



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขต
กรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING DECISION-MAKING FOR WORKATION TRAVEL AMONG
WORKING-AGED PEOPLE IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA

ธีรภัทร์ วงศ์ค้ำนา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขต
กรุงเทพมหานคร



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS AFFECTING DECISION-MAKING FOR WORKATION TRAVEL AMONG
WORKING-AGED PEOPLE IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA



A Thesis 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
2023
Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขต

กรุงเทพมหานคร

ของ

ธีรภัทร์ วงศ์คำนา

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก ประธาน

(อาจารย์ ดร. อัจฉรีย์า ศักดิ์นรงค์)

(รองศาสตราจารย์ ดร. สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์สุพาดา สิริกุดตา)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	ธีรภัทร์ วงศ์คานา
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. อัจฉริยา ศักดิ์นรงค์

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจ และองค์ประกอบการทำงานเที่ยว 5A's ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างโดยการหาค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการศึกษาค้นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 29-38 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ 30,001 45,000 บาท และมีอาชีพพนักงานเอกชน ผลจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา และด้านการมีส่วนร่วม มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 25.2 แรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 11.7 องค์ประกอบการทำงานเที่ยว 5A's ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 32.2 โดยผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจในนโยบายการบริหารบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ : ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน, แรงจูงใจ, องค์ประกอบการทำงานเที่ยว 5A's, การทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย

Title	FACTORS AFFECTING DECISION-MAKING FOR WORKATION TRAVEL AMONG WORKING-AGED PEOPLE IN THE BANGKOK METROPOLITAN AREA
Author	TEERAPAT WONGKAMNA
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Dr. Atchareeya Saknarong

The purposes of this research are to study the work-life balance, motivation and the travel element of the 5A's affecting decision-making on workation travel of working-aged people in Bangkok metropolitan area. The sample consisted of 400 working-aged people in the Bangkok metropolitan area who chose workation travel. A questionnaire was used as the tool for data collection. The statistics for data analysis included mean, percentage and standard deviation. The statistics for hypothesis testing included a t-test, one-way analysis of variance and multiple regression analysis. The results of the research found that most of the respondents were female, aged 29-38, single, held a Bachelor's degree, an income of 30,001-45,000 Baht and worked as private employees. The results of hypothesis testing found that working-aged people in the Bangkok metropolitan area were different ages, professional status, education level and income made different decisions regarding workation travel. The work-life balance in terms of time and participation affected decision-making for workation travel among working-aged people in the Bangkok metropolitan area, at a statistical level of 0.05 and the adjusted R^2 was 25.2%. Motivation in terms of intrinsic motivation and extrinsic motivation affected decisions making for workation travel of working-aged people in the Bangkok metropolitan area, at a statistical level of 0.05 and the adjusted R^2 was 11.7%. The travel elements of the 5A's in terms of attraction, activities, amenities and accommodation affecting decisions for workation travel of working-aged people in the in Bangkok metropolitan area, at a statistical level of 0.05 and the adjusted R^2 was 32.2%. Human resources executives can apply the results of this research as guidelines for decision-making in personnel management policies regarding workation travel within the organization to be more efficient.

Keyword : Work-life balance, Motivation, Travel element 5A's, Workation travel

กิตติกรรมประกาศ

ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี เนื่องมาจากการได้รับความกรุณาเป็นอย่างสูงจากอาจารย์ ดร.อัฉรียา ศักดิ์นรงค์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ ในการให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา และคำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง รวมถึงดูแลตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาเป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ ดร.อัฉรียา ศักดิ์นรงค์ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ ประสงค์ทัน รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ ดร.ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ ดร.วัลภา หัตถกิจพาดินกุล และอาจารย์ ดร.รลิตา สังข์บุญนาค ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นกรรมการสอบปริญญาานิพนธ์ และตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำแนะนำ ปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องให้ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหามากขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่านที่ให้ความรู้ ทั้งในทางทฤษฎี และการประยุกต์ใช้ในทางปฏิบัติ และขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่คอยช่วยเหลืออำนวยความสะดวกต่าง ๆ ด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ที่ได้ให้การสนับสนุน และให้กำลังใจมาโดยตลอด รวมถึงเพื่อนๆ นิสิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม สาขาการจัดการในเวลาราชการ และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการแนะนำ และให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัย จนเกิดเป็นปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ได้อย่างสมบูรณ์ ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการสละเวลาอันมีค่าเพื่อตอบแบบสอบถาม รวมไปถึงทุกๆท่านที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ที่ไม่ได้เอ่ยนามมา ณ ที่นี้ด้วย

ธีรภัทร์ วงศ์คำนา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญรูปภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	4
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	4
วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	5
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
กรอบแนวคิดในงานวิจัย	9
สมมติฐานการวิจัย	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
1. แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์.....	11
ความหมายของลักษณะประชากรศาสตร์.....	11

องค์ประกอบของลักษณะประชากรศาสตร์.....	11
2. แนวคิดและทฤษฎีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	14
ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	14
ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	16
แนวคิดและองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	16
3. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ.....	20
ความหมายของแรงจูงใจ.....	20
ประเภทของแรงจูงใจ.....	21
4. แนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's.....	28
ความหมายของการท่องเที่ยว.....	28
องค์ประกอบการท่องเที่ยว.....	29
5. แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ.....	35
ความหมายของการตัดสินใจ.....	35
กระบวนการของการตัดสินใจ.....	36
รูปแบบการตัดสินใจ.....	38
6. ข้อมูลการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย.....	39
ความหมายของการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย.....	39
ข้อดีและข้อเสียของการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย.....	40
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	48
1.การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	48
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	48
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	48

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง	49
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	49
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและทดสอบเครื่องมือ	56
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล	57
การจัดกระทำข้อมูล	57
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล	65
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	66
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	67
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา	67
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน	78
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	107
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	109
ความมุ่งหมายการวิจัย	109
ความสำคัญของการวิจัย	109
สมมติฐานการวิจัย	110
สรุปผลการวิจัย	110
การอภิปรายผล	115
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	123
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	124

บรรณานุกรม	126
ภาคผนวก ก	134
ภาคผนวก ข.....	143
ประวัติผู้เขียน.....	145



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน.....	19
ตาราง 2 สรุปแนวคิดและทฤษฎีประเภทของแรงจูงใจ	27
ตาราง 3 สรุปแนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบการทำงานที่ท้อแท้	34
ตาราง 4 สรุปแนวคิดและทฤษฎีรูปแบบการตัดสินใจ	38
ตาราง 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way ANOVA)	62
ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	67
ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่	69
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน .	70
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ.....	72
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการทำงาน 5A's	73
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	77
ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test	78
ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	79
ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test	80
ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	81

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Dunnett T3.....	82
ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's Test.....	83
ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส	84
ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test.....	85
ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe.....	86
ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Dunnett T3	87
ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยใช้ Levene's Test	88
ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe	89
ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยใช้วิธี Dunnett T3.....	90

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วย
ทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ โดยใช้ Levene's Test
..... 91

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วย
ทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ..... 92

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไป
ด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 93

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคน
วัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple
regression analysis) โดยวิธี Enter..... 94

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไป
ด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 96

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคน
วัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple
regression analysis) โดยวิธี Enter..... 97

ตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไป
ด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 98

ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคน
วัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple
regression analysis) โดยวิธี Enter..... 99

ตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไป
ด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 101

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคน
วัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple
regression analysis) โดยวิธี Enter..... 102

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไป
ด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร 104

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคน วัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter.....	105
ตาราง 37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	107



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 9

ภาพประกอบ 2 การเปรียบเทียบ ทฤษฎีลำดับชั้นของมาสโลว์ กับ ทฤษฎีERGของอัลเดอร์เฟอร์ 22



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา ทั่วโลกต่างประสบปัญหาเรื่องการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 เป็นจำนวนมาก ไม่เว้นแม้แต่ในประเทศไทย ซึ่งการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ได้ส่งผลกระทบต่อโลกและประเทศไทยในหลายด้าน เช่น เศรษฐกิจ การท่องเที่ยว ผู้คน การทำงาน และการดำเนินชีวิต เป็นต้น ในด้านของการทำงาน รัฐบาลได้กำหนดมาตรการใหม่ๆหลายรูปแบบเพื่อลดความรุนแรงของการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ลง ส่งผลให้หลายองค์กรต้องกำหนดนโยบายการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เข้ามารองรับกับมาตรการของรัฐบาลนี้ ซึ่งนั่นก็คือ Work Form Home หรือ การทำงานที่บ้าน เป็นรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนจากสถานที่ทำงานเป็นที่บ้าน โดยการทำงานที่บ้านไม่เพียงแต่จะช่วยลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 แต่ยังช่วยให้การทำงานสะดวก รวดเร็ว และลดต้นทุนค่าใช้จ่ายอื่นๆได้เป็นจำนวนมาก

แต่ถึงแม้ว่าการทำงานที่บ้านจะส่งผลดีต่อส่วนรวมในหลายด้าน แต่การทำงานที่บ้านก็ทำให้การใช้ชีวิตของผู้คนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่แย่ลง เช่น ปัญหาภาวะความตึงเครียดจากงานที่ทำมากเกินไป ส่งผลให้ประสิทธิภาพงานถดถอย ไม่มีไอเดียใหม่ๆในการทำงาน และปัญหาสุขภาพที่ตามมาในระยะยาว โดย Cigna บริษัทที่ให้บริการด้านสุขภาพจากสหรัฐอเมริกา ได้ทำการสำรวจความเครียดจากการทำงานของคนในทวีปเอเชีย เปรียบเทียบก่อนและหลังสถานการณ์โควิด-19 พบว่า คนสิงคโปร์มีความเครียดในช่วงการทำงานที่บ้าน 63% เทียบกับ 58% ในช่วงก่อนหน้า คนฮ่องกงมีความเครียด 47% เทียบกับ 46% ในช่วงก่อนหน้า และคนไทยมีความเครียดในช่วงการทำงานที่บ้าน 52% เทียบกับ 48% ในช่วงก่อนหน้า (ปราณ สุวรรณทัต , 2563) และอะโด้ปีได้ทำการสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง 5,500 คน ประกอบด้วยพนักงานบริษัท ผู้ประกอบการธุรกิจเอสเอ็มอี เกี่ยวกับเวลาที่รู้สึกกดดันมากที่สุด และส่งผลกระทบต่อชีวิตทำงาน และชีวิตส่วนตัว สรุปได้ว่า คนส่วนใหญ่ใช้เวลาว่างที่เพิ่มขึ้น ไปด้วยการทำงานที่มากขึ้น โดย ร้อยละ 49 ของพนักงานบริษัท และ ร้อยละ 56 ของผู้ประกอบการเอสเอ็มอี ระบุว่า ทุกวันนี้ใช้เวลาทำงานยาวนานกว่าเดิม กล่าวคือ พนักงานบริษัททำงานโดยเฉลี่ย 44.9 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ส่วนผู้ประกอบการเอสเอ็มอีทำงานโดยเฉลี่ย 45.1 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ซึ่งมากกว่าชั่วโมงทำงานปกติ อีกหนึ่งผลสำรวจที่น่าสนใจคือ มุมมองพนักงาน การ Work From Home กับความก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 60 มองว่า การทำงานที่บ้านทำให้แรงจูงใจในการทำงานลดลง ร้อยละ 57.6 เห็นว่ามีความเสี่ยงต่อการลดลงของเงินเดือนและสวัสดิการ ร้อยละ 18.3 เห็นว่ามีโอกาสก้าวหน้า

ในหน้าที่การงานลดลง และร้อยละ 14.7 มองว่างานไม่มีความท้าทาย (เจีตา วิภาวดี, 2564) ซึ่งจากผลการสำรวจข้างต้นจะทำให้เห็นว่าการทำงานที่บ้านไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดปัญหาด้านความเครียดและสุขภาพเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงปัญหา ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของบุคคลภายในองค์กร และแรงจูงใจในระหว่างการทำงานก็เปลี่ยนแปลงไปในทางที่แย่ลงอีกด้วย

และเมื่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเริ่มเป็นปัญหามากขึ้น ผู้คนมีการทำงานโดยไม่มี การควบคุมชั่วโมงการทำงานตามปกติ หรือขาดความรับผิดชอบในการจัดสรรเวลาให้กับการทำงานและชีวิตส่วนตัว ส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรต้องปรับตัวในหลายๆด้าน เช่น รูปแบบการทำงาน การประชุม สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดตารางเวลาชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เป็นต้น ด้วยเหตุนี้เองหลายคนเริ่มมองเห็นปัญหาที่ตามมาจากการทำงานที่บ้าน อย่างปัญหาสุขภาพกายใจ จึงหันมาให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนสร้างสมดุลให้กับชีวิตใหม่ด้วยแนวคิด Work Life Balance หรือ แนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป (พรอรุณ อินฐุเดช, 2564) ซึ่งจะช่วยกำหนดความสามารถของบุคคลในการบริหารเวลาการทำงานและครอบครัว ตลอดจนความรับผิดชอบในกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่ใช่งานในช่วงนอกเวลา หรือในขณะที่มีเวลาว่าง โดยการมีความสมดุลไม่เพียงแต่จะเกี่ยวข้องกับทำให้เวลาที่เท่ากันของเวลาทำงานกับครอบครัวเพียงเท่านั้น แต่ยังรวมถึงถึงความสามารถในการจัดสรรเวลาการทำงาน ชีวิตส่วนตัว และความคิดให้เพียงพอ จนเกิดเป็นความพึงพอใจในการดำเนินชีวิต

