ้าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริงให้ท่านแสดงความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ตามลำดับ

ตาราง 30 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้	4.45	0.615	มากที่สุด
2. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	4.61	0.569	มากที่สุด
3. หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรแห่งนั้น	4.46	0.748	มากที่สุด
4. ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อรักษาสภาพการทำงานในองค์กรนี้	4.47	0.641	มากที่สุด
5. ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ	4.47	0.772	มากที่สุด
6. ท่านมักพูดให้เพื่อนฟังว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่น่าร่วมทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง	4.52	0.701	มากที่สุด
รวม	4.50	0.488	มากที่สุด

จากตาราง 30 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ท่านมักพูดให้เพื่อนฟังว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่น่าร่วมทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อรักษาสภาพการทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรแห่งนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานของที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (P-value มีค่า

น้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 31 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

เพศ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	P-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	21.548	0.000**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

จากตาราง 31 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยใช้ Levene's Test พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test จาก Equal Variances not Assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Mean				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	P-value
ความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย	4.55	0.337	1.873	220.285	0.062
โดยรวม	หญิง	4.46	0.514			

จากตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่ามี P-value เท่ากับ 0.062 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานจำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

อายุ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	16.957	2	397	0.000**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการทดสอบค่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า แต่ละกลุ่มช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	4.017	2	114.078	0.021*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มี P-value เท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

อายุ	$\bar{X}$	25-30 ปี	31-36 ปี	37-42 ปี
		4.56	4.45	4.34
25-30 ปี	4.56	-	0.112 (0.204)	0.225* (0.049)
31-36 ปี	4.45		-	0.112 (0.643)
37-42 ปี	4.34			-

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ คือกลุ่มอายุ 25-30 ปี กับ กลุ่มอายุ 37-42 ปี มี P-value เท่ากับ 0.049 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุ 25-30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่ม อายุ 37-42 ปี เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 25-30 ปี ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมากกว่ากลุ่มอายุ 37-42 ปี โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.225 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน



$H_1$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา แตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 36 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	7.304	2	397	0.001**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 ผลการทดสอบค่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มี P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า แต่ละระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน  
บริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ  
Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	1.854	2	106.016	0.162

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงาน  
บริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน  
โดยรวม โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มี P-value เท่ากับ  
0.162 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ )  
หมายความว่าพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะ  
ทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่ไม่  
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มี  
ลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่าง  
กัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะ  
ทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะ  
ทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว  
(One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการ  
ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดยใช้สถิติ Levene's  
test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน  
(P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความ  
พึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร  
จำแนกตามกลุ่มสถานภาพ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ  
แตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความ

แตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สถานภาพ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	1.659	2	397	0.192

จากตาราง 38 ผลการทดสอบค่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มี P-value เท่ากับ 0.192 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มสถานภาพมีค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 39 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.171	0.085	0.500	0.607
	ภายในกลุ่ม	397	67.777	0.171		
	รวม		399	67.948		

จากตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มี P-value เท่ากับ 0.607 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	7.169	4	395	0.000**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 ผลการทดสอบค่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า แต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	4.106	4	27.777	0.010*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มี P-value เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะ

ทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 15,001 – 15,000 บาท	15,001 – 25,000 บาท	25,001 – 35,000 บาท	35,001 – 45,000 บาท	มากกว่า 45,001 บาท
		4.32	4.47	4.58	4.55	4.20
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.32	-	-0.148 (0.998)	-0.266 (0.941)	-0.231 (0.973)	0.121 (1.000)
15,001 – 25,000 บาท	4.47		-	-0.118 (0.197)	-0.083 (0.908)	0.269 (0.270)
25,001 – 35,000 บาท	4.58			-	0.035 (0.999)	0.387* (0.021)
35,001 – 45,000 บาท	4.55				-	-0.352 (0.061)
มากกว่า 45,001 บาท	4.20					-

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ คือ กลุ่มรายได้ 25,001 – 35,000 บาท กับกลุ่มรายได้มากกว่า 45,001 บาท มี P-value เท่ากับ 0.021 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มรายได้ 25,001 – 35,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มรายได้มากกว่า 45,001 บาท เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้ 25,001 – 35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมากกว่ากลุ่มรายได้มากกว่า 45,001 บาท โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.387 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 43 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ระยะเวลาในการทำงาน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	18.421	3	396	0.000**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 ผลการทดสอบค่าความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครมี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า แต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงานมีค่าความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	3.026	3	37.149	0.042*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มี P-value เท่ากับ 0.042 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงาน



โดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 45 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม

ระยะเวลาในการ ทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี – 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		4.30	4.58	4.40	4.44
ต่ำกว่า 1 ปี	4.30	-	-0.274 (0.722)	-0.101 (0.997)	-0.135 (0.988)
1 ปี – 5 ปี	4.58		-	0.173* (0.029)	0.140 (0.282)
5 ปี – 10 ปี	4.40			-	-0.034 (0.999)
10 ปี ขึ้นไป	4.44				-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 45 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ คือกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี มี P-value เท่ากับ 0.029 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมากกว่ากลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.173 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงานของที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้น ขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่าค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal Variances Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม แต่หากผลการทดสอบพบว่า ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่า t-test กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed) สำหรับทดสอบความแตกต่างของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มเพศทั้ง 2 กลุ่ม ด้วยสถิติ Levene's test

ตาราง 46 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของเพศกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

เพศ	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	26.606	0.000**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.1

จากตาราง 46 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศโดยใช้ Levene's Test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครทั้งสองกลุ่มแตกต่างกัน จึงใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test จาก Equal Variances not Assumed ในการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 47 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ระหว่างเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	t-test for Equality of Mean				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	ชาย	4.56	0.302	2.669	208.981	0.008**
	หญิง	4.44	0.501			

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 47 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าความเป็นอิสระของสองกลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 พบว่ามี P-value เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง

สมมติฐานที่ 2.2 พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละอายุแตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานจำแนกตามอายุ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 48 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของอายุกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

อายุ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	13.650	2	397	0.000**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 48 ผลการทดสอบค่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครมี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า แต่ละกลุ่มช่วงอายุมีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.791	2	114.449	0.025*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 49 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบอายุของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มี P-value เท่ากับ 0.025 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านอายุที่ต่างกันอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 50 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของอายุของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

อายุ	$\bar{X}$	25-30 ปี	31-36 ปี	37-42 ปี
		4.56	4.46	4.36
25-30 ปี	4.56	-	0.099 (0.231)	0.201* (0.049)
31-36 ปี	4.46		-	0.103 (0.642)
37-42 ปี	4.36			-

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 50 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ คือกลุ่มอายุ 25 - 30 ปี กับกลุ่มอายุ 37-42 ปี มี P-value เท่ากับ 0.049 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มอายุ 25 - 30 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มอายุ 37-42 ปี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 25 - 30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มอายุ 37-42 ปี โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.201 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.3 พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละระดับการศึกษา แตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 51 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษากับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ระดับการศึกษา	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	10.727	2	397	0.000**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 51 ผลการทดสอบค่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครมี P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า แต่ละระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 52 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	1.675	2	97.382	0.193

จากตารางที่ 52 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการศึกษาของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มี P-value เท่ากับ 0.193 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.4 พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มสถานภาพ แตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานจำแนกตามกลุ่มสถานภาพ ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 53 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของสถานภาพกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สถานภาพ	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	1.212	2	397	0.299



จากตาราง 53 ผลการทดสอบค่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามสถานภาพ โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครมี P-value เท่ากับ 0.299 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มสถานภาพมีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 54 แสดงผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับสถานภาพ โดยใช้สถิติ F-test

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	0.122	0.061	0.397	0.673
	ภายในกลุ่ม	397	60.915	0.153		
	รวม	399	61.037			

จากตารางที่ 54 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพของของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้สถิติ F-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มี P-value เท่ากับ 0.673 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.5 พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่าง (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 55 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	7.733	4	395	0.000**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 55 ผลการทดสอบค่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครมี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า แต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่าความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 56 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.696	4	21.254	0.020*

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 56 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มี P-value เท่ากับ 0.020 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 57 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	15,001 – 25,001	25,001 – 35,001	35,001 – 45,001	มากกว่า
		15,000 บาท	25,000 บาท	35,000 บาท	45,000 บาท	45,001 บาท
		4.32	4.50	4.56	4.50	4.17
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.32	-	-0.182 (0.996)	-0.243 (0.975)	-0.234 (0.981)	0.146 (1.000)
15,001 – 25,000 บาท	4.50		-	-0.061 (0.885)	-0.052 (0.992)	0.328 (0.109)