ในด้านแรงจูงใจเป็นแรงผลักดันที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้นและความสมัคใจ ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายของงานจนเกิดเป็นประสิทธิภาพงานสูงสุด แต่อย่างไรก็ตามการที่บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดหรือไม่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งล้วนมาจากแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานอีกด้วย โดยแรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้ 2 ลักษณะ ได้แก่ แรงจูงใจภายใน คือ สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยที่ไม่ต้องการใช้สิ่งอื่นใดมากระตุ้นให้เกิดความต้องการในการทำสิ่งนั้น และแรงจูงใจภายนอก คือ สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น โดยแรงจูงใจจะส่งผลให้เกิดข้อดีในหลายๆด้านกับการทำงาน ทั้งประสิทธิภาพงาน คุณภาพงาน ปริมาณงาน และบรรยากาศในการทำงาน (จันทร์ธานี สงวนนาม 2553, อ้างถึงใน วัชรวิศ เจริญกุล, 2563)

ภายหลังการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 เริ่มเบาบางลง มาตรการต่างๆของรัฐบาลเริ่มผ่อนคลาย ผู้คนเริ่มโยกย้ายออกไปท่องเที่ยวในสถานที่ต่างๆมากขึ้น รวมไปถึงบุคลากรภายในองค์กรต่างๆเช่นเดียวกัน ดังนั้นแล้วบุคลากรหลายท่าน จึงมองหาวิธีการที่จะช่วยลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน กระตุ้นไอเดียใหม่ๆ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วย “การทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย” หรือ Workation เป็นการทำงานที่พนักงานสามารถเลือกสถานที่ทำงาน และเวลาการทำงานได้ด้วยตนเอง เป็นการเปลี่ยนบรรยากาศการทำงานจากสถานที่เดิมๆ เปลี่ยนการทำงานที่กดดันให้เป็นการทำงานที่ผ่อนคลาย และกระตุ้นไอเดียใหม่ๆในการทำงาน พร้อมทั้งยังลดอัตราความเครียดจากการทำงานอีกด้วย โดยผลการสำรวจจากพนักงานในประเทศสหรัฐอเมริกาเกี่ยวกับการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยในปี 2565 พบว่า 90% ของพนักงานมองว่าการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น 81% ของพนักงานมีความคิดสร้างสรรค์พุ่งสูงขึ้นหลังจากทำงานเสร็จ 84% ของพนักงานมีความสุขและรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำมากขึ้น 69% ของพนักงานกล่าวว่ามีโอกาสน้อยที่จะลาออกหลังจากทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย 83% ของพนักงานคิดว่าการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยช่วยให้พนักงานรับมือกับภาวะหมดไฟในการทำงานได้ 60% ของพนักงานเชื่อว่าพวกเขามีประสิทธิผลมากขึ้นในขณะที่ทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (Grucela, 2023) และนอกจากการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยจะช่วยแก้ปัญหาในการทำงานแล้วนั้น ยังมีส่วนช่วยให้เศรษฐกิจด้านการท่องเที่ยวกลับมาดีขึ้นจากผลกระทบที่ผ่านมา รวมถึงช่วยกระตุ้นให้เศรษฐกิจภายในชุมชนตามแหล่งท่องเที่ยวกลับมาดีขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นองค์ประกอบในการท่องเที่ยว 5A's ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก จึงเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งสถานที่ในการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำความสมดุลชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจ และองค์ประกอบ การท่องเที่ยว 5A's เข้ามาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดประโยชน์ และนำมาเสนอแนะเป็นแนวทางให้กับองค์กรสามารถนำไปปรับใช้กับการบริหารงานภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ลดสภาวะความตึงเครียดในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ลดปัญหาการขาดแรงจูงใจในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้นจากการตัดสินใจเลือกวิธีการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจในนโยบายการบริหารบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผู้ประกอบการทางการท่องเที่ยว สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงสินค้าและบริการ เพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคที่ทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยได้ดียิ่งขึ้น
3. ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan(1970)

ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ 5% (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 385 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันการสูญเสียของแบบสอบถาม จึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มคนวัยทำงานใน Facebook ที่มีสมาชิกสูงสุด 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่ม ท่องเที่ยวทั่วโลก มีสมาชิกจำนวน 22,938 คน
2. กลุ่ม Workation Thailand มีสมาชิกจำนวน 2,108 คน
3. กลุ่ม ทำงานไปเที่ยวไป มีสมาชิกจำนวน 1,009 คน

ขั้นตอนที่ 2 วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ของจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 26,005 คน โดยเลือกจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนของสมาชิกแต่ละกลุ่ม (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2566)

1. กลุ่ม ท่องเที่ยวทั่วโลก จำนวน 22,938 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 352 คน
2. กลุ่ม Workation Thailand จำนวน 2,108 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 32 คน
3. กลุ่ม ทำงานไปเที่ยวไป จำนวน 1,009 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 16 คน

ขั้นตอนที่ 3 วิธีสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ในการรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลแต่ละกลุ่มตามขั้นตอนที่ 2 จนครบจำนวนที่ต้องการ รวม 400 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

1.1.2 อายุ

1.1.2.1 19 – 28 ปี

1.1.2.2 29 – 38 ปี

1.1.2.3 39 – 48 ปี

- 1.1.2.4 49 – 60 ปี
- 1.1.3 สถานภาพสมรส
 - 1.1.3.1 โสด
 - 1.1.3.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
 - 1.1.3.3 หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
- 1.1.4 ระดับการศึกษา
 - 1.1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.4.2 ปริญญาตรี
 - 1.1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี
- 1.1.5 รายได้
 - 1.1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
 - 1.1.5.2 15,001 – 30,000 บาท
 - 1.1.5.3 30,001 – 45,000 บาท
 - 1.1.5.4 45,001 บาทขึ้นไป
- 1.1.5 อาชีพ
 - 1.1.5.1 พนักงานเอกชน
 - 1.1.5.2 พนักงานอิสระ
 - 1.1.5.3 ผู้ประกอบธุรกิจส่วนตัว
- 1.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
 - 1.2.1 ด้านเวลา
 - 1.2.2 ด้านการมีส่วนร่วม
 - 1.2.3 ด้านความพึงพอใจ
- 1.3 แรงจูงใจ
 - 1.3.1 ด้านแรงจูงใจภายใน
 - 1.3.2 ด้านแรงจูงใจภายนอก
- 1.4 องค์ประกอบการทำงานที่ 5A's
 - 1.4.1 ด้านสิ่งดึงดูดใจ
 - 1.4.2 ด้านกิจกรรม
 - 1.4.3 ด้านการเข้าถึง

1.4.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

1.4.5 ด้านที่พัก

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย

2.1 การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คนวัยทำงาน หมายถึง บุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 19 ปีขึ้นไป ประกอบอาชีพพนักงานเอกชน พนักงานอิสระ และผู้ประกอบการธุรกิจส่วนตัว ในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย

2. การทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย หมายถึง รูปแบบการทำงานที่คนวัยทำงานสามารถเลือกสถานที่ทำงาน และเวลาการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยมีจุดประสงค์เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศการทำงานที่กดดันให้เป็นการทำงานที่ผ่อนคลาย เพิ่มอิสระในการทำงาน กระตุ้นแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น

3. ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และ อาชีพ

4. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน หมายถึง การที่คนวัยทำงานสามารถบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้มีความสมดุล เหมาะสม และสามารถดำเนินชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี

4.1 ด้านเวลา หมายถึง การที่คนวัยทำงานให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงาน และหน้าที่อื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานอย่างเหมาะสม

4.2 ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ทั้งในด้านของการทำงาน และนอกเหนือจากการทำงานที่คนวัยทำงานได้เข้าไปมีส่วนร่วม

4.3 ด้านความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่คนวัยทำงานได้รับการทำงาน และนอกเหนือจากการทำงาน

5. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เข้ามากระตุ้นให้คนวัยทำงานแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป โดยแรงจูงใจจะเกิดขึ้นจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองตามสิ่งที่คาดหวังนั้นๆ

5.1 แรงจูงใจภายใน หมายถึง ความต้องการของคนวัยทำงานที่ได้รับการกระตุ้นจากภายในจิตใจของตนเอง เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย

5.2 แรงจูงใจภายนอก หมายถึง ความต้องการของคนวัยทำงานที่ได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมาย

6. องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's หมายถึง องค์ประกอบต่างๆของแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้คนวัยทำงานเกิดความสนใจ และเกิดการตัดสินใจเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวนั้นๆ

6.1 ด้านสิ่งดึงดูดใจ หมายถึง ทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดความสนใจของคนวัยทำงาน ให้ตัดสินใจเดินทางไปยังสถานที่นั้นๆ

6.2 ด้านกิจกรรม หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในแหล่งท่องเที่ยว ที่คนวัยทำงานสามารถทำได้ในช่วงระหว่างที่พำนัก และท่องเที่ยว ณ สถานที่นั้น

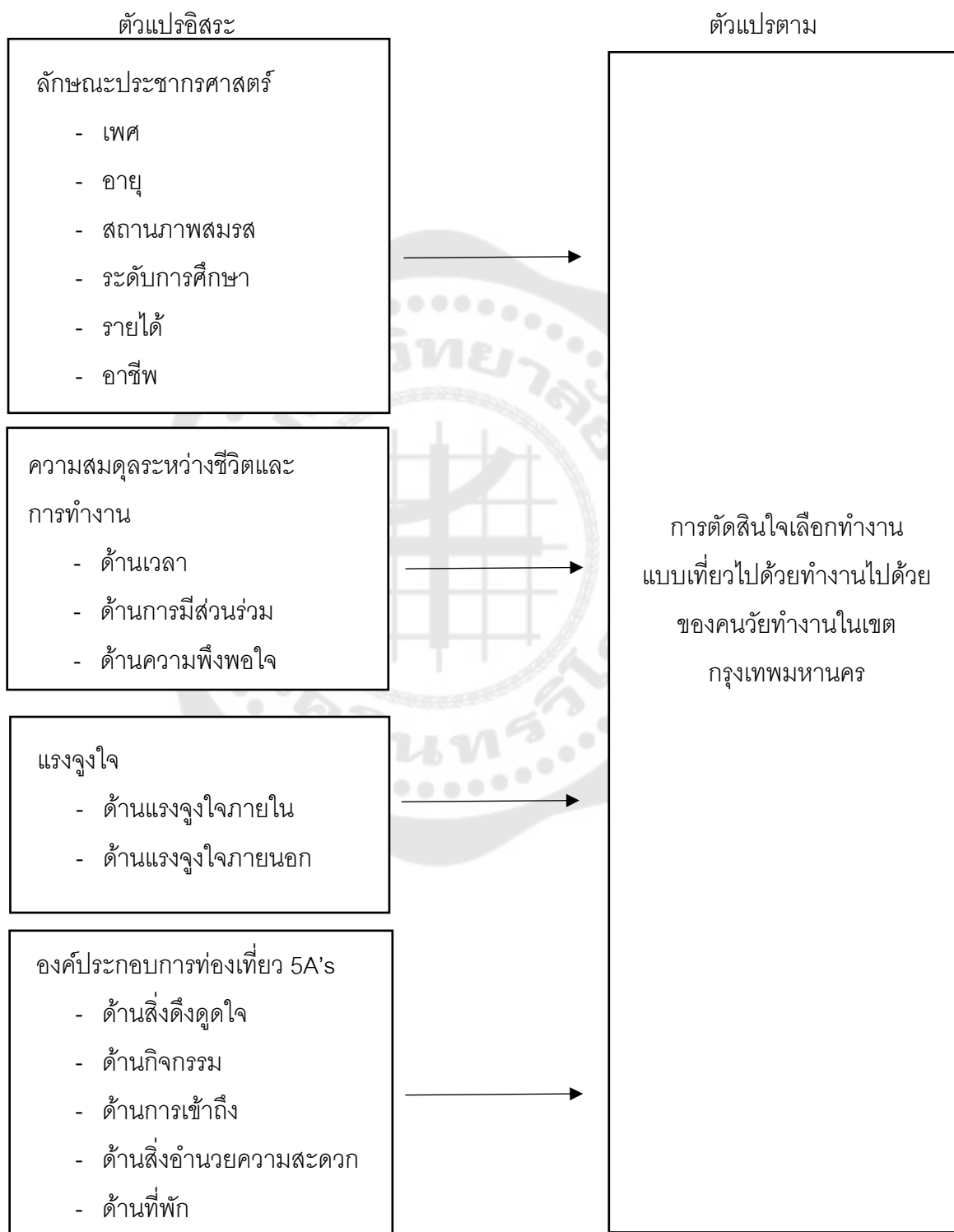
6.3 ด้านการเข้าถึง หมายถึง สภาพการคมนาคมไปสู่แหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ที่มีความสะดวกสบายต่อการเดินทางท่องเที่ยว เช่น ถนน การขนส่ง เป็นต้น

6.4 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สิ่งบริการขั้นพื้นฐานต่างๆที่จำเป็นต่อการท่องเที่ยวที่มีอยู่ในแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ เช่น ร้านอาหารและเครื่องดื่ม ระบบไฟฟ้า เป็นต้น

6.5 ด้านที่พัก หมายถึง สถานที่ที่จัดตั้งขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่คนวัยทำงานใช้ในการหลบนอน ระหว่างการเดินทางท่องเที่ยว

กรอบแนวคิดในงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

3. แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

4. องค์ประกอบการทำงานเที่ยว 5A's ประกอบด้วย ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

- 1.แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์
- 2.แนวคิดและทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน
- 3.แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ
- 4.แนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบการทำงานที่เกี่ยว 5A's
- 5.แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ
- 6.ข้อมูลการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย
- 7.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีลักษณะประชากรศาสตร์

ความหมายของลักษณะประชากรศาสตร์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554)ได้ให้ความหมาย ประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาทางสถิติเกี่ยวกับประชากรในแง่อัตราการเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการกระจาย เป็นต้น รวมทั้งผลกระทบที่มีต่อสภาวะทางสังคมและเศรษฐกิจ