ตาราง 57 (ต่อ)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า	15,001 – 15,000	25,001 – 35,000	35,001 – 45,000	มากกว่า 45,001
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
		4.32	4.50	4.56	4.50	4.17
25,001 – 35,000 บาท	4.56			-	0.009 (1.000)	0.389* (0.027)
35,001 – 45,000 บาท	4.55				-	0.380* (0.041)
มากกว่า 45,001 บาท	4.17					-

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 57 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnetts T3 พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 กลุ่มรายได้ 25,001 – 35,000 บาท กับกลุ่มรายได้มากกว่า 45,001 บาท มี P-value เท่ากับ 0.027 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มรายได้ 25,001 – 35,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มรายได้มากกว่า 45,001 บาท เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้ 25,001 – 35,000 บาท ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มรายได้มากกว่า 45,001 บาท โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.389

คู่ที่ 2 กลุ่มรายได้ 35,001 – 45,000 บาท กับกลุ่มรายได้มากกว่า 45,001 บาท มี P-value เท่ากับ 0.041 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มรายได้ 35,001 – 45,000 บาท มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มรายได้มากกว่า 45,001 บาท เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้ 35,001 – 45,000 บาท ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มรายได้มากกว่า 45,001 บาท โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.380 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2.6 พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

$H_1$  = พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ในขั้นตอนแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติ Levene's test ซึ่งหากผลการทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (P-value มีค่ามากกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ F-test สำหรับทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน หากผลทดสอบพบว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน (P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05) จะใช้ค่าสถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบความแตกต่างของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน ถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกัน จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยรายคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 58 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของระยะเวลาในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ระยะเวลาในการทำงาน	Levene's Test for Equality of Variances			
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	16.022	3	396	0.000**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 58 ผลการทดสอบค่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้ Levene's test พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครมี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 แสดงว่า แต่ละกลุ่มระยะเวลาในการทำงานมีความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 59 แสดงผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับระยะเวลาในการทำงาน โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Tests of Equality of Means				
Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	P-value
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.915	3	52.671	0.013*

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 59 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระยะเวลาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 พบว่า มี P-value เท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่าพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 60 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของระยะเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ระยะเวลาในการทำงาน	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 1 ปี	1 ปี – 5 ปี	5 ปี – 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
		4.35	4.58	4.40	4.45
ต่ำกว่า 1 ปี	4.35	-	-0.229 (0.664)	-0.048 (1.000)	-0.100 (0.991)
1 ปี – 5 ปี	4.58		-	0.182* (0.012)	0.129 (0.290)
5 ปี – 10 ปี	4.40			-	-0.053 (0.989)
10 ปี ขึ้นไป	4.45				-

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 60 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างระยะเวลาในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnetts T3 พบว่า แตกต่างกัน 1 คู่ คือกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี กับกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี มี P-value เท่ากับ 0.012 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า กลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มีความแตกต่างเป็นรายคู่กับกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี โดยผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.182 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

$H_1$  = คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-Value มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 61 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความพึงพอใจในการ ทำงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	P-value		
ด้านร่างกาย	0.789	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านความปลอดภัย	0.691	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านสังคม	0.674	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านการได้รับความนับถือ	0.667	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	0.677	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.877	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 61 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่า



น้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.877 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า พนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านร่างกายมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.789 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านความปลอดภัย มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.691 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านสังคม มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.674 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ด้านการได้รับความนับถือ มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านการได้รับความนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.667 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับความนับถือดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ด้านการพัฒนาศักยภาพ มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.677 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐาน 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

$H_1$  = คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 62 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	P-value		
ด้านร่างกาย	0.766	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านความปลอดภัย	0.659	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านสังคม	0.635	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านการได้รับความนับถือ	0.653	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	0.677	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.850	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 62 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.850 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านร่างกายมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.766 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านความปลอดภัย มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านความปลอดภัยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.659 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านสังคม มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านสังคมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.635 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ด้านการได้รับความนับถือ มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านการได้รับความนับถือมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.653 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับความนับถือดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ด้านการพัฒนาศักยภาพ มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.677 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐาน 5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

$H_1$  = ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 63 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	ความพึงพอใจในการ ทำงาน		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	P-value		
ด้านการทำงาน	0.589	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านครอบครัว	0.589	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านเวลา	0.633	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านการเงิน	0.725	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านสติปัญญา	0.723	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.844	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 63 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.844 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านการทำงาน มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ

0.589 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านครอบครัว มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.589 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านเวลา มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านเวลาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.633 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ด้านการเงิน มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านการเงินมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.726 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ด้านสถิติปัญหา มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านสถิติปัญหา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.723 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสถิติดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐาน 6 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสถิติปัญหา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสถิติปัญหา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

$H_1$  = ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสถิติปัญหา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value มีค่าน้อยกว่า 0.01



ตาราง 64 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ทิศทาง ความสัมพันธ์	ระดับ ความสัมพันธ์
	r	P-value		
ด้านการทำงาน	0.547	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านครอบครัว	0.619	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านเวลา	0.596	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	ปานกลาง
ด้านการเงิน	0.716	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านสติปัญญา	0.733	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.833	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 64 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมมี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.833 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านการทำงาน มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.547 มี

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการงานดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านครอบครัว มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.619 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านเวลา มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านเวลาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.596 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

4. ด้านการเงิน มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านการเงินมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.716 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ด้านสถิติปัญหา มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านสถิติปัญหาที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.733 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสถิติดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐาน 7 ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

$H_0$  = ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

$H_1$  = ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 99 ในการทดสอบสมมติฐาน ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) ก็ต่อเมื่อ ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ P-value มีค่าน้อยกว่า 0.01

ตาราง 65 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจในการทำงาน	ความผูกพันต่อองค์กร		ทิศทางความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
	r	P-value		
ด้านค่าตอบแทน	0.815	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านลักษณะงาน	0.789	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	0.844	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.706	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.789	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูง
รวม	0.905	0.000**	ทิศทางเดียวกัน	สูงมาก

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 65 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.905 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.815 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

ที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

2. ด้านลักษณะงาน มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.789 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านโอกาสและความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.844 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมากซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

4. ด้านเพื่อนร่วมงาน มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.706 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ด้านผู้บังคับบัญชา มี P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ด้านผู้บังคับบัญชามี

ความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัด กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.789 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชาดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

### สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 66 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการทำงาน	สถิติที่ใช้
เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระยะเวลาในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 2** ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
เพศ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Independent Samples t-test
อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
สถานภาพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

ตาราง 66 (ต่อ)

**สมมติฐานที่ 2** ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA
ระยะเวลาในการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	One-way ANOVA

**สมมติฐานที่ 3** คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านร่างกาย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความปลอดภัย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการได้รับความนับถือ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

**สมมติฐานที่ 4** คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านร่างกาย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความปลอดภัย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการได้รับความนับถือ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

ตาราง 66 (ต่อ)

**สมมติฐานที่ 5** ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ความพึงพอใจในการทำงาน	สถิติที่ใช้
ด้านการทำงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านครอบครัว	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการเงิน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านสติปัญญา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

**สมมติฐานที่ 6** ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านร่างกาย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านความปลอดภัย	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านสังคม	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการได้รับความนับถือ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านการพัฒนาศักยภาพ	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation

**สมมติฐานที่ 7** ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย	ความผูกพันต่อองค์กร	สถิติที่ใช้
ด้านค่าตอบแทน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านลักษณะงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation
ด้านผู้บังคับบัญชา	สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้	Pearson Correlation



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผลและนำเสนอข้อเสนอนะผลการวิจัย ดังนี้

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งจุดมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

#### ความสำคัญของการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้รับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุง ให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น
2. ผู้บริหารหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจและบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กร
3. เพื่อให้ผลวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับองค์กรธุรกิจในการตัดสินใจวางแผนให้พนักงานและเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

4. เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

6. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

7. ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

## สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลได้ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวนและร้อยละ ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 และหญิงจำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ส่วนใหญ่อายุ 25-30 ปี จำนวน 271 คน คิดเป็นร้อยละ 67.80 รองลงมาคือ อายุ 31-36 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 22.80 และอายุ 37-42 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีจำนวน 288 คน คิดเป็นร้อยละ 72.00 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ตามลำดับ

สถานภาพ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดจำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.30 รองลงมาคือ แต่งงาน จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 และหม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 รองลงมาคือ รายได้ 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.80 รายได้ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 รายได้ มากกว่า 45,001 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.00 และรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 1 ปี – 5 ปี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 รองลงมาคือ อายุงานตั้งแต่ 5 ปี – 10 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 อายุงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 13.00 และอายุงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย

ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกายเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านร่างกายอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านร่างกายในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาระการทำงานในองค์กรที่ได้รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความลงตัวสมดุล ช่วยสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 องค์กรของท่านมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาในการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

2. ด้านความปลอดภัย เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความปลอดภัยในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 องค์กรมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่เชื่อถือได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 สภาพห้องหรือสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยและสะดวกต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 องค์กรของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ตามลำดับ

3. ด้านสังคมเมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสังคมในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บรรยากาศในการทำงานขององค์กรมีความเป็นกันเอง อบอุนและเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 องค์กรของท่านให้ความสำคัญจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ตามลำดับ

4. ด้านการได้รับความนับถือ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านการได้รับความนับถืออยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการได้รับความนับถือในแต่ละข้อ โดยเรียงจาก

มากไปหาน้อย ดังนี้ งานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 งานที่ท่านทำมีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ได้รับการยกย่องและชมเชย ในผลงานจากองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ตามลำดับ

5. ด้านการพัฒนาศักยภาพ เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านการพัฒนาศักยภาพอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการพัฒนาศักยภาพในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆนอกเหนือจากงานที่ท่านทำอยู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน ด้านสติปัญญา โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการทำงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง กลิ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ท่านสามารถจัดการงานให้เสร็จภายในเวลายาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ตามลำดับ

2. ด้านครอบครัว เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านครอบครัวอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านครอบครัวในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อนและอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ตามลำดับ

3. ด้านเวลา เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเวลาในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ตามลำดับ

4. ด้านการเงิน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านการเงินอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการเงินในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่าย เพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ตามลำดับ

5. ด้านสติปัญญา เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านสติปัญญา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสติปัญญาในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรให้

ความสำคัญอย่างจริงจังในเรื่องสวัสดิการของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เงินเดือนของท่าน นั้นมีความเหมาะสมเมื่อท่านได้เปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกับท่านที่มีลักษณะเดียวกันที่ บริษัทอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 ท่านมีความพึงพอใจในการปรับเงินเดือนขององค์กร มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เงินเดือน ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ตามลำดับ

2. ด้านลักษณะงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านด้านลักษณะ งานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านลักษณะงานในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานที่ท่านได้ ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 งานที่ท่าน ได้ปฏิบัติสามารถเพิ่มพูนทักษะอื่น ๆ ให้กับท่านได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 งานที่ท่านได้รับ มอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม และมีขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 งานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความอิสระ สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ตามลำดับ

3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้าน โอกาสและความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านโอกาสและความก้าวหน้าในแต่ละข้อ โดยเรียงจาก มากไปหาน้อย ดังนี้ มีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาความรู้และ ความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณา ความดี ความชอบในการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ในองค์กรของท่านมีตำแหน่ง หน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 การได้รับการ เลื่อนตำแหน่งของท่านได้ยึดตามหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ท่านพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

4. ด้านเพื่อนร่วมงาน เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านเพื่อน ร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านเพื่อนร่วมงาน ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เพื่อน ร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 เพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ท่านได้รับความร่วมมือ

ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ตามลำดับ

5. ด้านผู้บังคับบัญชา เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านผู้บังคับบัญชา ในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หัวหน้างานของคุณเปิดโอกาสให้คุณได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เมื่อคุณทำงานพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 หัวหน้างานส่งเสริมให้คุณได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 หัวหน้างานของคุณจะกล่าวชมเชย เมื่อคุณทำผลงานออกมาได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยแสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ เป้าหมายและคุณค่าการทำงานของท่านสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นเสมอว่าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.66 สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้คือองค์กรที่ดีที่สุดและเป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ท่านยอมรับระบบการบริหารงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ตามลำดับ

2. ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ของ



องค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กรในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 ท่านได้มีการพัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริงให้ท่านแสดงความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ตามลำดับ

3. ด้านความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น พบว่า โดยภาพรวมด้านความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรในแต่ละข้อ โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ท่านมักพูดให้เพื่อนฟังว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่น่าร่วมทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อรักษาสภาพการทำงานในองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรแห่งนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ตามลำดับ

#### ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 25-30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 37-42 ปี

พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้ต่ำกว่า 25,000 บาท ความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มรายได้ 25,001 – 35,000 บาท

พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง

พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านอายุ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 25-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุ 37-42 ปี

พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้ 25,001 – 35,000 บาท ความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มรายได้มากกว่า 45,001 บาท และกลุ่มรายได้ 35,001 – 45,000 บาท ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มรายได้มากกว่า 45,001 บาท

พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะด้านประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันมีความความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.877 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.789 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ



สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.850 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมากสามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.766 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกายดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

2. ด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.659 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความปลอดภัยดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.635 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ด้านการได้รับความนับถือ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.653 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับความนับถือดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.677 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลวิจัย พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.844 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.589 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุล

ระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.589 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

3. ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.633 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

4. ด้านการเงิน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.726 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.723 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญาดีขึ้น จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 6 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญาที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลวิจัย พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.833 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.547 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการทำงานดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง

2. ด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.619 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านครอบครัวดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.596 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านเวลาดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง



4. ด้านการเงิน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.716 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.733 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านสติปัญญาดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

สมมติฐานที่ 7 ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ผลวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานกับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.905 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก สามารถวิเคราะห์ได้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.815 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชน

กลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

2. ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.789 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านลักษณะงานดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.844 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านโอกาสและความก้าวหน้าดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูงมาก

4. ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.706 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงานดีขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

5. ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.789 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ หมายความว่า เมื่อพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชามากขึ้น จะทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้นในระดับสูง

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

เพศ พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงมีต่างมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ที่มีผลมาจากด้านสภาพแวดล้อม ความเป็นอยู่ในที่ทำงาน และค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชิดพันธ์ พันธุ์สุข (2564) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยของโรงแรมที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อายุ พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 25-30 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มอายุ 37-42 ปี อาจเนื่องมาจากกลุ่มอายุ 25-30 ปี เริ่มเข้ามามีบทบาทในสังคมการทำงานมากขึ้นทำให้ องค์กรต้องมีการปรับนโยบายและสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้สามารถรองรับการเข้ามาของกลุ่มคนอายุ 25-30 ปีมากขึ้น ในขณะที่กลุ่มอายุ 37-42 ปี ต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถเข้ากับกลุ่มอายุน้อยกว่า จึงส่งผลให้มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชพร เฟื่องงามพร (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันต่างมีความรู้สึกดีในการทำงาน ซึ่งมาจากบรรยากาศในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ได้รับ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชพร เฟื่องงามพร (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

สถานภาพ พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากสถานภาพของพนักงาน ได้รับการดูแลจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้พนักงานทุกมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัณฑิลา เขิงศักดิ์ศรี (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) พบว่า พนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้ 25,001 – 35,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มรายได้มากกว่า 45,001 บาท อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท มีความรู้สึกว่าเป็นรายได้ที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในขณะที่พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท อาจได้รับความเครียดจากการทำงานที่มากกว่า ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่น้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชพร เฟื่องงามพร (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพ ตำแหน่งแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในด้านการแพทย์แผนไทยแตกต่างกัน

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่ากลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 5 - 10 ปี อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่ายังมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร จากสภาพแวดล้อมการทำงานใหม่

รวมถึงเพื่อนร่วมงานและหัวหน้าที่ดี ทำให้เกิดกระตือรือร้นในการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีระยะในการทำงานมากกว่า อาจจะมีความรู้สึกเบื่อหน่ายสภาพแวดล้อมการทำงานเดิม จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชิดพันธ์ พันธุ์สุข (2564) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยของโรงแรมที่มี อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระยะเวลาการทำงาน และประเภทการจ้างงานต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรที่ต่างกัน