กัลป์ยกร วรกุลฐานานีย์ และพรทิพย์ สัมปัตตะวนิช (2551, อ้างถึงใน กัณวาสนรณ์ มีเดช, 2560) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะทางเศรษฐกิจ สังคม และส่วนบุคคลของประชากรที่หมายรวมถึง อายุ เพศ การศึกษา รายได้ อาชีพ เชื้อชาติ สถานภาพสมรส และขนาดครอบครัว โดยปกติลักษณะเหล่านี้มักจะใช้เป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์ผู้รับสารเป้าหมายของโฆษณา เนื่องจากลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน จะทำให้ผู้รับสารเป้าหมายมีทัศนคติและพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย

องค์ประกอบของลักษณะประชากรศาสตร์

ปรมะ สดเวทิน (2546, อ้างถึงใน นิสาชล เรืองชู, 2557)กล่าวว่า ในวิชาประชากรศาสตร์ นิยมศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของประชากรเพียงไม่กี่ด้าน ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

1. เพศ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างทางเพศของประชากรมีความสำคัญในการวางแผนเป็นอย่างมากทั้งในภาครัฐและเอกชน นักสังคมวิทยาส่วนใหญ่มองความสมดุลระหว่างประชากรเพศชายและเพศหญิงในแง่ที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ในการวิเคราะห์ประชากรศาสตร์เรื่องการเกิด การตาย การย้ายถิ่นฐาน การสมรส รวมทั้งการวิเคราะห์เศรษฐกิจที่จำเป็นต้องใช้การแยกข้อมูลทางเพศ

2. อายุ เป็นส่วนประกอบที่สำคัญของประชากรศาสตร์เพราะเป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาการเกิด การสมรส การตาย การย้ายถิ่นฐาน รวมทั้งจะช่วยวางแผนการกำลังคนได้ดีอีกด้วย

3. การสมรส หรือสถานภาพสมรส เป็นความแตกต่างที่มีความสำคัญทางประชากรศาสตร์เป็นอย่างมาก เพราะสัดส่วนของประชากรในแต่ละสถานภาพสมรสมีผลต่ออัตราเจริญพันธุ์และอัตราการตายในประเทศ

4. การศึกษา ระดับการศึกษาของประชากรเป็นตัวชี้วัดที่แสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยจะเห็นได้ว่าประเทศใดที่มีสัดส่วนของประชากรที่ไม่รู้หนังสือมาก จะถูกจัดอยู่ในประเภทของประเทศที่ยังด้อยพัฒนา การทราบถึงสัดส่วนของประชากรในวัยศึกษาเล่าเรียนจะมีส่วนช่วยในการวางแผน และพัฒนาเศรษฐกิจให้ไปในทิศทางที่ดีขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2550, อ้างถึงใน กัณวาสรณ์ มีเดช, 2560) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้ล้วนเป็นเกณฑ์ที่ช่วยอย่างมากในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญในการวัดปริมาณประชากรและการกำหนดตลาดเป้าหมายทางสถิติ โดยข้อมูลทางประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดเป้าหมายได้ง่ายกว่าตัวแปรลักษณะอื่น ซึ่งตัวแปรที่สำคัญทางประชากรศาสตร์มีดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศทำให้นุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียว แต่ต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีจากการรับสารและการส่งข่าวสาร นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติต่างๆ เพราะวัฒนธรรมและสังคมได้กำหนดบทบาท รวมถึงกิจกรรมของคนทั้งสองเพศไว้ต่างกัน

2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างในเรื่องของความคิดและพฤติกรรมบุคคลที่มีอายุน้อยกว่าจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีกว่าคนที่อายุ

มาก ซึ่งคนที่อายุมากจะมีความคิดที่เป็นอนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง และมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากได้ผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในเรื่องของการเป็นผู้รับข่าวสารที่ดี เพราะเป็นผู้ที่มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ง่าย และเข้าใจสารได้ดีกว่า แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ

4. อาชีพ บุคคลแต่ละสาขาอาชีพมีความต้องการในสินค้าและบริการที่ต่างกัน เช่น นักธุรกิจต้องการรถยนต์ที่ดีมีระดับ ส่วนผู้ใช้แรงงานต้องการสินค้าอุปโภคบริโภคที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน เป็นต้น

5. รายได้ โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีรายได้สูง แต่อย่างไรก็ตามผู้บริโภคที่มีรายได้ปานกลางและรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่เป็นอย่างมาก ซึ่งรายได้จะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดตลาดเป้าหมายชัดเจนยิ่งขึ้น

6. ขนาดครอบครัว และสถานภาพครอบครัว เป็นเป้าหมายที่สำคัญขององค์กร เพราะมีความเกี่ยวข้องกับผู้บริโภค ทั้งจำนวน และลักษณะของผู้บริโภคในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้าหนึ่ง

Belch & Belch (2005, อ้างถึงใน จามร เจริญชีพ, 2559)กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์เชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรมการตัดสินใจ และอัตราการใช้สินค้าของผู้บริโภค ซึ่งสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย

1. อายุ บุคคลที่มีอายุต่างกัน จะมีความต้องการในสินค้าและบริการที่ต่างกันไป เช่น กลุ่มวัยรุ่นจะชอบทดลองสนใจสิ่งแปลกใหม่ ส่วนกลุ่มผู้สูงอายุจะสนใจสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการรักษาสุขภาพ

2. เพศ เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในเรื่องของพฤติกรรมในการบริโภค เพราะเพศที่ต่างกันมีทัศนคติ การรับรู้และการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าที่บริโภคแตกต่างกัน โดยมากเกิดจากสาเหตุในเรื่องของการได้รับการเลี้ยงดู การปลูกฝังนิสัยมาตั้งแต่ในวัยเด็ก

3. สถานภาพสมรส การสมรส โสด หย่าร้าง เป็นหม้าย เป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้เป็นปัจจัยทางการตลาดมาโดยตลอด เพราะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ซื้อที่ต่างกัน เช่น ผู้ที่หย่าร้าง หรือเป็นหม้ายจะเลือกแต่งกายด้วยเสื้อผ้าที่หรูหราทันสมัย

4. การศึกษา ผู้ที่มีการศึกษาสูง มีแนวโน้มที่จะเลือกบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพดีมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ เนื่องจากผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ

5. อาชีพ อาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการในสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น เกษตรกรต้องการซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ หรือพนักงานที่ทำงานในบริษัทส่วนใหญ่จะซื้อสินค้าเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ เป็นต้น นักการตลาดจะต้องศึกษาสินค้าและบริการ เพื่อจัดเตรียมสินค้าและบริการให้ตรงกับความต้องการของแต่ละกลุ่มอาชีพ

6. รายได้ หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ จะแสดงถึงอำนาจการซื้อและทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน โดยรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อ คนที่มีรายได้ต่ำจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ ส่วนคนที่มีรายได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาสูง ซึ่งจะเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลัก

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า การศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญสำหรับงานวิจัย เพราะจะสามารถชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีคุณสมบัติแตกต่างกัน โดยผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของลักษณะประชากรศาสตร์ของ Belch & Belch (2005, อ้างถึงใน จามร เจริญชีพ, 2559) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ มาใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

2. แนวคิดและทฤษฎีความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน

สำนักงานก.พ. (2548, อ้างถึงใน ฐานิตตา สิงห์ลล, 2563)ให้ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ว่า การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงานครอบครัว สังคม และตนเอง

สุขชัย วงษ์จันทร์ (2549, อ้างถึงใน สรวาลี แซงแสงวง, 2559) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์ชีวิตการทำงานและครอบครัวไว้ว่า การที่บุคคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีความเหมาะสมและสมดุลทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตภายในครอบครัว โดยจะต้องมีการวางแผนในการใช้ชีวิตประจำวันกับการทำงานและครอบครัวไปพร้อมๆกัน

ปรินดา สมควร (2557) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการระหว่างทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิต ความต้องการ และการทำงานได้อย่างลงตัว รวมถึงตอบสนองความต้องการของสิ่งที่อยู่รอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินชีวิต เช่น การรู้จักแบ่งเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว และการทำงาน

มัสลิน เดชอรัญ (2559) ได้อธิบายความสมดุลชีวิตและการทำงานไว้สองความหมาย คือ การจัดการเวลาเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัวและด้านอื่นๆ และอีกความหมาย คือ การไม่มีการขัดแย้งในเรื่องงานและชีวิตด้านอื่นๆ ซึ่งถือเป็นความสำเร็จของชีวิต

ฐานิตา สิงห์ลือ (2563) กล่าวว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการรูปแบบการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการทำงานรวมถึงเวลางานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดดุลยภาพ หากสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่มีความเครียดสะสม และส่งผลถึงความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

Greenhaus (2002, อ้างถึงใน Delecta, 2011) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ ความพึงพอใจในการบริหารการทำงานทั้งที่ทำงานและที่บ้าน โดยให้เกิดปัญหาความขัดแย้งน้อยที่สุด

Felstead et al. (2002, อ้างถึงใน Delecta, 2011) ได้อธิบายว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงาน เวลา สถานที่ทำงาน และเวลานอกเหนือจากการทำงาน

Dr. Liji Thomas (2021) อธิบายว่า การบรรลุความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ไม่ได้หมายถึงการที่บุคคลใช้เวลาเท่ากันกับ งาน และครอบครัวเพียงเท่านั้น แต่รวมไปถึงบุคคลมีความสามารถที่จะจัดสรร เวลา งาน ครอบครัว และความคิดได้เพียงพอเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ

จากการศึกษาแนวคิดและทบทวนวรรณกรรมเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ว่า การบริหารจัดการชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้มีความสมดุลและเหมาะสม ซึ่งจะต้องไม่ทำงานมากเกินไปหรือน้อยเกินไป และยังสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดี โดยมีเวลาให้กับตัวเอง ครอบครัว งาน อย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อนำไปสู่ความสุขในการดำเนินชีวิต

ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Dr. Liji Thomas (2021) กล่าวว่า การที่พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่น่าพอใจ จะส่งผลให้นายจ้างได้รับผลประโยชน์ต่างๆมากมาย เช่น ผลผลิตสูงขึ้น การขาดงานน้อยลง สุขภาพกายและสุขภาพจิตดีขึ้น และแรงจูงใจในการทำงานก็จะสูงขึ้นตามไปด้วย

Coursera (2023) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะช่วยเพิ่มความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวม ทั้งสุขภาพกาย อารมณ์ และจิตใจ ซึ่งจากการศึกษาพบว่าการทำงานหลายชั่วโมงอาจนำไปสู่ปัญหาสุขภาพที่ร้ายแรง เช่น “การนอนหลับไม่เพียงพอ ภาวะซึมเศร้า การดื่มหนัก โรคเบาหวาน ความจำบกพร่อง และโรคหัวใจ” ซึ่งหากมีปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้น ก็จะทำให้ชีวิตการทำงานของเรารุนแรงขึ้น นำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายและผลกระทบด้านลบอื่นๆ

McLean (2023) กล่าวว่า มีผลการศึกษามากมาย ที่แนะนำว่าพนักงานจะมีประสิทธิภาพงานลดลงหากพนักงานทำงานหลายชั่วโมง บ่งบอกถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ไม่ดี ซึ่งหากพนักงานทำงานเป็นเวลานานหรือมีปัญหาในการหาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและอาชีพก็จะทำให้เกิดปัญหาตามมา เช่น ความเสี่ยงสูงที่จะหมดไฟในการทำงาน วิตกกังวลและซึมเศร้า ประสบความเมื่อยล้า และมีปัญหาสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับความเครียด เป็นต้น

ดังนั้นแล้วความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตเป็นอย่างมาก เพราะหากเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ไม่ดี ก็จะส่งผลเสียตามมาเป็นจำนวนมาก ทั้งในเรื่องของประสิทธิภาพงาน และสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ตามมาในระยะยาว

แนวคิดและองค์ประกอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) ได้รับความสนใจมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีค.ศ 1960 ในประเทศสหรัฐอเมริกา จนถึงปัจจุบัน ในระยะแรกแนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นแนวคิดที่เริ่มต้นมาจากการเห็นความสำคัญของการกำหนดค่าตอบแทนและความเท่าเทียมกันด้านโอกาสและผู้ใช้แรงงาน Thongkamkaew (2555, อ้างถึงใน ปัทมาวรรณ จินดารักษ์ และ สายสุนีย์ เกษม, 2562)

พิชิต เทพวรรณ (2554 อ้างถึงใน สรวาลี แซงแสง, 2559) กล่าวว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) เป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต คือ การดึงเอาความสามารถของพนักงานออกมาภายใต้แนวคิดที่ครอบคลุมรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงาน และการปรับปรุงงานที่เหมาะสมเพื่อให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยการปรับปรุงงานจัดทำขึ้นเพื่อให้ตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในชีวิตการทำงานพนักงานให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