เพศ พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากพนักงานเพศชายสามารถรองรับภาวะทางอารมณ์ได้มากกว่าเพศหญิง เมื่อต้องรับแรงกดดันจากการทำงาน อีกทั้งข้อจำกัดทางวิชาชีพที่รับเฉพาะเพศชาย จึงทำให้เพศชายมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ัญชนก เชิงศักดิ์ศรี (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เพอร์เซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย) พบว่า เพศแตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อายุ พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มอายุ 25-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุ 37-42 ปี เนื่องจากกลุ่มอายุ 25-30 ปี เป็นกลุ่มที่เริ่มก้าวเข้าสู่วัยทำงาน ทำให้พนักงานกลุ่มดังกล่าวต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความพร้อมที่จะยอมรับนโยบายขององค์กร เพื่อให้ตนเองสามารถบรรลุเป้าหมายได้ในขณะที่กลุ่มอายุ 37-42 ปี เริ่มก้าวเข้าสู่วัยกลางคน มีความรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้นทั้งหน้าที่การงานและภาระครอบครัว เกิดภาวะความเครียดจากการทำงานได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้เกิดการเบื่อหน่าย จึงทำให้กลุ่มอายุ 25-30 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่ากลุ่มอายุ 37-42 ปี สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ พัชรินทร์ ศิริเมฆ (2560) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัดสา นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 พบว่า ครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนที่มีอายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบริษัทในปัจจุบันให้ความสำคัญกับความหลากหลายของระดับการศึกษา โดยพนักงานทุกคนสามารถแสดงศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังมีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนงานให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาแก่ทุกคนในองค์กร จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ (2559) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรือกกรุงเทพ ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สถานภาพ พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากบริษัทในปัจจุบันให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการทำงาน ให้โอกาสในการเสนอความคิดเห็น มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานโดยไม่ได้วัดจากเรื่องสถานภาพของพนักงานไม่ว่าจะมีสถานภาพเป็นโสด สมรส หรือหย่าร้าง ก็สามารถทำงานได้อย่างเสมอภาคและมีประสิทธิภาพไม่ต่างกัน จึงส่งผลให้พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ จงวิมาณสินธุ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มรายได้ 25,001 – 35,000 บาท ความผูกพันต่อ

องค์กรมากกว่ากลุ่มรายได้มากกว่า 45,001 บาท และกลุ่มรายได้ 35,001 – 45,000 บาท ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มรายได้มากกว่า 45,001 บาท เนื่องจาก การมีรายได้ที่เหมาะสมจากการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตจึงรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมาก ส่วนพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง อาจจะมีความรู้สึกเครียดและได้รับแรงกดดันจากการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำ จึงทำให้พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูง มีความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรพรณ ชาญญกรรม (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน) พบว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี มีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมากกว่ากลุ่มระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี อาจเนื่องมาจากพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่ายังมีความสนุกกับการทำงาน เกิดความท้าทายในงาน ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่วนพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า อาจจะมีความรู้สึกเบื่อหน่ายกับการทำงาน จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพแตกต่างกันไม่มีผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐาน 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านกับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านร่างกาย พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งบริษัทเอกชนในปัจจุบัน มีสิทธิประโยชน์ต่างๆ ทางด้านร่างกายให้กับพนักงาน เช่น ประกันอุบัติเหตุ ประกันชีวิต การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น เพื่อประโยชน์ที่เกิดกับร่างกายและจิตใจ จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระพล ศิริคุณ (2557) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานของบริษัท วี.เพาเดอร์เทค จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ที่ระดับ 0.745 ในระดับปานกลางเป็นความสัมพันธ์แบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความปลอดภัย พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบริษัทเอกชนในปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงาน ตามกฎหมายกำหนดต่อตัวบุคคล รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Noor & Abdullah (2012) ศึกษาเรื่อง คุณภาพของชีวิตการทำงานในหมู่คนงานในประเทศมาเลเซีย (Quality Work Life among Factory Workers in Malaysia) พบว่าความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อคุณภาพของชีวิตการทำงาน

ด้านสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากสังคมภายในองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันระหว่างภายในองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริชัย อเนกจินดารัตน์ (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสายการบินโอเรียนท์ไทย ภายในประเทศ พบว่าคุณภาพชีวิตในการ



ทำงานด้านความสัมพันธ์ภาพในองค์กรมีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสายการบินโอเรียนท์ไทย ภายในประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการได้รับความนับถือ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการได้รับการนับถือเป็นเรื่องเกี่ยวกับการมีชื่อเสียงหรือการมีสถานภาพทางสังคม พนักงานที่ได้รับการได้รับความนับถือ จะมีความรู้สึกสำคัญ ได้รับความสนใจ ความเอาใจใส่ จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริชัย อเนกจินดารัตน์ (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสายการบินโอเรียนท์ไทย ภายในประเทศ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภาพในองค์กรมีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสายการบินโอเรียนท์ไทย ภายในประเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบริษัทมีการอบรมหรือส่งเสริมทางด้านการเรียนรู้ การพัฒนาความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ สุขอินทร์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าอิทธิพลของความพึงพอใจในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับ

ความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านร่างกาย พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบริษัทมีนโยบายในเรื่องการดูแลสุขภาพของพนักงาน รวมถึงสวัสดิการต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพ ร่างกายแข็งแรง และเมื่อพนักงานรู้สึกว่าได้ผลประโยชน์จากบริษัท จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทิชา ศรประสิทธิ์ (2561) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับระดับความผูกพันในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง

ด้านความปลอดภัย พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบริษัทในจังหวัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่อยู่ภายในอาคารสำนักงานซึ่งมีระบบความปลอดภัยที่ดี รวมถึงเทคโนโลยีต่างๆ ที่บริษัทนำมาใช้เพื่อความปลอดภัยของพนักงานทั้งส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมการทำงาน จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในอาคารดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกันมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ด้านสังคม พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กรนั้น เกิดจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ที่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รั้งซึ่งกันและกัน มีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ

นันทิชา ศรประสิทธิ์ (2561) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับระดับความผูกพันในการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางบวกอยู่ในระดับสูง

ด้านการได้รับความนับถือ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบริษัทมีการแบ่งลำดับขั้น ตำแหน่ง ในระดับพนักงาน เพื่อสามารถมอบหมายงานได้อย่างชัดเจน รวมถึงทำให้เกิดการเคารพนับถือกันในระดับตำแหน่ง พนักงานในระดับตำแหน่งที่สูงกว่าก็จะเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกมีสถานภาพทางสังคมที่ดี จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ศึกษาการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากบริษัทมีการอบรมหรือส่งเสริมทางด้านการเรียนรู้ การพัฒนาความสามารถของพนักงาน ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพรรณ เมฆวิสัย (2557) ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

สมมติฐานที่ 5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานในแต่ละด้านกับความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากลักษณะการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y เป็นลักษณะที่สามารถบริหารจัดการการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันทกำหนดเวลาส่งงาน รวมถึงมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบของตนเอง จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกานต์ พอค้า (2560) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์: กรณีศึกษา บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีทิศทางเดียวกันในระดับสูง

ด้านครอบครัว พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานกลุ่ม Generation Y สามารถจัดการเวลาระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ สามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี มีเวลาพักผ่อนและอยู่ร่วมกันกับครอบครัว รวมถึงได้รับการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิตต่อครอบครัว จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Haar et al. (2014) ศึกษาเรื่องผลลัพธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิตและสุขภาพจิต: การศึกษาใน

เจ็ดวัฒนธรรม พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานและความพึงพอใจในชีวิต

ด้านเวลา พบว่า มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานกลุ่ม Generation Y มีแนวทางและวิธีในการบริหารจัดการเวลาระหว่างเรื่องงานและส่วนตัว ทำให้สามารถมีเวลาไปทำกิจกรรมด้านต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความสมดุลของในชีวิต จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kumar and Chaturvedi (2017) ศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและความพึงพอใจในงานจากมุมมองของผู้หญิงที่มีงานทำหลายคน: การวิเคราะห์เปรียบเทียบกลุ่มรุ่น พบว่า กลุ่มพนักงาน Generation Y มีระดับของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสูง และมีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในทางบวกต่อพนักงานขององค์กร

ด้านการเงิน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากพนักงานกลุ่ม Generation Y มีอัตราค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และมีเหลือเพียงพอที่จะนำไปใช้จ่ายในสิ่งที่ตนเองพึงพอใจ จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Mas-Machuca et al. (2016) ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและผลกระทบต่อความภาคภูมิใจขององค์กรและความพึงพอใจในงาน พบว่าความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความภาคภูมิใจขององค์กร และความพึงพอใจในงาน

ด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากมีการเรียนรู้หรืออบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจากบริษัท เป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้พนักงานมีความรู้และความสามารถเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ จึงทำให้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูเกียรติ จากใจชน (2564) ศึกษาเรื่อง รุ่นของคน ความพึงพอใจในงานกับความ

สมดุระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 6 ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญาที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งความสมดุระหว่างชีวิตกับการทำงานแต่ละด้านกับผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการทำงานในปัจจุบันค่อนข้างเน้นการทำงานที่ได้ประสิทธิภาพ โดยให้อิสระในการตัดสินใจและการทำงานกับพนักงานมากขึ้น ซึ่งตรงกับกลุ่มคนรุ่น Generation Y ที่มีความรักอิสระและมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมาจัดการการทำงานได้อย่างมีคุณภาพ จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุลีวัลย์ หมีแตร (2559) ศึกษาเรื่องความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการสนับสนุนการทำงานจากครอบครัว เป็นส่วนหนึ่งที่ผลักดันให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันหลายองค์กรเริ่มมีนโยบายหรือสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติทยา เล็กประทุม

(2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง มี พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

ด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากหลายองค์กรเริ่มมีการให้อิสระในการทำงานโดยเน้นที่ประสิทธิภาพมากกว่าขั้นตอนการทำงาน มีการทำงานระยะไกลมากขึ้น โดยที่ไม่จำเป็นต้องเข้าบริษัท ซึ่งทำให้พนักงานไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทาง สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงได้ผลลัพธ์ของงานที่มีคุณภาพ จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัญญา ดุษดี (2560) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์ พบว่า ระดับความผาสุกของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงทั้งหมด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการเงิน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากความสามารถในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของคนของกลุ่ม Generation Y ที่เพิ่มมากขึ้น สามารถทำงาน Multitask ได้ ทำให้บริษัทยอมจ่ายอัตราจ้างงานหรือค่าตอบแทนที่สูงตามความพึงพอใจของพนักงาน จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพันธุ์ ใจคำปั้น (2564) ศึกษาเรื่อง ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า พบว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า

ด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เนื่องจากหลายองค์กรมีการอบรม ฝึกฝน และพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพื่อเพิ่มความรู้และความสามารถให้กับพนักงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ จึงทำให้ส่งผลต่อผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติตยา เล็กประทุม (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ

สมมติฐานที่ 7 ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

จากผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานกับมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานในแต่ละด้านกับความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กัน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก บริษัทมีการจ่ายอัตราค่าตอบแทนรวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ให้กับพนักงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ รวมถึงมีความเท่าเทียมกัน เมื่อเทียบกับสายงานเดียวกันในบริษัทอื่น ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ จึงส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เชิดพันธ์ พันธุ์สุข (2564) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยของโรงแรมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานแผนกรักษาความปลอดภัยของโรงแรมโดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

ด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากลักษณะงานในปัจจุบันเน้นการทำงานที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน ทำให้



พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ มีคุณค่า และมีความท้าทายต่อความสามารถ รวมถึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น จึงทำให้ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ศึกษาการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความพึงพอใจด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูงมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ เมื่อพนักงานมีผลงาน รวมถึงประสบการณ์ในการทำงานระยะหนึ่ง ทางบริษัทก็จะมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้แก่พนักงาน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถและพัฒนาศักยภาพในการทำงาน จึงทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ศึกษาการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความพึงพอใจด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สะท้อนให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ มีกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันระหว่างภายในองค์กร ตลอดจนมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน จึงทำให้ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รินลณี วงศ์ยะรา (2564) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ พบว่าพนักงานมีระดับความพึงพอใจในความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรของพนักงานธนาคารทหารไทย สำนักงานใหญ่ ในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความมั่นคงในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับความสัมพันธ์สูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งในการให้คำแนะนำและความช่วยเหลือในด้านการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่มีมากกว่า ทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความเป้าหมายขององค์กรได้ ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญทอง (2557) ศึกษาการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษาพนักงานโรงพยาบาลราชธานีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรมีการกำหนดขอบเขตและรายละเอียดของงานตามตำแหน่งให้ชัดเจน มีการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำมากำหนดนโยบายในการบริหาร มีการประเมินพนักงานและจัดสรรให้พนักงานทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถ รวมถึงกำหนดสวัสดิการและออกกฎระเบียบอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานทุกกลุ่มมีความเข้าใจเกี่ยวกับสวัสดิการและนโยบายการบริหารขององค์กรมากขึ้น

2. จากการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรจัดองค์ประกอบในการทำงานและมอบหมายลักษณะการทำงานให้กับพนักงานทุกกลุ่ม อย่างเท่าเทียมและเหมาะสมเพื่อให้

พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรไปในทิศทางเดียวกัน และควรจัดการติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์กรเป็นไปอย่างทั่วถึง เพื่อเสริมสร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และพนักงาน รวมทั้งควรมีกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อความสะดวกในการสื่อสาร และควรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และโครงสร้างในการบริหารงานขององค์กร

3. จากการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงานและด้านครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรดำเนินการตรวจสอบงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงาน กับ Job Description ของตำแหน่งงาน เพื่อตรวจสอบว่าพนักงานทำงานที่ไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ การแบ่งงานของพนักงานเป็นไปอย่างเท่าเทียมหรือไม่ หากพบว่ามี การแบ่งงานที่ไม่ชัดเจนและไม่เท่าเทียม ควรดำเนินการกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขอบเขตของตำแหน่งงาน และคุณสมบัติที่จำเป็นในตำแหน่งงานนั้น และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบงานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของพนักงานอีกครั้ง เพื่อลดปัญหาการทำงานที่มากหรือน้อยเกินไป หรือการทำงานที่ไม่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ในด้านครอบครัว องค์กรควรมีสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจและมีความตั้งใจในการทำงาน นอกจากนี้ควรกำหนดรูปแบบของสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่นและเอื้อผลประโยชน์ให้แก่พนักงานทั้งในรูปแบบตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินอันได้แก่ วันหยุด วันลา อุปกรณ์สำนักงานที่มีประสิทธิภาพ เงินตอบแทนพิเศษ โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ทุนการศึกษา รวมไปถึง ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

4. จากการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการทำงานและด้านเวลา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรควรมีการจัดเวลาการทำงานที่เหมาะสมและมีการออกเป็นกฎระเบียบที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ อาจจะมีการกำหนดนโยบายการทำงานระยะไกล (Work from Anywhere) โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสารเพื่อให้สามารถประสานงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ ลดระยะเวลาในการเดินทางและใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะ กลุ่มคน Generation Y ในจังหวัด กรุงเทพมหานคร ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไป ควรจะศึกษาในกลุ่ม Generation อื่นด้วย เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากกลุ่มคน Generation Y

2. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชน ดังนั้นการศึกษาในครั้งต่อไป ควรจะศึกษาในกลุ่มอาชีพด้วย เช่น ข้าราชการ บุคลากรทางด้านการศึกษา เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างจากกลุ่มอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน

3. ควรศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร การทำงานจากที่บ้าน ที่อาจจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือจาก คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพื่อทราบถึงการปรับตัวของพนักงานในองค์กรในยุคที่มีการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและมีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา

4. การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ควรทำการศึกษาโดยใช้วิธีอื่นๆ ร่วมกับแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม เป็นต้น เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกอื่น ๆ นอกเหนือจากข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและสามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนาได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

5. สามารถนำมาเป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไป โดยทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อต่อยอดเพื่อเรียนรู้ถึงความต้องการของพนักงาน รวมถึงอุปสรรคและวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ที่ดีและมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

## บรรณานุกรม

- Abdirahman, & Hussein Isse Hassan. (2018). The relationship between job satisfaction, work-life balance and organizational commitment on employee performance. *Academic Journal of Economic Studies*, 4(3), 12-17.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Crooker, K. J., Smith, F. L., & Tabak, F. (2002). Creating work-life balance: A model of pluralism across life domains. *Human Resource Development Review*, 1(4), 387-419.
- Delamotte, Y., & Takezawa, S. i. (1984). *Quality of working life in international perspective*: International Labour Organisation.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of vocational behavior*, 85(3), 361-373.
- Jobthai. (2022). งาน 5 เขตในกรุงเทพฯ ที่มีตำแหน่งงานมากที่สุด. Retrieved from <https://blog.jobthai.com/jobs-update/>
- Kumar, K., & Chaturvedi, R. (2017). Work-life balance and job satisfaction from the perspective of multiple job holding women: Comparative analysis of generational cohorts. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 6(5), 32-40.
- Mas-Machuca, M., Berbegal-Mirabent, J., & Alegre, I. (2016). Work-life balance and its relationship with organizational pride and job satisfaction. *Journal of managerial psychology*, 31(2), 586-602.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*: Sage publications.
- Miner, J. B. (1992). *Industrial-organizational psychology*: McGraw-Hill Book Company.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. London: Academic press.

- Muchinsky, P. (2003). *Psychology applied to work* (7th edn)(Belmont, CA, Wadsworth/Thomson Learning). In: Inc.
- Schuler, R. S. (1989). Strategic human resource management and industrial relations. *Human relations*, 42(2), 157-184.
- Sheldon, M. E. (1971). Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization. *Administrative science quarterly*, 143-150.
- Streers, R. M., & Poster, W. (1991). *Lyman, Motivation and Work Behavior* Highstown. In: New York: McGraw Hill, Inc.
- Turner, R. C., & Carlson, L. (2003). Indexes of item-objective congruence for multidimensional items. *International journal of testing*, 3(2), 163-171.
- Walton, R. (1973). Quality of working life: what is it? *Slow Management Review*. In: USA.
- เชิดพันธ์ พันธุ์สุข. (2564). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานรักษาความปลอดภัยของโรงแรมในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กชกร เมืองวงศ์. (2557). พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- กานต์พิชชา บุญทอง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงพยาบาลเอกชน กรณีศึกษา พนักงานโรงพยาบาลราชธานีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.