Merrill and Merrill (2003, อ้างถึงใน มัสลิน เดชอรัญ, 2559) กล่าวว่า องค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไปที่จะส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานประกอบไปด้วย 5 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านการทำงาน หรืออาชีพ เป็นแรงผลักดันที่ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์หรือทำให้เกิดสิ่งใหม่ๆ
2. ด้านครอบครัว เป็นส่วนในการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จ เป็นแรงผลักดันที่ช่วยทำให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม
3. ด้านเวลา เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆอย่างของชีวิต ดังนั้นมนุษย์ทุกคนจึงต้องบริหารจัดการเวลาเพื่อให้เกิดสมดุลกับด้านอื่นๆของชีวิต
4. ด้านการเงิน เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคต อีกทั้งยังเกี่ยวข้องกับการทำงาน ครอบครัว และเวลาอีกด้วย
5. ด้านสติปัญญา เนื่องจากชีวิตของเราทุกคนไม่หยุดนิ่ง ดังนั้นสิ่งที่เราควรทำคือการพัฒนาด้านสติปัญญาและสร้างสมดุลให้กับชีวิต เพื่อนำมาเติมเต็มชีวิตในทุกด้านและทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554 อ้างถึงใน ฐานิตตา สิงห์ลล, 2563) กล่าวว่า ความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน 8 ประการ หรือที่เรียกว่า องค์การแห่งความสุข เป็นกระบวนการสร้างความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิต เพื่อให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ทั้งในด้านของตนเอง ครอบครัว และองค์กรหรือสังคม ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 8 ด้านได้แก่

1. Happy Body คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทางร่างกายและจิตใจ รู้จักใช้ชีวิตมีความสุข สามารถจัดการสมดุลในชีวิตได้อย่างเหมาะสม
2. Happy Heart คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรช่วยเหลือแบ่งปันซึ่งกันและกัน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน
3. Happy Relax คือ การรู้จักผ่อนคลายกับการดำเนินชีวิต และสามารถจัดการความเครียดและความเหนื่อยล้าของตนเองระหว่างการทำงานได้เป็นอย่างดี
4. Happy Brain คือ การศึกษาหาความรู้พัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ เพื่อส่งผลให้เกิดความเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. Happy Soul คือ การมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดใจ และความเกรงกลัวต่อการกระทำ ที่ไม่ดี มีความศรัทธาในศาสนา และมีคุณธรรมในจิตใจ

6. Happy Money คือ การบริหารจัดการ การเงินที่ดี รู้จักเก็บและรู้จักใช้อย่างพอดี

7. Happy Family คือ การมีครอบครัวที่ดี มีความอบอุ่นและมั่นคง ซึ่งความอบอุ่นภายในครอบครัวจะส่งผลต่อความสุขและเป็นกำลังใจในการทำงาน จนก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

8. Happy Society คือ การที่สังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีความรัก มีความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน ทำให้สังคมและสภาพแวดล้อมดีตามไปด้วย

Greenhaus, Callins and Shaw (2003, อ้างถึงใน วชิรวิชญ์ แสงโรจนกิตติคุณ, 2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสมดุลชีวิตกับการทำงานว่ามีด้วยกัน 3 ลักษณะ คือ

1. ความสมดุลในด้านเวลา (Time Balance) คือ การที่บุคคลให้ความสำคัญกับการแบ่งเวลาให้กับหน้าที่การงาน การแบ่งเวลาให้กับหน้าที่อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานที่ทำอย่างเหมาะสม

2. ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งในด้านของหน้าที่การงานและในหน้าที่อื่นนอกเหนือจากหน้าที่การงาน เช่น การสร้างสัมพันธภาพในสังคม และการมีกิจกรรมยามว่างให้พอเหมาะพอดี

3. ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่บุคคลได้รับจากหน้าที่การงานและนอกเหนือจากหน้าที่การงาน โดยจะต้องมีความพึงพอใจในชีวิตครอบครัว และความพึงพอใจในการทำงานของตนเองอยู่ในระดับที่สมดุลกัน

ตาราง 1 สรุปแนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

องค์ประกอบของความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงาน	Merrill and Merrill(2003)	สำนักงานกองทุนสนับสนุน การสร้างเสริมสุขภาพ (2554)	Greenhaus, Callins And Shaw (2003)
1. ด้านการทำงาน	✓		
2. ด้านครอบครัว	✓		
3. ด้านเวลา	✓		✓
4. ด้านการเงิน	✓		
5. ด้านสติปัญญา	✓		
6. Happy Body		✓	
7. Happy Heart		✓	
8. Happy Relax		✓	
9. Happy Brain		✓	
10. Happy Soul		✓	
11. Happy Money		✓	
12. Happy Family		✓	
13. Happy Society		✓	
14. ด้านการมีส่วนร่วม			✓
15. ด้านความพึงพอใจ			✓

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ Greenhaus, Callins and Shaw (2003, อ้างถึงใน วชิรวิชัย แสงโรจนกิตติคุณ, 2563) โดยผู้วิจัยเล็งเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวมีองค์ประกอบของสมดุลชีวิตกับการทำงานที่ตรงตามบริบทที่ผู้วิจัยต้องการ ได้แก่ 1. ความสมดุลในด้านเวลา 2. ความสมดุลในด้านการมีส่วนร่วม และ 3. ความสมดุลในด้านความพึงพอใจ จึงนำแนวคิดดังกล่าวมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครครั้งนี้

3. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

วีไลวรรณ ศรีสงคราม (2547, อ้างถึงใน ฉัตรชัย แทนทอง, 2561) กล่าวว่าแรงจูงใจ (Motivation) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน (Movere) มีความหมายว่าเคลื่อนที่ (To Move) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจมีความเกี่ยวข้องกับพลังงานภายในร่างกาย และทิศทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายในการดำรงไว้ ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อไหร่ก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจบุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและดำรงไว้ต่อไป

ฉัตรยาพร เสมอใจ (2550, อ้างถึงใน เกษราพร รักษาสัจย์, 2564) กล่าวว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงขับภายในตัวบุคคลที่ส่งผลให้แสดงพฤติกรรม โดยแรงขับนี้มาจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองของบุคคล อาจกล่าวได้ว่าการกระทำใดๆ ของบุคคลย่อมเกิดขึ้นมาจากแรงจูงใจ อีกทั้งแรงจูงใจยังเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยในการตัดสินใจของผู้บริโภค

ภารดี อนันต์นาวิ (2551, อ้างถึงใน ฉัตรชัย แทนทอง, 2561) อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลกระทำกิจกรรมหนึ่งอย่างมีจุดหมายปลายทาง ซึ่งอาจเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือภายนอกหรืออาจกล่าวว่าเป็นแรงชักนำจากสิ่งที่มาทำให้เราเกิดความต้องการ (Needs) เกิดแรงขับ (Drive) ความปรารถนา (Desire) เพื่อให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในแนวทางใดทางหนึ่ง

พรเพชร บุตรดี (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์อันเกิดจากปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่บุคคลคาดหวัง อันเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยสิ่งที่คาดหวังนั้นบุคคลอาจจะพอใจหรือไม่ก็ได้

Maslow (1954, อ้างถึงใน เกษราพร รักษาสัจย์, 2564) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่บุคคลคาดหวัง ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากแรงกระตุ้นในด้านต่างๆ รวมถึงการที่บุคคลมีความต้องการที่จะทำให้สำเร็จบรรลุตามที่คาดหวังไว้ โดยนำมาซึ่งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความคาดหวังนั้นๆ ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวเกิดมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ถึงสิ่งกระตุ้นจากปัจจัยต่างๆ

Kinicki and Williams (2008, อ้างถึงใน วชิระ กันภัย, 2559) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่เริ่มต้นจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการจะเป็นผลทำให้

เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจจะผลักดันให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะมีผลทำให้มนุษย์ได้รับความพึงพอใจ หรือได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

จากการศึกษาแนวคิดและทบทวนวรรณกรรมเรื่องแรงจูงใจ ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของการวิจัยได้ว่า แรงจูงใจหมายถึง สิ่งที่เข้ามากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป โดยแรงจูงใจจะเกิดขึ้นจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองตามสิ่งที่คาดหวังนั้นๆ ซึ่งความคาดหวังนั้นจะต้องมีปัจจัยในด้านต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการบรรลุเป้าหมาย

ประเภทของแรงจูงใจ

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของแรงจูงใจแตกต่างกันออกไป

Maslow (1970, อ้างถึงใน พัชรพรรณ ทาศรี, 2564) แรงจูงใจและพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด โดยเมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วก็จะไม่ต้องการการตอบสนองในสิ่งเดิมซ้ำอีก หรือไม่สามมนำสิ่งนั้นกลับมาจูงใจได้อีก แต่จะเกิดความต้องการในสิ่งอื่นเพิ่มขึ้นอีกเป็นลำดับขั้น โดยสามารถแบ่งออกได้ทั้งหมด 5 ลำดับขั้น ดังนี้

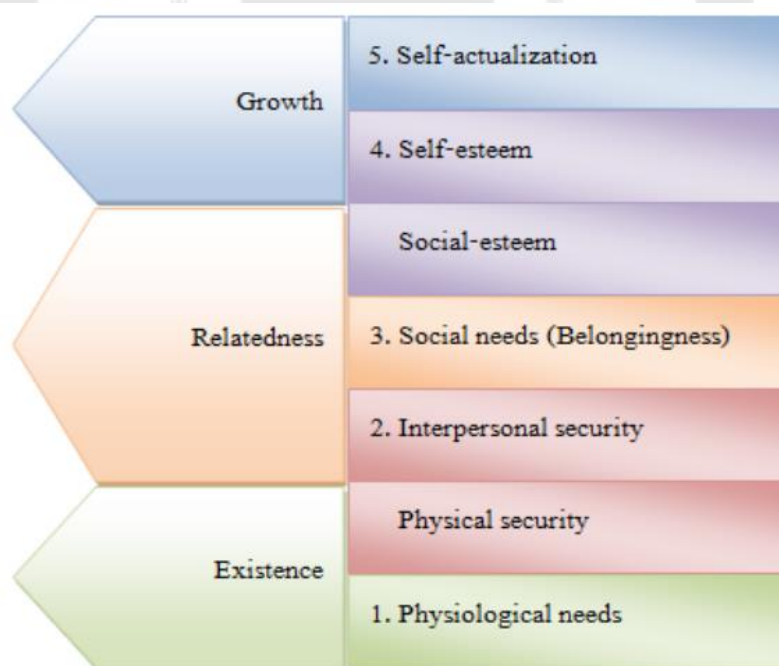
1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกายที่ต้องการได้รับการตอบสนอง เช่น ความหิว ความกระหาย ความเหนื่อย เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความปลอดภัยละความมั่นคงในการใช้ชีวิตและอาชีพ
3. ความต้องการการยอมรับ (Social or love Needs) เป็นความต้องการทางด้านสังคม ต้องการมีเพื่อน มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
4. ความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง (Esteem Needs) ต้องการได้รับการยอมรับนับถือแม่ได้รับการสรรเสริญจากสังคม จากคนภายนอก
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization or Self-fulfillment Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในทุกอย่างที่ตนเองใฝ่ฝัน

Alderfer (1969, อ้างถึงใน นันทนา จงดี, 2560) ได้นำทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ มาทำการศึกษาใหม่ โดยใช้ชื่อว่าทฤษฎีแรงจูงใจนี้ว่า ทฤษฎีERG และทำการแบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มที่ต้องการอยู่รอด (Existence Need) คือความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ที่ต้องการจะใช้ชีวิต โดยมีปัจจัย 4 ประกอบด้วย น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม อากาศ เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งจะมีความคล้ายกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ในขั้นที่ 1 ความต้องการทางกายภาพ และขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง

2. กลุ่มที่ต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Relatedness Need) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับสังคม กับเพื่อนร่วมงานรวมถึงคนในครอบครัว ซึ่งจะเป็นการรวมทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ในขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ขั้นที่ 3 ความต้องการการยอมรับ และขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

3. กลุ่มที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Need) เป็นความต้องการที่อยากจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยบุคคลจะใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ และความชำนาญของตน เพื่อปฏิบัติงานออกมาให้เต็มความสามารถ รวมทั้งต้องการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ ซึ่งเป็นการรวมกันของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ในขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต



ภาพประกอบ 2 การเปรียบเทียบ ทฤษฎีลำดับขั้นของมาสโลว์ กับ ทฤษฎีERGของอัลเดอร์เฟอร์

ที่มา: คงเดช (2552) ERG Theory ของ Clayton P. Alderfer. Online.