- จตุพร จ้อยใจงาม. (2554). การรับรู้วัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษา บริษัทบริษัทบริหารคลังสินค้าข้ามชาติแห่งหนึ่ง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จิตภาพร เกษประดิษฐ์. (2563). อิทธิพลของสวัสดิการ วัฒนธรรมองค์การ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์การของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จิราภรณ์ สุขอินทร์. (2558). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- จตุติมาพร ช่วยบำรุง. (2562). การศึกษาปัจจัยด้านความผูกพันต่อหัวหน้า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัย ด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การ ของพนักงานธนาคารพาณิชย์ เขตบางรัก. (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- ชูเกียรติ จากใจชน. (2564). รุ่นของคน ความพึงพอใจในงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี 17(4), 12-24.
- ฐิติกานต์ ศรีม่วง. (2565). ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ณัฐพรรณ ชาญธัญกรรม. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมชลประทาน (สามเสน). (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- ณัฐกานต์ จงวิมานสินธุ์. (2564). ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสุขในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ณัฐกานต์ พ่อคำ. (2560). ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์: กรณีศึกษา บริษัท ที่

- พีไอ โพลีน จำกัด (มหาชน). (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ณัฐวุฒิ ชมทอง. (2562). แรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ดีของพนักงานภาคอุตสาหกรรม ในเขตจังหวัดปทุมธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- ทานตะวัน คลังหิรัญ. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากร พื้นที่กรุงเทพมหานคร 7 (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ธนัชพร เพ็ญงามพร. (2557). ปัจจัยด้านงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ธัญชนก เชิงศักดิ์ศรี. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะของงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในสวัสดิการของพนักงานในเครือบริษัท เฟรเซอร์ส พร็อพเพอร์ตี้ (ประเทศไทย). (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- นภาพันท์ ใจคำปัน. (2564). ความท้าทายในงาน สุขภาวะทางจิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานศูนย์การค้า (สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- นันทิชา ศรประสิทธิ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันในการทำงานของบุคลากรตามช่วงอายุ: กรณีศึกษาระดับเทศบาลเมือง ในเขตอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- น้ำทิพย์ แซ่เฮ็ง. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- ปัทมา ชันโท. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ทิสโก้ไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, กรุงเทพฯ.
- พรทิพย์ เกิดขา. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร



- กรณีศึกษา ธนาคารกรุงเทพ จำกัด มหาชน เขตปทุมธานี-บางบัวทอง. (ปริญญาานิพนธ์  
ปริญญาามหาบัณฑิตฉบับไมตรีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พัชรินทร์ คีรีเมฆ. (2560). ความผูกพันต่อองค์กรของครูและบุคลากรในโรงเรียนเอกชนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- พิศสุภา ปัจฉิมสวัสดิ์. (2556). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนอนุบาลเอกชน.  
(วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ภคณัฐ สวัสดิ์วิศิษฎ์. (2556). ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานและความผูกพันในองค์กรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างข้าราชการและพนักงาน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- มูสตอฟา หมัดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต).  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- รินลณี วงศ์ยะรา. (2564). ความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคาร  
ทหารไทย สำนักงานใหญ่. Paper presented at the Rangsit Graduate Research  
Conference: RGRC.
- วรรษญา ดุษดี. (2560, มกราคม - มิถุนายน). ผลกระทบของความผาสุกของพนักงาน ความสมดุล  
ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อความผูกพันของพนักงานต่อ  
องค์กรของธุรกิจตัวแทนจำหน่ายรถยนต์. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร, 14(1),  
178-197.
- วีระพล ศิริคุณ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความพึงพอใจในการ  
ทำงานของพนักงานของบริษัท วี.เพาเดอร์เทค จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- สายชล คงทิม. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจ  
เงินแผ่นดิน. (การค้นคว้าอิสระปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์. (2563). เจาะเทรนด์โลก 2021. สืบค้นจาก  
[https://www.tcdc.or.th/th/all/service/resource-center/e-book/27494-Trend-2021-  
Reform-this-Moment](https://www.tcdc.or.th/th/all/service/resource-center/e-book/27494-Trend-2021-Reform-this-Moment)

- สิริชัย อเนกจินดารัตน์. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินสายการบินโอเรียนท์ไทย ภายในประเทศ. วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ.
- สิริพรรณ เมฆวิสัย. (2557). การวิเคราะห์ความสัมพันธ์การรับรู้ภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จังหวัดนครปฐม. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุรเดช เตชะวาทีกุล. (2563). วัฒนธรรมองค์การและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท พี.ที. เ็นจิเนียริง จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สุรพงษ์ คงสัตย์ และ ชีรชาติ ธรรมวงศ์. (2551). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC). สืบค้นจาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>
- สุลิวัดย์ หมีแตร. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจในการเข้าสู่อาชีพ และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- อติตยา เล็กประทุม. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, 46(1), 174-217.
- อุทุมพร รุ่งเรือง. (2555). ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทอุตสาหกรรมแปรรูปโครงสร้างเหล็ก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.



ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์  
ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนใน  
จังหวัดกรุงเทพมหานคร

**คำชี้แจง** แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิต  
กับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของ  
พนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
- ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ผู้วิจัยขอความกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อ และตอบให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะนำเสนอโดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการประกอบอาชีพของท่าน ข้อมูลนี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้

ผู้วิจัย

แบบสอบถาม คัดกรองกลุ่มเป้าหมายก่อนเริ่มทำแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (x) ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

1. ท่านเป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 25-42 ปี หรือไม่

ใช่  ไม่ใช่

2. ท่านทำงานบริษัทเอกชนในจังหวัดกรุงเทพมหานครหรือไม่

ใช่  ไม่ใช่

3. ท่านทำงานอยู่ในเขตใดต่อไปนี้

เขตห้วยขวาง  เขตสวนหลวง

เขตบางรัก  เขตพญาไท

เขตวัฒนา  ไม่ได้ทำงานในเขตดังกล่าว

หมายเหตุ หากผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า “ไม่ใช่” ในข้อหนึ่งหรือข้อสอง และตอบ “ไม่ได้ทำงานในเขตดังกล่าว” ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่สามารถเริ่มทำแบบสอบถามได้และยุติการทำแบบสอบถามได้ทันที

ส่วนที่ 1 ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (x) ลงหน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย  หญิง

2. อายุ

25 - 30 ปี  31 - 36 ปี

37 - 42 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี  ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการสมรส

โสด  สมรส

หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่

## 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- [ ] ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท      [ ] 15,001 - 25,000 บาท  
 [ ] 25,001 - 35,000 บาท                      [ ] 35,001 - 45,000 บาท  
 [ ] 45,001 บาท ขึ้นไป

## 6. ช่วงระยะเวลาในการทำงาน

- [ ] ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี                      [ ] 1-5 ปี  
 [ ] 5-10 ปี    [ ] 10 ปีขึ้นไป

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ด้านร่างกาย</b>					
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาในการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน					
2. ชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความลงตัวสมดุล ช่วยสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี					
3. ภาระการทำงานในองค์กรที่ได้รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ					
4. องค์กรของท่านมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
<b>ด้านความปลอดภัย</b>					
1. ท่านรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน					
2. องค์กรมีการรักษาความปลอดภัยที่เชื่อถือได้					
3. สภาพห้องหรือสถานที่ทำงานสะดวกต่อการ					
4. องค์กรของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านสังคม</b>					
1. ท่านมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร					
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร					
3. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					
4. บรรยากาศในการทำงานขององค์กรมีความเป็นกันเอง อบอุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน					
<b>ด้านการได้รับความนับถือ</b>					
1. ได้รับการยกย่องและชมเชย ในผลงานจากองค์กร					
2. งานที่ท่านทำมีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร					
3. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ					
4. งานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
<b>ด้านการพัฒนาศักยภาพ</b>					
1. ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ๆ					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
4. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
<b>ด้านการทำงาน</b>					
1. ท่านสามารถจัดการงานให้เสร็จภายในเวลางาน					
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการ ทำงาน เช่น แสงสว่าง อากาศ เสียง กลิ่น					
3. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความ รับผิดชอบ					
<b>ด้านครอบครัว</b>					
1. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็น อย่างดี					
2. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการ ทำงานของท่าน					
3. ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อน และอยู่ร่วมกัน บ่อยครั้ง					
<b>ด้านเวลา</b>					
1. ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนด					
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัว ได้อย่างเป็นอย่างดี					
3. ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำต่อที่บ้าน					
4. ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน					
<b>ด้านการเงิน</b>					
1. ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ					
2. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว					
3. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์					
4. ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่าย เพื่อเก็บออมสำหรับ อนาคต					



ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านสติปัญญา</b>					
1. การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน					
2. การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง					
3. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนา คุณภาพงาน					
4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่					

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ข้อเท่านั้น)

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านค่าตอบแทน</b>					
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ ทำ					
2. เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน					
3. ท่านมีความพึงพอใจในการปรับเงินเดือนขององค์กร					
4. องค์กรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในเรื่องสวัสดิการ ของพนักงาน					
5. เงินเดือนของท่านนั้นมีความเหมาะสมเมื่อท่านได้ เปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกับท่าน					
<b>ด้านลักษณะงาน</b>					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม และ มีขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
2. งานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>ด้านลักษณะงาน</b>					
3. งานที่ท่านได้ปฏิบัติสามารถเพิ่มพูนทักษะอื่น ๆ ให้กับท่านได้					
4. งานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความอิสระ สามารถใช้ความคิด สร้างสรรค์ได้					
<b>ด้านโอกาสและความก้าวหน้า</b>					
1. ท่านพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน					
2. การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านได้ ยึดตามหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก					
3. หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบในการทำงานของท่าน					
4. ในองค์กรของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่าน ได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
5. มีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับพนักงานเพื่อ พัฒนาความรู้และความก้าวหน้าในการทำงาน					
<b>ด้านเพื่อนร่วมงาน</b>					
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อน ร่วมงานเป็นอย่างดี					
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน					
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของท่าน					
4. เพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้					
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำและให้ ความช่วยเหลือในเรื่องงานอยู่เสมอ					
<b>ด้านผู้บังคับบัญชา</b>					
1. นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับการบริหารงานของ องค์กรในปัจจุบัน					

ความพึงพอใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านผู้บังคับบัญชา					
2. หัวหน้างานของคุณจะกล่าวชมเชย เมื่อคุณทำผลงานออกมาได้ดี					
3. หัวหน้างานของคุณเปิดโอกาสให้คุณได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่					
4. เมื่อคุณทำงานพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน					
5. หัวหน้างานส่งเสริมให้คุณได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อและใส่เครื่องหมาย (x) ตามระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (โปรดเลือกเพียง 1 ช่องเท่านั้น)

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน					
2. ท่านยอมรับระบบการบริหารงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน					
3. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน					
4. เป้าหมายและคุณค่าการทำงานของท่านสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร					
5. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นเสมอว่าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่เห็น ด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
6. สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและเป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย					
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
1. ท่านได้มีการพัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงาน					
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร					
3. ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน					
4. ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร					
5. ท่านคิดว่า การไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน					
6. องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริงให้ท่านแสดงความสามารถในการทำงาน					
ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
1. ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้					
2. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้					
3. หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรแห่งนั้น					
4. ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อรักษาสภาพการทำงานในองค์กรนี้					
5. ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ					
6. ท่านมักพูดให้เพื่อนฟังว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่น่าร่วมทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง					



ภาคผนวก ข

ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์  
(Item-objective Congruence Index: IOC)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R$ N	สรุปผล
	1	2	3		
<b>ด้านร่างกาย</b>					
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดเวลาในการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความลงตัวสมดุล ช่วยสร้างความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดี	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ภาระการทำงานในองค์กรที่ได้รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจ	1	0	1	0.5	ใช้ได้
4. องค์กรของท่านมีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ด้านความปลอดภัย</b>					
1. ท่านรู้สึกปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินขณะปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. องค์กรมีการรักษาความปลอดภัยที่เชื่อถือได้	1	1	1	1	ใช้ได้
3. สภาพห้องหรือสถานที่ทำงานสะดวกต่อการ	1	0	1	0.5	ใช้ได้
4. องค์กรของท่านมีการเตรียมความพร้อมและมีการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ด้านสังคม</b>					
1. ท่านมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
2. องค์กรของท่านให้ความสำคัญจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
3. องค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	1	1	1	1	ใช้ได้
4. บรรยากาศในการทำงานขององค์กรมีความเป็นกันเองอบอุ่นและเอื้ออาทรต่อกัน	1	1	1	1	ใช้ได้
<b>ด้านการได้รับความนับถือ</b>					
1. ได้รับการยกย่องและชมเชย ในผลงานจากองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
2. งานที่ท่านทำมีคุณค่าและก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	ใช้ได้
4. งานของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R$ N	สรุปผล
	1	2	3		
ด้านการพัฒนาศักยภาพ					
1. ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายช่วยให้ท่านได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ หรือคิดงานใหม่ๆ	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้วิธีการทำงานในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากงานที่ท่านทำอยู่	1	1	1	1	ใช้ได้

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R$ N	สรุปผล
	1	2	3		
ด้านการทำงาน					
1. ท่านสามารถจัดการงานให้เสร็จภายในเวลาดังงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมต่อการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง กลิ่น	1	0	1	0.5	ใช้ได้
3. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านครอบครัว					
1. ท่านสามารถทำงานควบคู่กับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
2. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการทำงานของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านและครอบครัวมีเวลาพักผ่อน และอยู่ร่วมกันบ่อยครั้ง	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านเวลา					
1. ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนด	1	1	1	1	ใช้ได้

ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R$ N	สรุปผล
	1	2	3		
ด้านเวลา					
2. ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างไร	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านมักจะไม่นำงานกลับไปทำที่บ้าน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านการเงิน					
1. ท่านมีรายรับเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว	1	1	1	1	ใช้ได้
3. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านมีเงินเหลือจากการใช้จ่าย เพื่อเก็บออมสำหรับอนาคต	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านสติปัญญา					
1. การอบรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน	1	0	1	0.5	ใช้ได้
2. การเรียนรู้เพิ่มเติมทำให้เวลาในการทำงานลดลง	1	1	1	1	ใช้ได้
3. องค์กรสนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R$ N	สรุปผล
	1	2	3		
ด้านค่าตอบแทน					
1. เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	1	1	1	1	ใช้ได้
2. เงินเดือนที่ได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านมีความพึงพอใจในการปรับเงินเดือนขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
4. องค์กรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในเรื่องสวัสดิการของพนักงาน	1	1	1	1	ใช้ได้



ความพึงพอใจในการทำงาน	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R$ N	สรุปผล
	1	2	3		
ด้านค่าตอบแทน					
5. เงินเดือนของท่านนั้นมีความเหมาะสมเมื่อท่านได้เปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพเดียวกับท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านลักษณะงาน					
1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีปริมาณที่เหมาะสม และมีขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. งานที่ท่านได้ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. งานที่ท่านได้ปฏิบัติสามารถเพิ่มพูนทักษะอื่น ๆ ให้กับท่านได้	1	1	1	1	ใช้ได้
4. งานที่ท่านได้ปฏิบัติมีความอิสระ สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ได้	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านโอกาสและความก้าวหน้า					
1. ท่านพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานในปัจจุบัน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านได้ยึดตามหลักเกณฑ์ด้านความสามารถเป็นหลัก	1	1	1	1	ใช้ได้
3. หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบในการทำงานของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ในองค์กรของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ท่านได้มีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	1	1	1	1	ใช้ได้
5. มีการสนับสนุนด้านการศึกษาให้กับพนักงานเพื่อพัฒนาความรู้และความก้าวหน้าในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	1	1	1	1	ใช้ได้
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความคิดเห็นของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. เพื่อนร่วมงานของท่านจะร่วมกันคิด ร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้	1	1	1	1	ใช้ได้

ความพึงพอใจในการทำงาน	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R$ N	สรุปผล
	1	2	3		
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
5. เพื่อนร่วมงานของท่านมักจะให้คำแนะนำและให้ความช่วยเหลือในเรื่องงานอยู่เสมอ	1	1	1	1	ใช้ได้
ด้านผู้บังคับบัญชา					
1. นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับการบริหารงานขององค์กรในปัจจุบัน	1	0	1	0.5	ใช้ได้
2. หัวหน้างานของคุณจะกล่าวชมเชย เมื่อคุณทำผลงานออกมาได้ดี	1	1	1	1	ใช้ได้
3. หัวหน้างานของคุณเปิดโอกาสให้คุณได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่	1	1	1	1	ใช้ได้
4. เมื่อคุณทำงานพลาด หัวหน้าจะให้คำแนะนำที่ดีและให้กำลังใจเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
5. หัวหน้างานส่งเสริมให้คุณได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน	1	1	1	1	ใช้ได้

#### ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R$ N	สรุปผล
	1	2	3		
ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
1. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านยอมรับระบบการบริหารงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านเห็นด้วยกับนโยบายการดำเนินงานขององค์กรที่อยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. เป้าหมายและคุณค่าการทำงานของท่านสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ท่านภูมิใจที่จะบอกผู้อื่นเสมอว่าท่านทำงานอยู่ที่องค์กรแห่งนี้	1	1	1	1	ใช้ได้