ถึงแม้ว่าทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์จะมีความคล้ายคลึงกันในด้านของการจัดลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ แต่ก็มี ความแตกต่างกันในหลายๆด้านเช่น ทฤษฎี ERG จะไม่บอกว่าความต้องการในด้านต่างๆของมนุษย์เรียงลำดับอย่างไร แต่หากความต้องการในด้านใดยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการในด้านนั้นจะถูกส่งออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมต่อไป คล้ายกับที่ นันทนา จงดี (2560) ได้กล่าวว่าทฤษฎี ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ได้ทำการแบ่งลำดับชั้นความต้องการไว้ 3 ด้าน โดยที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งสามารถมีความต้องการในด้านใดด้านหนึ่งได้พร้อมๆกัน และสามารถเกิดขึ้นพร้อมๆกันได้โดยไม่ต้องเรียงลำดับ

Herzberg, (1975 อ้างถึงใน สันหจฐา ชมภูณช, 2563) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ออกมาเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจโดยใช้ชื่อทฤษฎีว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และได้เสนอว่าความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ และแนวคิดที่ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งประกอบด้วย 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงานที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ความสัมฤทธิ์ผล (Achievement) คือ การที่บุคลากรสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย รวมถึงมีส่วนร่วมระหว่างการทำงานภายในองค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จนส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในความสำเร็จนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การที่บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมไปถึงการให้กำลังใจจากคนรอบข้างเพื่อนร่วมงาน และองค์กรให้เกิดความภาคภูมิใจรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ

1.3 ลักษณะของงาน (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงานที่ทำ โดยจะต้องมีการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ระหว่างทำงาน มีการท้าทายความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงกับความรู้ที่ได้จากการศึกษามา

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับมอบหมายงานหรือได้รับความเชื่อถือ และไว้วางใจให้รับผิดชอบงานสำคัญ โดยงานที่ได้รับมอบหมายจะต้องมีปริมาณที่เหมาะสมไม่เยอะหรือน้อยจนเกินไป

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือ การได้รับโอกาสในการเจริญเติบโตทางหน้าที่การงาน การมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ รวมถึงการมีโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการอบรมต่างๆในการทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง แต่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่บุคลากรต้องการจะได้รับการตอบสนอง หากไม่มีปัจจัยเหล่านี้จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 9 ด้าน ดังนี้

2.1 นโยบายและการบริหารงานขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ นโยบายการจัดการระเบียบข้อบังคับในการทำงานและการบริหารงานต่างๆ รวมถึงการติดต่อสื่อสารกันภายในองค์กรให้มีความเป็นธรรม ชัดเจน และมีการแจ้งให้ทราบอย่างทั่วถึงภายในองค์กร

2.2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) คือ ความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องแบ่งและกระจายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม โดยจะต้องสอนงานให้คำแนะนำ และจะต้องรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่างๆของผู้ใต้บังคับบัญชาในระหว่างการทำงานอีกด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้า (Relationship with Supervisor) คือ การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพภายในที่ทำงาน เช่น เสียงรบกวน บรรยากาศในการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ สิ่งเหล่านี้จะมีผลกระทบต่อตัวบุคลากร และทำให้ตัวบุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในระหว่างการทำงาน

2.5 เงินเดือน (Salary) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรทำการจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กรทั้งในรูปแบบของเงินเดือน ค่าจ้าง รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานให้เหมาะสมกับงานที่ทำ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่ง นอกเหนือจากเงินเดือนค่าจ้าง เช่น สวัสดิการด้านสุขภาพ วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

2.6 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers) คือ การติดต่อสื่อสารสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรภายในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจกันได้เป็นอย่างดี

2.7 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ การทำงานที่ได้รับมอบหมายตามหน้าที่โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหาคือผลกระทบต่อครอบครัว เรื่องส่วนตัว และชีวิตประจำวัน

2.8 ตำแหน่งหน้าที่ (Status) คือ อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรีมีความสำคัญต่อองค์กร

2.9 ความมั่นคง (Security) คือ ความรู้สึกของบุคคลากรที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ภาพพจน์ ชื่อเสียงขององค์กร

จากการศึกษาทฤษฎีของเฮอรัลด์เบิร์ก จะทำให้ผู้บริหารตระหนักได้ว่า เงิน ไม่ใช่ปัจจัยเพียงอย่างเดียวที่จะสามารถจูงใจพนักงานภายในองค์กรได้ แต่จะต้องนำปัจจัยในด้านต่างๆมาประยุกต์ใช้ในการออกแบบงานให้มีความท้าทายและน่าสนใจต่อพนักงาน ภายในสภาพการทำงานที่มีความเหมาะสม เพราะจะทำให้การทำงานภายในองค์กรดำเนินไปได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

จันทราณี สงวนนาม (2553 อ้างถึงใน วัชรวิศ เจริญกุล, 2563) ได้ทำการแบ่งประเภทของแรงจูงใจออกมาเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเองโดยที่ไม่ต้องการใช้สิ่งอื่นใดมากระตุ้นให้เกิดความต้องการในการทำสิ่งนั้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานต่างๆเป็นอย่างดี โดยการจูงใจภายในจะสามารถแบ่งประเภทออกมาได้อีก ดังนี้

1.1 ความต้องการ (Needs) ความต้องการทำให้เกิดแรงขับที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายความต้องการนั้น ซึ่งผลที่ตามมาก็คือ ความสบายใจและความพอใจ

1.2 ความปรารถนา (Desire) เป็นความต้องการชนิดหนึ่งที่จะทำให้เกิดแรงขับไม่น้อยไปกว่าความต้องการ โดยถ้าหากไม่บรรลุเป้าหมายความปรารถนานั้นก็จะรู้สึกเฉยๆ

1.3 ความทะเยอทะยาน (Ambition) ความมักใหญ่ใฝ่สูงในสิ่งที่ดี เป็นความต้องการความอยากได้ที่จะช่วยให้บุคคลแสวงหาแนวทางต่างๆมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.4 ความสนใจพิเศษ (Special Interest) ถ้าผู้ปฏิบัติงานคนใดมีความสนใจสิ่งใดเป็นพิเศษ ก็จะมีความตั้งใจในการทำงานนั้นและช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ในเวลาอันรวดเร็ว

1.5 ทศนคติหรือเจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อ สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ถือว่าเป็นการจูงใจภายในที่จะกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าผู้ปฏิบัติ มีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ก็จะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอกเพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความก้าวหน้า และสิ่งล่อใจต่างๆ โดยได้แบ่งแรงจูงใจภายนอกออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.1 การจูงใจในแง่บวก (Positive Motivation) เป็นการจูงใจที่ช่วยลดความกระวนกระวายใจ การจูงใจในลักษณะนี้บุคคลจะได้รับสิ่งที่มีคุณค่าเป็นการตอบแทน เช่น การยกย่องสรรเสริญสำหรับการกระทำหรือพฤติกรรมอันเป็นที่ยอมรับ

2.2 การจูงใจในแง่ลบ (Negative motivation) เป็นการใช้วิธีการจูงใจที่ตรงกันข้ามคือ การขู่ การลงโทษ การตำหนิติเตียน ถ้าหากพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลนั้นไม่เป็นที่ยอมรับ

ตาราง 2 สรุปแนวคิดและทฤษฎีประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจ	Maslow (1943)	.Alderfer (1976)	Herzberg (1975)	จันทร์ภาณี สงวนนาม (2553)
1. ความต้องการทางกายภาพ	✓			
2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง	✓			
3. ความต้องการการยอมรับ	✓			
4. ความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง	✓			
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	✓			
6. กลุ่มที่ต้องการอยู่รอด		✓		
7. กลุ่มที่ต้องการความสัมพันธ์กับผู้อื่น		✓		
8. กลุ่มที่ต้องการความเจริญก้าวหน้า		✓		
9. ความสัมฤทธิ์ผล			✓	
10. ลักษณะของงาน			✓	
11. ความรับผิดชอบ			✓	
12. นโยบายการบริหารงานองค์กร			✓	
13. การปกครองบังคับบัญชา			✓	
14. ความสัมพันธ์กับหัวหน้า			✓	
15. สภาพการทำงาน			✓	
16. เงินเดือน			✓	
17. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			✓	
18. ชีวิตส่วนตัว			✓	
19. ตำแหน่งหน้าที่			✓	
20. แรงจูงใจภายใน				✓
21. แรงจูงใจภายนอก				✓

จากแนวคิดทฤษฎีประเภทของแรงจูงใจที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าทฤษฎีแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกของ จันทรานี สงวนนาม (2553, อ้างถึงใน วัชรวิศ เจริญกุล, 2563) ที่กล่าวว่าแรงจูงใจแบ่งออกเป็น 1.แรงจูงใจภายใน 2.แรงจูงใจภายนอก มีความเหมาะสมกับการนำมาประยุกต์ใช้เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

4. แนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's

ความหมายของการท่องเที่ยว

การท่องเที่ยวเป็นกิจกรรมรูปแบบหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของคนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ในอดีตมนุษย์มักจะเดินทางเพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงหาที่อยู่อาศัยและสิ่งแปลกใหม่อยู่เสมอ ปัจจุบันการเดินทางเกิดขึ้นจากหลากหลายวัตถุประสงค์ที่แตกต่างจะอดีตเป็นอย่างมาก และด้วยความที่การท่องเที่ยวสามารถสร้างรายได้ในการพัฒนาประเทศได้เป็นจำนวนมาก จึงทำให้การท่องเที่ยวในปัจจุบันมีความสำคัญอย่างมากต่อเศรษฐกิจของทุกประเทศรวมถึงประเทศไทยอีกด้วย โดยมีผู้ให้ความหมายของการท่องเที่ยวแตกต่างกันออกไปหลายท่าน ดังนี้

กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา 2547 และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (2549 อ้างถึงใน มาศศุภา นิมบุญจาซ, 2558) ได้ให้ความหมายของการท่องเที่ยวไว้ว่า การเดินทางเพื่อพักผ่อนหย่อนใจเพื่อหาความสนุกสนานบันเทิงเริงรมย์ เพื่อการประชุมสัมมนา เพื่อการศึกษาหาความรู้ และติดต่อธุรกิจตลอดจนเพื่อการเยี่ยมเยียนญาติพี่น้อง

วิมล จิโรจน์พันธ์ และคณะ (2548 อ้างถึงใน ถิรพร แสงพิรุณ, 2559) กล่าวว่า การท่องเที่ยว หมายถึงการที่ผู้คนเดินทางไปสู่สถานที่ต่างๆ เพื่อการพักผ่อนหย่อนใจ เพื่อการศึกษา เพื่อการแลกเปลี่ยนทางศิลปวัฒนธรรม เยี่ยมญาติและเพื่อนฝูง พักผ่อนในวันหยุด รวมถึงเดินทางไปเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการ ตลอดจนการเดินทางไปศึกษาจากผู้เชี่ยวชาญหรือไปทำการวิจัย โดยสามารถใช้เวลาคมนาคมขนส่งได้ทุกรูปแบบ

สำนักพัฒนาการท่องเที่ยว (2553 อ้างถึงใน แสงรวี เกตุสุวรรณ, 2563) ความหมายของการท่องเที่ยวไว้ว่า เป็นการเดินทางไปเยือนสถานที่ต่างถิ่น เป็นลักษณะการไปเยือนชั่วคราวโดยไม่ใช่เพื่อการประกอบอาชีพหารายได้ และมีใช้การไปอยู่อาศัยแบบประจำ

วรรณา วงษ์วานิช (2539 อ้างถึงใน เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ, 2564) กล่าวว่า ความหมายของการท่องเที่ยว สามารถกล่าวได้ 3 ประการ คือ 1. ต้องเดินทางจากถิ่นที่อยู่อาศัยไป

ยังถิ่นที่อื่นชั่วคราว 2. ต้องเดินทางไปด้วยความสมัครใจ 3. เดินทางด้วยจุดมุ่งหมายใดๆก็ได้ที่มีไว้เพื่อการประกอบอาชีพหรือหารายได้

ซึ่งความหมายของการท่องเที่ยวที่ วรรณ วรชวานิช กล่าวมานั้นสอดคล้องกับองค์การสหประชาชาติ (United Nation) ที่ได้ให้ความหมายเรื่องของการเดินทางและการท่องเที่ยวไว้ว่า กิจกรรมที่มีเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกันอยู่ 3 ประการดังนี้

1. การเดินทาง หมายถึง การเดินทางที่ไม่ได้ถูกบังคับไม่ใช่เพื่อค่าจ้างหรือการว่าจ้าง เป็นการเดินทางโดยใช้ยานพาหนะเพื่อเดินทางจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง

2. จุดหมายปลายทาง หมายถึง การกำหนดจุดหมายปลายทางที่นักท่องเที่ยวจะเดินทางไปใช้เวลาอยู่อาศัยในช่วงเวลาหนึ่งและจะต้องมีการเดินทางกลับที่อยู่เดิม โดยสถานที่นั้นๆที่ไปจะมีสิ่งอำนวยความสะดวกและการบริการที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้เดินทางไป

3. ความมุ่งหมาย หมายถึง มีความมุ่งหมายในการเดินทางที่ไม่ใช่เพื่อการประกอบอาชีพหรือแสวงหารายได้ตัวในการเดินทางนั้นอาจมีความมุ่งหมายมากกว่าหนึ่งอย่างก็ได้ (องค์การสหประชาชาติ (2506, อ้างถึงใน แสงรวี เกตุสุวรรณ, 2563)

จันทา ไชยะโวหาน (2562) กล่าวว่า การท่องเที่ยวหมายถึง การเคลื่อนย้ายประชากรจากแห่งหนึ่งไปสู่อีกแห่งหนึ่ง ที่รวมทั้งการเดินทางภายในประเทศ และการเดินทางระหว่างประเทศ ซึ่งการท่องเที่ยวเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ต่อกัน โดยจะต้องมีกิจกรรมที่ทำร่วมกันให้ได้รับความรู้ ความสนุกสนาน ฉะนั้นการท่องเที่ยวในปัจจุบันจึงเป็นธุรกิจที่เติบโตและสามารถสร้างรายได้ให้กับประเทศอย่างมาก

จากการศึกษาความหมายของการท่องเที่ยวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า การท่องเที่ยวหมายถึง การเดินทางไปในสถานที่ต่างๆเป็นเวลาชั่วคราวเพื่อพักผ่อน หาความสนุกสนานให้แก่ตัวบุคคล โดยจะต้องประกอบไปด้วย 3 สิ่งสำคัญ คือ 1. การเดินทางที่ไม่ได้ถูกบังคับหรือมาจากการถูกว่าจ้าง 2. จุดหมายปลายทางที่นักท่องเที่ยวต้องการไปเพื่อหาความสุขจากจุดหมายนั้น 3. ความมุ่งหมาย ความต้องการไปยังสถานที่แห่งการโดยมิใช่เพื่อไปหารายได้หรือมองหาอาชีพ

องค์ประกอบการท่องเที่ยว

องค์ประกอบต่างๆของแหล่งท่องเที่ยวเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความสนใจ และเกิดการตัดสินใจเดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวเหล่านั้นๆ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับองค์ประกอบการท่องเที่ยวไว้มากมายแตกต่างกันออกไป ดังนี้

ผู้หญิงใส่จึงทำการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบการท่องเที่ยวจากทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