ความผูกพันต่อองค์กร	ผลการประเมินของ ผู้เชี่ยวชาญ			IOC = $\Sigma R$ N	สรุปผล
	1	2	3		
ความเชื่อถือการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
6. สำหรับท่านแล้วองค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดและเป็นองค์กรที่น่าร่วมงานด้วย	1	1	1	1	ใช้ได้
ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร					
1. ท่านได้มีการพัฒนาทักษะส่วนตัวในการทำงาน	1	0	1	0.5	ใช้ได้
2. ท่านเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อความสำเร็จขององค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
3. ท่านมีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านจะทำงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมดถ้าเป็นการทำงานเพื่อองค์กร	1	1	1	1	ใช้ได้
5. ท่านคิดว่าการไปอบรมหรือสัมมนาต่างๆ ได้ประโยชน์ต่อการทำงานของท่าน	1	1	1	1	ใช้ได้
6. องค์กรแห่งนี้สร้างแรงบันดาลใจอย่างแท้จริงให้ท่านแสดงความสามารถในการทำงาน	1	1	1	1	ใช้ได้
ความปรารถนาที่จะพยายามรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร					
1. ท่านภูมิใจและยินดีที่ได้ทำงานในบริษัทแห่งนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
2. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งนี้	1	1	1	1	ใช้ได้
3. หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่า ท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรแห่งนั้น	1	1	1	1	ใช้ได้
4. ท่านเต็มใจหากมีการเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบเพื่อรักษาสภาพการทำงานในองค์กรนี้	1	0	1	0.5	ใช้ได้
5. ท่านตั้งใจจะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุ	1	1	1	1	ใช้ได้
6. ท่านมักพูดให้เพื่อนฟังว่าองค์กรแห่งนี้ เป็นองค์กรที่น่าร่วมทำงานด้วยเป็นอย่างยิ่ง	1	1	1	1	ใช้ได้



ภาคผนวก ค  
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายชื่อ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. ผศ. ดร. ลำสัน เลิศกุลประหยัด	ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินต์นุพงษ์	ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





## บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

**ที่** อว 8718.1/1144

**วันที่** 21 เมษายน 2566

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

**เรียน** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลำสัน เลิศกุลประหยัด

เนื่องด้วย นายปาโมกษ์ สุขพัฒน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 096 654 6351

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายปาโมกษ์ สุขพัฒน์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วิฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

**ส่วนงาน** งานบริหารและธุรการ บัณฑิตวิทยาลัย โทร. 15644

**ที่** อว 8718.1/1144

**วันที่** 21 เมษายน 2566

**เรื่อง** ขอความอนุเคราะห์เชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญ

**เรียน** อาจารย์ ดร.เพชรรัตน์ จินตน์พงศ์

เนื่องด้วย นายปาโมกษ์ สุขพัฒน์ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกฤตกิจกาญจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัยขอเรียนเชิญ ท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ นิสิตได้ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับท่านแล้ว และจะประสานงานในรายละเอียดดังกล่าวต่อไป สามารถสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ โทร. 096 654 6351

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ให้ นายปาโมกษ์ สุขพัฒน์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิทธิพงศ์ วิฒนานนท์สกุล)

รองคณบดีฝ่ายบริหารและวางแผน รักษาการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ง

หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรองจริยธรรมในมนุษย์





**หนังสือยืนยันการยกเว้นการรับรอง  
คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

(เอกสารนี้เพื่อแสดงว่าคณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ ได้พิจารณาโครงการวิจัยนี้)

ชื่อโครงการวิจัย : คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อ  
ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม  
Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นาย ปาโมกษ์ สุขพัฒน์

หน่วยงานต้นสังกัด : คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

รหัสโครงการวิจัย : SWUEC-G-040/2566X

โครงการวิจัยนี้เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายยกเว้น (Research with Exemption from SWUEC)

วันที่ยืนยัน : 10 มกราคม 2566

ยืนยันโดย : คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณะกรรมการจริยธรรมสำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดำเนินการ  
รับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the  
Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical  
Practice (ICH-GCP)

ออกให้ ณ วันที่ 30 มกราคม 2566

(ลงชื่อ)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันตแพทย์หญิงณปภา เขี่ยมจิรกุล),  
กรรมการและเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

(ลงชื่อ)

(แพทย์หญิงสุวิพร ภัทรสุวรรณ)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม  
สำหรับพิจารณาโครงการวิจัยที่ทำในมนุษย์

หมายเลขรับรอง : SWUEC/X/G-040/2566



ภาคผนวก จ  
ผลทดสอบค่า Correlation

ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย, ด้านความปลอดภัย, ด้านสังคม, ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

		<b>Correlations</b>					
		allQ1	allQ2	allQ3	allQ4	allQ5	allSati
allQ1	Pearson Correlation	1	.662**	.541**	.556**	.561**	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allQ2	Pearson Correlation	.662**	1	.502**	.573**	.570**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allQ3	Pearson Correlation	.541**	.502**	1	.426**	.573**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allQ4	Pearson Correlation	.556**	.573**	.426**	1	.515**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allQ5	Pearson Correlation	.561**	.570**	.573**	.515**	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	400	400	400	400	400	400
allSati	Pearson Correlation	.789**	.691**	.674**	.667**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	400	400	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย, ด้านความปลอดภัย, ด้านสังคม, ด้านการได้รับความนับถือ และด้านการพัฒนาศักยภาพ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

		Correlations					
		allQ1	allQ2	allQ3	allQ4	allQ5	allCommit
allQ1	Pearson Correlation	1	.662**	.541**	.556**	.561**	.766**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allQ2	Pearson Correlation	.662**	1	.502**	.573**	.570**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allQ3	Pearson Correlation	.541**	.502**	1	.426**	.573**	.635**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allQ4	Pearson Correlation	.556**	.573**	.426**	1	.515**	.653**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allQ5	Pearson Correlation	.561**	.570**	.573**	.515**	1	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	400	400	400	400	400	400
allCommit	Pearson Correlation	.766**	.659**	.635**	.653**	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	400	400	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน, ด้านครอบครัว, ด้านเวลา, ด้านการเงินและด้านสติปัญญา กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

		<b>Correlations</b>					
		allB1	allB2	allB3	allB4	allB5	allSati
allB1	Pearson Correlation	1	.375**	.550**	.481**	.514**	.589**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allB2	Pearson Correlation	.375**	1	.481**	.564**	.505**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allB3	Pearson Correlation	.550**	.481**	1	.567**	.449**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allB4	Pearson Correlation	.481**	.564**	.567**	1	.472**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allB5	Pearson Correlation	.514**	.505**	.449**	.472**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	400	400	400	400	400	400
allSati	Pearson Correlation	.589**	.589**	.633**	.726**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	400	400	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงาน, ด้านครอบครัว, ด้านเวลา, ด้านการเงินและด้านสติปัญญา กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

		Correlations					
		allB1	allB2	allB3	allB4	allB5	allCommit
allB1	Pearson Correlation	1	.375**	.550**	.481**	.514**	.547**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allB2	Pearson Correlation	.375**	1	.481**	.564**	.505**	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allB3	Pearson Correlation	.550**	.481**	1	.567**	.449**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allB4	Pearson Correlation	.481**	.564**	.567**	1	.472**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allB5	Pearson Correlation	.514**	.505**	.449**	.472**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	400	400	400	400	400	400
allCommit	Pearson Correlation	.547**	.619**	.596**	.716**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	400	400	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลทดสอบค่า Correlations ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านค่าตอบแทน, ด้านโอกาสและความก้าวหน้า, ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทกลุ่ม Generation Y ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

		allS1	allS2	allS3	allS4	allS5	allCommit
allS1	Pearson Correlation	1	.737**	.833**	.578**	.778**	.815**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allS2	Pearson Correlation	.737**	1	.709**	.677**	.710**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allS3	Pearson Correlation	.833**	.709**	1	.584**	.810**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allS4	Pearson Correlation	.578**	.677**	.584**	1	.581**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	400	400	400	400	400	400
allS5	Pearson Correlation	.778**	.710**	.810**	.581**	1	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	400	400	400	400	400	400
allCommit	Pearson Correlation	.815**	.789**	.844**	.706**	.789**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	400	400	400	400	400	400

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายปาโมกษ์ สุขพัฒน์
วัน เดือน ปี เกิด	06 กุมภาพันธ์ 2536
สถานที่เกิด	กรุงเทพฯ
วุฒิการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต
ที่อยู่ปัจจุบัน	999/134 ซอยคูบอน 38 แขวงบางชั้น เขตคลองสามวา กรุงเทพฯ 10510