วรรณ วรชวานิช (2539, อ้างถึงใน แสงวี เกตุสุวรรณ, 2563) กล่าวว่า องค์ประกอบการท่องเที่ยวเป็นปัจจัยที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการหมุนเวียนในอุตสาหกรรมท่องเที่ยว และก่อให้เกิดผลดีแก่นักท่องเที่ยวอีกด้วย โดยองค์ประกอบการท่องเที่ยวประกอบไปด้วย

1. นักท่องเที่ยว เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของธุรกิจท่องเที่ยว ซึ่งจะประกอบไปด้วย การกระจายของนักท่องเที่ยวสู่สถานที่ต่างๆ การทำกิจกรรมต่างๆ และทัศนคติที่เกิดขึ้นในการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวแต่ละคน

2. สินค้าท่องเที่ยวหรือสถานที่ท่องเที่ยว เป็นการรวบรวมเอาสินค้าและบริการเข้าไว้ด้วยกัน ซึ่งสินค้าทางการท่องเที่ยวควรเป็นสิ่งที่นักท่องเที่ยวซื้อหรือใช้บริการแล้วเกิดขึ้นซึ่งความประทับใจ

3. การคมนาคมขนส่ง เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ให้นักท่องเที่ยวเกิดความพอใจ และส่งผลให้ธุรกิจการท่องเที่ยวมีการขับเคลื่อนดำเนินต่อไปในทางที่ดี โดยจะต้องพิจารณาถึงสิ่งต่างๆ เช่น การคมนาคมขนส่งสู่แหล่งท่องเที่ยว และการจราจร เป็นต้น

4. ข้อมูลข่าวสารและการบริการ เป็นปัจจัยที่ให้ความรู้ความกระจ่างชัดเจน ชักจูงให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวมากขึ้นผ่านสื่อต่างๆ

5. ความปลอดภัยและการอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยที่ทำให้ให้นักท่องเที่ยวเกิดความสบายใจ เกิดความผ่อนคลาย และนำไปสู่ความประทับใจเมื่อได้ไปในสถานที่ต่างถิ่น

6. องค์ประกอบด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างและสนับสนุนธุรกิจท่องเที่ยวให้สามารถดำเนินไปได้อย่างถูกต้อง เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินธุรกิจ เช่น การไฟฟ้า การประปา และการสื่อสาร เป็นต้น

7. การสนับสนุนสิ่งอื่นๆ เป็นปัจจัยที่เกิดขึ้นก็ทำให้นักท่องเที่ยวมีความสะดวกสบายมากขึ้นในระว่างการท่องเที่ยว เช่น การเงินการธนาคาร ศูนย์ความช่วยเหลือ ความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้คน เป็นต้น

บุษบา สิทธิการ และสิริวัฒนา ใจมา (2552, อ้างถึงใน มาศศุภา นิมบุญจาซ, 2558) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญรายการท่องเที่ยว 2 ประการ หรือ 2A's ดังนี้

1. ที่พักในแหล่งท่องเที่ยว (Accommodation) เป็นปัจจัยที่จะสามารถรองรับนักท่องเที่ยวภายในแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ หากที่พักในแหล่งท่องเที่ยวนั้นมีความหลากหลายและ

สะดวกสบาย จะส่งผลให้นักท่องเที่ยวเกิดการตัดสินใจเดินทางมาพักผ่อนและท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวแห่งนั้นได้

2. กิจกรรมการท่องเที่ยว (Activity) เป็นกิจกรรมที่ทำให้นักท่องเที่ยวเกิดความเพลิดเพลิน สนุกสนาน ระหว่างการเดินทางไปท่องเที่ยว ซึ่งอาจเป็นกิจกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละท้องถิ่นทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก หรือเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมประเพณี โดยจะต้องมีการควบคุมการจัดกิจกรรมให้มีความเหมาะสมและปลอดภัย

บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548 อ้างถึงใน กชธมน วงศ์คำ, 2562) ได้อธิบายว่าการที่การท่องเที่ยวจะบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ หรือ 3As' ดังนี้

1. สิ่งดึงดูดใจ (Attraction) หมายถึง ความสวยงามตามธรรมชาติ ศิลปะวัฒนธรรม โบราณสถาน และอื่นๆ ซึ่งเป็นปัจจัยหลักของการท่องเที่ยวที่จะต้องมีสิ่งดึงดูดใจอย่างใดอย่างหนึ่งแก่นักท่องเที่ยวเพื่อให้นักท่องเที่ยวเกิดความต้องการที่จะไปเยี่ยมชมเยือน

2. สิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) หมายถึง สิ่งที่จะบริการแก่นักท่องเที่ยวที่เข้ามาท่องเที่ยวภายในแหล่งท่องเที่ยวให้เกิดความประทับใจ ความสะดวกสบาย แล้วเกิดความต้องการที่จะกลับมาท่องเที่ยวอีกครั้ง หรือพำนักอยู่นานขึ้น

3. การเข้าถึงพื้นที่ (Accessibility) หมายถึง การคมนาคมเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวที่ ต้องมีเส้นทางหรือโครงข่ายคมนาคมที่สามารถเข้าถึงพื้นที่นั้น ตลอดจนสามารถติดต่อระหว่างแหล่งท่องเที่ยวกับบริเวณใกล้เคียงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ซึ่งจะเห็นได้ว่าแหล่งท่องเที่ยวที่มีการคมนาคมที่สะดวก จะมีนักท่องเที่ยวตัดสินใจเดินทางไปท่องเที่ยวมากกว่าแหล่งท่องเที่ยวที่ไม่มีการคมนาคมที่สะดวกเพียงพอ

วรรณงา ศิลปอาชา (2545, อ้างถึงใน เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญชนกิจ 2564) ได้อธิบายลักษณะของทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เดินทางไปท่องเที่ยวยังแหล่งท่องเที่ยวอันนั้นมี 4 ประการ หรือ 4A's ได้แก่

1. ความดึงดูดใจ (Attraction) ทรัพยากรการท่องเที่ยวควรดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวได้ หรือมีลักษณะชวนตา ชวนใจ มีเสน่ห์เฉพาะตัวอันมีสาเหตุมาจาก ความงามตามธรรมชาติ และมีลักษณะของเหตุการณ์สำคัญเฉพาะกาล

2. ความสามารถในการเข้าถึงง่าย (Accessibility) ทรัพยากรการท่องเที่ยวจะดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวได้มากหากมีความสะดวกในการเดินทาง แล้วถ้านักท่องเที่ยวสามารถเดินทางเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวได้สะดวกและใกล้ชิดนักท่องเที่ยวจะเกิดความสนุกสนานในการท่องเที่ยวมากยิ่งขึ้น

3. ความประทับใจ (Amenity) ทรัพยากรทางการท่องเที่ยวควรก่อให้เกิดความประทับใจ สุขกาย และซาบซึ้งในการเที่ยวชม เช่น ความประทับใจจากการเยี่ยมชมอารยธรรมในอดีต หรือแม้แต่ความประทับใจจากการพักผ่อนภายในสถานที่ธรรมชาติ รวมไปถึงความประทับใจจากความสนุกสนานในงานประเพณีต่างๆภายในสถานที่นั้นๆ เป็นต้น

4. องค์ประกอบของการบริการ (Ancillary Service) สถานที่ท่องเที่ยวและหน่วยงานภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องควรจัดสรรการบริการด้านต่างๆให้แก่นักท่องเที่ยว และดึงดูดใจให้นักท่องเที่ยวเดินทางมายังสถานที่ท่องเที่ยวเหล่านั้น เช่น การบริการด้านการตลาด และการประสานความร่วมมือด้านการพัฒนาและจัดกิจกรรมการท่องเที่ยว

Tourism Western Australia (2008 อ้างถึงใน อารยา สุวรรณสุจริต, 2560) ได้อธิบายองค์ประกอบของการท่องเที่ยวไว้ 5 ประการ (5A's ดังนี้)

1. สิ่งดึงดูดใจ (Attraction) คือ ทรัพยากรการท่องเที่ยวที่สามารถดึงดูดความสนใจของนักท่องเที่ยวให้ตัดสินใจเดินทางไปยังสถานที่นั้นๆ เช่น

- สิ่งดึงดูดใจธรรมชาติ (Natural Attractions)
- สิ่งดึงดูดใจที่มนุษย์สร้างขึ้น (Built Attractions) รวมถึงกิจกรรมที่มนุษย์จัดขึ้น
- สิ่งดึงดูดใจเชิงศิลปวัฒนธรรม (Cultural Attractions)
- สิ่งดึงดูดใจเชิงชุมชนสัมพันธ์ (Social Attraction)

2. กิจกรรม (Activities) สถานที่ท่องเที่ยวควรจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ ที่นักท่องเที่ยวสามารถทำในช่วงเวลาที่พำนักและท่องเที่ยว ณ สถานที่นั้น เพื่อเพิ่มความน่าสนใจให้แก่สถานที่ ซึ่งกิจกรรมต่างๆควรมีความหลากหลาย และตรงกับความต้องการของนักท่องเที่ยวด้วย เช่น กิจกรรมเดินป่า กิจกรรมดำน้ำ เป็นต้น

3. การเข้าถึง (Access) หมายถึง สภาพการคมนาคมไปสู่แหล่งท่องเที่ยวนั้นๆ มีความสะดวกสบายเหมาะต่อการเดินทางการท่องเที่ยวมากน้อยเพียงใด ซึ่งจะพิจารณาจากระยะทางของจุดศูนย์กลางมาจนถึงแหล่งท่องเที่ยว พิจารณาจากลักษณะการเดินทางว่าเป็นอย่างไร มีสภาพเป็นถนนเป็นอย่างไร ระยะทางเดินเหมาะกับนักท่องเที่ยวเพียงใด รวมถึงความยากง่ายในการจัดหยานพาหนะ หรืออาจพิจารณาได้จากความสะดวก อุปสรรคหรือสิ่งกีดขวาง การเดินทาง ลักษณะการเดินทางและสภาพถนน การคมนาคมขนส่ง และความสะดวกในการเดินทางมายังแหล่งท่องเที่ยว นอกจากนี้ ยังหมายถึงสิ่งที่สามารถทำให้นักท่องเที่ยวรู้จัก และเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวนั้นได้ง่ายขึ้น เช่น การลงเว็บไซต์ เป็นต้น

4. สิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) หมายถึง สิ่งบริการขั้นพื้นฐานต่างๆที่จำเป็นต่อการท่องเที่ยวที่มีอยู่ในแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ โดยจะต้องคำนึงถึงความสะดวกสบายในการใช้บริการของนักท่องเที่ยว เช่น ร้านอาหารและเครื่องดื่ม ระบบไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์ สถานรักษาพยาบาล สถานีตำรวจ ศูนย์บริการนักท่องเที่ยว

5. ที่พัก (Accommodation) สถานที่ท่องเที่ยวควรมีจำนวนที่พักที่เพียงพอ พร้อมทั้งมีความหลากหลาย ด้านราคาและบริการ มีความเหมาะสมต่อสถานที่และ อยู่ไม่ไกลจากแหล่งท่องเที่ยว ให้นักท่องเที่ยวสามารถเดินทางมายังแหล่งท่องเที่ยวได้ง่ายและปลอดภัย

Buhalis (2000, อ้างถึงใน เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาวนิกิจ 2564) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของการท่องเที่ยวประกอบไปด้วย 6 ประการหรือ A's ดังนี้

1. แหล่งท่องเที่ยว (Attraction) เช่น แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ แหล่งท่องเที่ยวที่มนุษย์สร้างขึ้น สถาปัตยกรรมและการจัดกิจกรรมพิเศษ
2. การเข้าถึง (Accessibility) คือ ระบบการคมนาคม สถานีขนส่งผู้โดยสารและยานพาหนะ
3. สิ่งอำนวยความสะดวก (Amenities) คือ ที่พัก การจัดเลี้ยงและการบริการการท่องเที่ยว
4. โปรแกรมท่องเที่ยวสำเร็จรูป (Available packages) คือ โปรแกรมท่องเที่ยวที่ถูกรเตรียมโดยคนกลางระหว่างนักท่องเที่ยวกับเจ้าบ้าน
5. กิจกรรม (Activities) คือ กิจกรรมที่เกิดขึ้นระหว่างที่นักท่องเที่ยวอยู่ในพื้นที่
6. การให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว (Ancillary Service) ได้แก่ ธนาคาร โรงพยาบาล และโทรคมนาคม

ตาราง 3 สรุปแนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบการท่องเที่ยว

องค์ประกอบการท่องเที่ยว	บุษบา สัทธการ และศิริวัฒนา ไจมา (2552)	บุญเลิศ จิตตั้งวัฒนา (2548)	วรรณภา ศิลปอาษา (2545)	Tourism Western Australia (2008)	Buhalis (2000)	วรรณภา วงษ์วานิช (2539)
1. ที่พัก	✓			✓		
2. กิจกรรม	✓			✓	✓	
3. สิ่งดึงดูดใจ		✓	✓	✓		
4. สิ่งอำนวยความสะดวก		✓	✓	✓	✓	✓
5. การเข้าถึง		✓		✓	✓	
6. ความประทับใจ			✓			
7. องค์ประกอบของการบริการ			✓			
8. แหล่งท่องเที่ยว					✓	
9. โปรแกรมท่องเที่ยวสำเร็จรูป					✓	
10. การให้บริการของแหล่งท่องเที่ยว					✓	
11. นักท่องเที่ยว						✓
12. สินค้าท่องเที่ยวและสถานที่ท่องเที่ยว						✓
13. การคมนาคมขนส่ง						✓
14. ข้อมูลข่าวสารการบริการ						✓
15. องค์ประกอบด้านโครงสร้างพื้นฐาน						✓
16. การสนับสนุนสิ่งอื่นๆ						✓

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบการท่องเที่ยวของนักวิชาการหลายท่าน พบว่า องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ของ Tourism Western Australia (2008, อ้างถึงใน อารยา สุวรรณสุจริต, 2560) ประกอบไปด้วย 1. สิ่งดึงดูดใจ 2. กิจกรรม 3. การเข้าถึง 4. สิ่งอำนวยความสะดวก และ 5. ที่พัก มีความชัดเจนและตรงประเด็น เหมาะแก่การนำมาใช้เป็นตัวแปรอิสระ

ของวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบที่ยาวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร นี้

5. แนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจ

ความหมายของการตัดสินใจ

จิตราภรณ์ สุทธิวรเศรษฐ์ (2543 อ้างถึงใน ปิวรา เกียรติทง, 2561) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ เป็นการเลือกกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างรอบคอบจากทรัพยากรที่มีอยู่แล้ว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ซึ่งจะสามารถแบ่งแนวคิดของความหมายได้ 3 แบบได้แก่

1. การตัดสินใจ ซึ่งรวมไปถึงการเลือก ทั้งนี้การตัดสินใจย่อมเป็นไปไม่ได้ ถ้าหากมีสิ่งเลือกเพียงสิ่งเดียว
2. การตัดสินใจ เป็นกระบวนการด้านความคิดที่จะต้องใช้ความ สุขุม ละเอียด รอบคอบ เพราะอารมณ์และองค์ประกอบของจิตได้สำนึกมีอิทธิพลต่อกระบวนการทางความคิดนั้นๆ
3. การตัดสินใจ เป็นเรื่องของการกระทำที่มีจุดหมาย เพื่อให้ได้ความสำเร็จแล้ว ผลลัพธ์ที่คาดหวังไว้

ทิพย์วัลย์ สัจจันทร์ และคณะ (2548 อ้างถึงใน จุไรรัตน์ ศิริมังมุล และคณะ, 2562) อธิบายว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาหรืออาจกล่าวได้ว่า การตัดสินใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีทางเลือกหลายๆทางเกิดขึ้นก่อน จากนั้นจึงนำทางเลือกเหล่านั้นมาพิจารณาเปรียบเทียบกันจนได้ทางเลือกที่เหมาะสมที่สุด แล้วจึงนำมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่อไป

ฉัตยาพร เสมอใจ (2549 อ้างถึงใน ชวกร ศรีราชา, 2562) ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นกระบวนการในการเลือกที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งจากทางเลือกต่างๆโดยมีข้อจำกัดของสถานการณ์และข้อมูลเพื่อนำมาใช้พิจารณาจนกว่าจะเกิดการเลือก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2556 (อ้างถึงใน จุไรรัตน์ ศิริมังมุล และคณะ, 2562) ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึงการกระทำของบุคคลในการเลือกทางเลือกที่มีอยู่จากหลายๆทางเลือก โดยจะต้องทำการรวบรวม ประเมินข้อมูล และสิ่งประกอบอื่นๆที่สำคัญ มาใช้ในการพิจารณาเพื่อให้เกิดการเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียวที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เลือก เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

จินตนา ธนวิบูลย์ชัย (ม.ป.ป. อ้างถึงใน ภัทราวดี กฤตรัชตน์, 2562) ได้ให้ความหมายของการตัดสินใจไว้ว่า เป็นการพิจารณาทางเลือกใดก็ตามที่ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ แล้วเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่ง

จากการศึกษาความหมายของการตัดสินใจ จึงทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การตัดสินใจคือกระบวนการในการเลือกที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยในการเลือกแต่ละครั้งจะประกอบไปด้วยทางเลือกจากหลากหลายทาง ส่งผลให้จะต้องใช้วิธีการรวบรวมข้อมูล ประเมินข้อมูล และสิ่งประกอบอื่นๆเข้ามาเป็นตัวช่วยในการพิจารณาเพื่อให้เกิดทางเลือกที่ดีที่สุดและตรงตามความต้องการของผู้เลือกมากที่สุด

กระบวนการของการตัดสินใจ

กระบวนการตัดสินใจเป็นการกำหนดขั้นตอนของการตัดสินใจตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักเหตุผลและมีกฎเกณฑ์ใช้ระเบียบทางวิทยาศาสตร์เข้ามาเป็นเครื่องมือเพื่อช่วยในการหาข้อสรุปของการตัดสินใจ ซึ่งจะมีลำดับขั้นของกระบวนการตัดสินใจที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ที่นักวิชาการแต่ละท่านได้อธิบายไว้

Oppenheim (1979, อ้างถึงใน จูไรรัตน์ ศิริมั่งมุล และคณะ, 2562) กล่าวว่า ขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 6 ขั้นตอน ได้แก่

1. การตระหนักถึงปัญหาหรือสถานการณ์ที่มีตัวเลือกเกิดขึ้น
2. พิจารณาและไต่ตรองทางเลือก
3. เลือกทางเลือกที่ดีและมีปัญหาน้อยที่สุด
4. ตัดสินใจบนพื้นฐานของทางเลือก
5. ยอมรับกับผลที่ตามมาของการตัดสินใจ
6. ประเมินผลการตัดสินใจ

Plunkett and Attner (1994 อ้างถึงใน กรรณิการ์ ทวีมหาคุณ, 2561) ได้เสนอลำดับขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจในการทำงาน 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การระบุปัญหา เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะการระบุปัญหาที่มีผลต่อการดำเนินการในกระบวนการตัดสินใจขั้นตอนต่อไป ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการตัดสินใจอีกด้วย
2. การระบุข้อจำกัดของปัจจัย เมื่อระบุปัญหาที่ถูกต้องแล้ว ควรพิจารณาถึงข้อจำกัดหรือเงื่อนไขต่างๆด้วย

3. การพัฒนาทางเลือก ควรเป็นทางเลือกที่มีศักยภาพและมีความเป็นไปได้ในการแก้ปัญหา

4. การวิเคราะห์ทางเลือก จะต้องนำข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกมาเปรียบเทียบกันอย่างรอบคอบเพื่อให้เกิดการตัดสินใจในลำดับต่อไป

5. การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด ทำการพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดเพียงทางเลือกเดียว โดยทางเลือกนั้นจะ ต้องส่งผลเสียในภายหลังน้อยที่สุดและให้ผลประโยชน์มากที่สุด

6. การนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ นำผลที่ได้จากการตัดสินใจไปลงมือทำเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7. การสร้างระบบควบคุมและประเมินผล เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาหรือ ทำการตัดสินใจใหม่ได้อย่างรวดเร็ว

สมคิด บางโม (2538 อ้างถึงใน ธีรยุทธ แก้วเกร็ด, 2560) กล่าวว่า กระบวนการตัดสินใจ นั้นประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การหาข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการรวบรวมข่าวสารข้อมูลจากสภาพแวดล้อมหรือสิ่งที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและนำมาวิเคราะห์ เพื่อให้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ

2. คาดคะเนผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. พิจารณาแนวทางการปฏิบัติที่จะนำไปใช้ รวมทั้งการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ เพื่อพิจารณาในการแก้ปัญหา และควรพิจารณาหาทางเลือกไว้หลายๆทาง

4. เลือกทางปฏิบัติทางใดทางหนึ่ง โดยเลือกจากแนวทางที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่ออนาคต

5. ตัดสินใจเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด

6. วัดผลที่เลือก โดยนำไปเปรียบเทียบและคาดคะเนกับเคยกำหนดไว้

(ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551) อธิบายว่า กระบวนการตัดสินใจ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอนที่สำคัญคือ

1. ตระหนักถึงปัญหา การรับรู้ถึงปัญหาหรือโอกาส ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นโดยตรงหรืออาจจะต้องพิจารณาจากสภาพแวดล้อม

2. นิยามปัญหา กำหนดขอบเขตของปัญหาให้ชัดเจนเพื่อให้สามารถรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัญหาได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น

3. ตัดสินใจ เป็นขั้นตอนในการเลือกผลลัพธ์ที่เหมาะสม เพื่อนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติ
4. การปฏิบัติตามแผน นำทางเลือกที่เลือกไว้ไปวางแผน และดำเนินการปฏิบัติให้เป็นรูป ธรรม
5. การประเมินผล วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อทำการปรับปรุง และดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

รูปแบบการตัดสินใจ

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2540, อ้างถึงใน ธีรยุทธ แก้วเกร็ด, 2560) ได้แบ่งรูปแบบของการตัดสินใจไว้ 2 ลักษณะดังนี้

1. การตัดสินใจโดยใช้สามัญสำนึก ประสบการณ์และความรู้สึก เป็นการตัดสินใจโดยไม่มีหลักการ มักอาศัยสามัญสำนึกหรือความรู้สึกสัญชาตญาณเป็นสำคัญ ตัดสินใจเพียงแค่ว่าคิดถึงสิ่งที่เหมาะสมหรือควรจะเป็น ซึ่งบางครั้งก็เป็นลักษณะของการตัดสินใจปราศจากการไตร่ตรอง
2. การตัดสินใจด้วยการใช้เหตุผลประโยชน์รอง เป็นการตัดสินใจโดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ หรือการใช้หลักเหตุและผลเข้ามาเป็นตัวช่วยในการตัดสินใจเพื่อให้เกิดผลในทางที่ดี และถูกต้องตรงตามเป้าหมายที่สุด

ตาราง 4 สรุปแนวคิดและทฤษฎีรูปแบบการตัดสินใจ

รูปแบบการตัดสินใจ	ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2540)
1. การตัดสินใจโดยใช้สามัญสำนึก	✓
2. การตัดสินใจโดยใช้เหตุผลประโยชน์รอง	✓

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการตัดสินใจข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการตัดสินใจเป็นการเลือกกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาจเป็นการแก้ปัญหาหรือเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการของตนเอง ซึ่งผู้วิจัยเล็งเห็นว่าทฤษฎีรูปแบบการตัดสินใจของศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2540, อ้างถึงใน ธีรยุทธ แก้วเกร็ด, 2560) ที่ว่าด้วย การตัดสินใจแบ่งเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1. การตัดสินใจโดยใช้สามัญสำนึก และ 2. การตัดสินใจด้วยการใช้เหตุผลประโยชน์รอง มีความเกี่ยวข้องกับการนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างมากเพราะการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยนั้น จะต้องอาศัยเหตุผล และองค์ประกอบหลายๆด้านเข้ามาเป็นตัวเลือกในการตัดสินใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งสถานที่ที่ใช้ในการทำงานอีกด้วย

6. ข้อมูลการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย

ความหมายของการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย

เพ็ญ (2565) ได้อธิบายว่า การทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย หรือ Workation มาจากคำว่า Work ที่แปลว่าทำงาน และ Vacation ที่แปลว่า ท่องเที่ยว เป็นรูปแบบการทำงานที่เราสามารถทำงาน ที่ไหนก็ได้ และเมื่อไหร่ก็ได้ หมดปัญหาการทำงาน Work from Home ที่ต้องอยู่แต่ในบ้าน หรือพื้นที่เดิมๆ อีกทั้ง ยังทำให้เราได้ไปสถานที่ที่เที่ยวดังๆ เปลี่ยนการทำงานแบบกดดันให้เป็นการทำงานที่ผ่อนคลาย เพิ่มอิสระ กระตุ้นไอเดีย และยังทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของเราดีมากขึ้นอีกด้วย ซึ่งเหมาะกับการทำงานในยุคนี้เป็นอย่างมาก แต่ในประเทศไทยนั้นยังไม่ค่อยมีผู้ใดนำมาใช้มากนัก หรืออาจเป็นเพราะคนไทยส่วนใหญ่ยังไม่ชินกับการทำงานในรูปแบบนี้สักเท่าไร จนกระทั่งในระยะหลังๆที่เกิดผลกระทบจากโรคระบาด Covid-19 ทำให้ผู้คนต้องใช้ชีวิตแบบ New Normal หลายๆองค์กรเริ่มมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่ๆให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ จึงมีการพูดถึงรูปแบบการทำงานในลักษณะกันเป็นจำนวนมาก และเป็นที่ยอมรับมากขึ้นในปัจจุบัน

สทธร เพชรวิโรจน์ชัย (2564) กล่าวว่า การทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เป็นรูปแบบการทำงานที่เลือกได้ว่าจะทำงานจากที่ไหนก็ได้ เมื่อไหร่ก็ได้ เป็นการทำงานที่อิสระ เช่นเดียวกับ Work From Anywhere เพียงแต่ว่า Workation จะอนุญาตให้พนักงานท่องเที่ยวพักผ่อนไปในเวลาเดียวกัน ไม่ได้นั่งทำงานเคร่งเครียดอย่างเดียว

Vige (2023) กล่าวว่า การทำงานแบบเที่ยวไปด้วยเป็นเทรนด์การทำงาน และการท่องเที่ยวรูปแบบหนึ่ง ที่รวมทั้งการทำงานและการท่องเที่ยวเข้าด้วยกัน โดยการทำงานแบบเที่ยว

ไปด้วยทำงานไปด้วยนั้น อาจเป็นเพียงความต้องการในการคลายเครียด หรือเติมพลังในการทำงาน และมองหาแรงบันดาลใจใหม่ๆ

Lexi (2023) กล่าวว่า การทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เป็นแนวคิดที่ผู้คนมองหาการผสมผสานที่ลงตัวของการเดินทางไปพักผ่อนในสถานที่ที่ซึ่งสร้างแรงบันดาลใจโดยไม่กระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Smowl (2023) กล่าวว่า การทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย คือ การเดินทางที่รวมการทำงาน และการพักผ่อนเข้าด้วยกัน เหมาะสำหรับผู้ที่ทำงานทางไกล ฟรีแลนซ์ หรือผู้ประกอบการ ที่สามารถทำงานได้จากทุกสถานที่ที่มีการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต เป็นการทำงานที่ไม่ต้องอยู่แต่เพียงในบ้านหรือสถานที่ทำงาน ซึ่งการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยจะช่วยทำให้ผู้ที่ทำงานทางไกลได้สำรวจจุดหมายปลายทางใหม่ๆในการเดินทาง และทำงานให้บรรลุไปพร้อมๆกันได้

ข้อดีและข้อเสียของการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย

การทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยมีทั้งข้อดี และ ข้อเสียแตกต่างกันออกไปในแต่ละด้านไม่ว่าจะเป็นในด้าน ประโยชน์ของพนักงาน ตัวองค์กรเอง หรือแม้กระทั่งสถานที่ท่องเที่ยวเองด้วย เพย์ (2565) และ สหธร เพชรวิโรจน์ชัย (2564) ได้อธิบาย ข้อดีและข้อเสียของการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยในลักษณะที่คล้ายคลึงกันว่า

ข้อดีของการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย มีดังนี้

1. พนักงานสามารถจัดสรรเวลาการทำงานของตนเองได้อย่างอิสระ เพราะการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยจะมีบรรยากาศที่ผ่อนคลายกว่าการทำงานอยู่ในออฟฟิศที่หลายคนอาจรู้สึกอึดอัดกับกรอบกติกาขององค์กร

2. ทำให้รู้สึกผ่อนคลาย และลดสภาวะความเครียดสะสมจากการงานได้ดีมากขึ้น เพราะในการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย พนักงานสามารถเลือกบรรยากาศสถานที่ทำงานเองได้ เลือกคนที่จะพบปะพูดคุยได้ ก่อให้เกิดความรู้สึกว่าตัวเองมีอำนาจในการจัดการชีวิต และพื้นที่ทำงานของตนเอง

3. เห็นมุมมองของงาน ในอีกหลายๆด้าน และช่วยให้พัฒนาปรับปรุงตัวงานได้ดียิ่งขึ้น

4. ถ้ามีการทำงานกันเป็นทีม หรือเป็นกลุ่มใหญ่ๆจะทำให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากขึ้น และงานก็จะออกมาดีมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

5. สร้างแรงบันดาลใจ และประสบการณ์ใหม่ๆให้กับพนักงาน เพราะการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย คือการได้ออกไปเห็นอะไรใหม่ๆที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ได้ง่าย ได้พบวัฒนธรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในการทำงาน และทำให้สมองปลอดโปร่งช่วยให้ประสิทธิภาพในการคิดงานเพิ่มมากยิ่งขึ้นไปด้วย

ข้อเสียของการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย มีดังนี้

1. อาจมีค่าใช้จ่ายสูง เนื่องจากการเดินทางไปทำงานนอกสถานที่เป็นการไปท่องเที่ยวอีกรูปแบบหนึ่ง เพราะฉะนั้นจึงมีค่าใช้จ่ายต่างๆตามมา รวมไปถึงความต้องการทางเทคโนโลยี เช่น สัญญาอินเทอร์เน็ตไวไฟ, คอมพิวเตอร์แล็ปท็อป

2. ถ้าไม่ดูแลสถานที่ดีๆอาจทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เพราะในบางครั้งในแต่ละสถานที่ อาจเกิดปัญหามากมายจากปัจจัยหลายๆอย่าง เช่น การติดต่อสื่อสารลำบากหากไม่มีเทคโนโลยีรองรับ ส่งผลให้การประชุมออนไลน์ไม่ราบรื่นทำให้เกิดปัญหาหากว่าประสบผลสำเร็จ

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า การทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เป็นการทำงานรูปแบบหนึ่งที่น่าการทำงาน และการเดินทางท่องเที่ยว มารวมเข้าด้วยกัน โดยสามารถกำหนดเวลา และสถานที่การทำงานได้ด้วยตนเอง เหมาะกับการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยนั้น มีส่วนช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานดีขึ้น ลดความตึงเครียดในการทำงาน และเสริมสร้างแรงบันดาลใจใหม่ๆในการทำงาน แต่ก็ต้องคำนึงถึงข้อเสียในเรื่องค่าใช้จ่ายที่ตามมา และปัญหาเรื่องการติดต่อสื่อสารอีกด้วย

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปรินดา สมควร (2557) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ผลการวิจัยพบว่า ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม อยู่ในระดับสูง และด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง ด้านผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติราชการ และด้านพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการหรือความสามารถเชิงสมรรถนะ พบว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่าความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มัสดลิน เดชอรัญ (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงานเจเนอเรชั่นวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเจเนอเรชั่นวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอหาดใหญ่ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยรวมและระดับความจงรักภักดีโดยรวมที่ระดับปานกลาง โดยพบ ความสัมพันธ์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.10 นอกจากนี้ ยังพบว่า 1) พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่า 2 ปี มีความจงรักภักดีด้านผลตอบแทนและด้านบรรทัดฐาน มากกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 2 ปี และ 2) พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท มีความจงรักภักดีด้านความรู้สึกและด้านบรรทัดฐานมากกว่า กลุ่มพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาท ดังนั้นหากพนักงานมีความผูกพันที่สูงขึ้นจะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มากขึ้น เช่นกัน

สราวดี แสงแสง (2559) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชั่น X และ เจเนอเรชั่น Y ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ในการตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 72.5 มี อายุ 22-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.5 มีสถานภาพคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 80 (64 คน) มีระดับ การศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 91.2 มีประสบการณ์ทำงานระยะเวลา 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.4 (26 คน) และส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 73.7 (59 คน) ผลการศึกษาระดับความสมดุลของชีวิตใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชั่น X และ เจเนอเรชั่น Y ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงินและด้านสติปัญญา โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยพบว่าระดับ ความสมดุลของชีวิตในการทำงานในด้านที่มากที่สุดคือ ด้านเวลา และพบว่า ระดับความสมดุลของชีวิต การทำงานในด้านที่น้อยคือ ด้านการเงิน

ฐานิตตา สิงห์ลอ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด เพราะการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3 ได้ให้ความสำคัญกับการจัดนโยบายเพื่อสนับสนุนความสมดุลในชีวิตการทำงานอย่างเหมาะสม ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของ

พนักงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

วชิรวิชัย แสงโรจน์กิตติคุณ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิต การทำงาน และการเรียน ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษาที่มีอายุงานแตกต่างกัน จะมีสมดุลชีวิต การทำงาน และการเรียนในด้านรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (p<.05) และด้านสมดุลการเงินแตกต่างกันที่ระดับ (p<.001) 2) นักศึกษาที่มีจำนวนบุตร แตกต่างกัน จะมีสมดุลชีวิต การทำงาน และการเรียน ทั้งด้านรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (p<.05) 3) พบ ปฏิสัมพันธ์ ระหว่างลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและการสนับสนุนทางสังคมจากงานที่มีผลต่อสมดุลชีวิต การทำงาน และการเรียนในด้านรวม (p<.01) 4) ตัวแปรที่สำคัญในการทำนายสมดุลชีวิต การทำงาน และการเรียน ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากงาน ($\beta = .235$) การเผชิญปัญหาแบบมุ่งเน้นที่ปัญหา ($\beta = .212$) การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ($\beta = .172$) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ($\beta .138$) ตามลำดับ โดยตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคลและตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมสามารถร่วมกัน ทำนายสมดุลชีวิต การทำงาน และ การเรียน ในด้านรวมได้ร้อยละ 32.6 จากผลการวิจัยนี้ สถาบันการศึกษา ที่ทำงาน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลไปใช้ในการกำหนดแนวทางการส่งเสริมให้เกิดสมดุลชีวิต ซึ่งจะช่วยให้สมดุลชีวิตของนักศึกษาที่มีคุณภาพโดยไม่ขัดแย้งกับการเรียนและการทำงาน

วชิระ กันภัย (2559) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การ งานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านลักษณะงาน และด้านผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 2) พนักงานมหาวิทยาลัยเพศชายและหญิง มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่าง 4) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่าง 5) พนักงานมหาวิทยาลัยที่มี

ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่าง

นันทนา จงดี (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันของพนักงานส่งผลต่อแรงจูงใจตามทฤษฎี ERG ด้านความต้องการด้านการดำรงชีวิตอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ และความต้องการด้านการเจริญเติบโต เป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยด้านความต้องการความสัมพันธ์มากที่สุด สำหรับความผูกพันองค์กรของพนักงานพบว่า ด้านทัศนคติ ผลตอบแทน และด้านความภักดีเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยด้านความภักดีมากที่สุด

ฉัตรชัย แทนทอง (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรีสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรีสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ปัจจัยจูงใจ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงานตามลำดับ และปัจจัยค่าจูงโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเงินเดือนสิ่งตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านการสอนงาน ควบคุม ดูแลตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามเพศ สถานภาพและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูงโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น จำแนกตามประสบการณ์ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ.05

สุขวิทย์ บุญสุข (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของพนักงาน Gen Y ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,000-30,000 บาท โดยแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของพนักงาน Gen Y ถูกจัดอยู่ในกลุ่มของแรงจูงใจภายนอก ซึ่งแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของพนักงาน Gen Y มี 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการตามลำดับ โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เกษราพร รักษาสัตย์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจและคุณภาพการบริการที่ส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อร้านค้าปลีกออนไลน์ บนแอปพลิเคชันของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นวาย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ระหว่าง 24 - 30 ปี จบการศึกษาในระดับ ปริญญาตรี มีอาชีพเป็นพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 55,001 บาท โดยเข้าใช้บริการร้านค้าปลีก ออนไลน์บนแอปพลิเคชันจำนวน 1-2 ครั้งต่อเดือน ผ่านทางโทรศัพท์มือถือ และมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อครั้ง ในการซื้อ สินค้าหรือบริการ 501-1,000 บาท ในส่วนของแรงจูงใจในการใช้บริการร้านค้าปลีกออนไลน์บนแอปพลิเคชันพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การรับรู้ด้านคุณภาพการให้บริการของร้านค้าปลีกออนไลน์บนแอปพลิเคชัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และความภักดีต่อร้านค้าปลีกออนไลน์บนแอปพลิเคชัน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจ พบว่าแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการสินค้า แรงจูงใจที่เกิดจากเหตุผล แรงจูงใจที่เกิดจากอารมณ์ หรือแรงจูงใจที่เกิดจากร้านค้าปลีกออนไลน์ ส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อร้านค้าปลีกออนไลน์บนแอปพลิเคชันของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นวาย โดยแรงจูงใจที่เกิดจากเหตุผลส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อร้านค้าปลีกออนไลน์บนแอปพลิเคชันของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นวายมากที่สุด นอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยปัจจัยด้านคุณภาพการบริการ พบว่า ด้านการรักษาความเป็นส่วนตัวให้กับผู้ใช้บริการ ด้านการตอบสนอง และการจัดการแก้ไขปัญหา ด้านการชดเชยในกรณีที่เกิดความผิดพลาด และด้านช่องทางการติดต่อสื่อสารกับผู้ใช้บริการ ส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อร้านค้าปลีกออนไลน์บนแอปพลิเคชันของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นวาย โดยด้านการรักษาความเป็น ส่วนตัวให้กับผู้ใช้บริการส่งผลกระทบต่อความภักดีต่อร้านค้าปลีกออนไลน์บนแอปพลิเคชันของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นวายมากที่สุด

ชวกร ศรีราชา (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ การรับรู้นโยบายภาครัฐ การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์การท่องเที่ยวที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นนักท่องเที่ยวที่ไปท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมใน

จังหวัดอ่างทอง จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการท่องเที่ยว การรับรู้ นโยบาย ภาครัฐ การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว และภาพลักษณ์การท่องเที่ยวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดอ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวยังมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการท่องเที่ยวในจังหวัดอ่างทอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน ยกเว้นภาพลักษณ์การท่องเที่ยวในด้านสถานที่ท่องเที่ยว และด้านจิตวิทยา กลับไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดอ่างทอง อันเนื่องมาจากจังหวัดอ่างทองจัดเป็นแหล่งท่องเที่ยวเมืองรอง ซึ่งความพร้อมต่างๆ ยังไม่สามารถเทียบเท่ากับสถานที่ท่องเที่ยวเมืองหลัก เช่น จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งอยู่ใกล้เคียงได้

วรรณพร วะสุวรรณ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง ของนักท่องเที่ยวเจนเนอเรชั่นวาย กลุ่มตัวอย่างคือ นักท่องเที่ยวเจนเนอเรชั่นวายที่เคยเดินทางมาท่องเที่ยวที่เกาะเสม็ดภายใน 1 ปี จำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นด้านทัศนคติโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ระดับความคิดเห็นด้านศักยภาพการท่องเที่ยวโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยด้านทัศนคติ พบว่า ความรู้/ความเข้าใจ อารมณ์/ความรู้สึก และพฤติกรรม ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง ของนักท่องเที่ยวเจนเนอเรชั่นวาย และ 4) ปัจจัยด้านศักยภาพการท่องเที่ยว พบว่า สิ่งดึงดูดใจ การเข้าถึง ความปลอดภัย และการบริการ/การรับรอง ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง ของนักท่องเที่ยวเจนเนอเรชั่นวาย โดยผู้ประกอบการ องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว เกาะเสม็ดสามารถนำแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา ศักยภาพการท่องเที่ยว และกำหนดนโยบายการท่องเที่ยว เพื่อให้เหมาะสมและตอบสนองกับความต้องการของนักท่องเที่ยวเจนเนอเรชั่นวาย

อารยา สุวรรณสุขจิต (2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง การตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม ภาพลักษณ์ การท่องเที่ยว และความกังวลการรับประทานอาหารแปลกใหม่ที่มีผลต่อแนวโน้มในการรับประทานอาหารท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ของนักท่องเที่ยวชาวไทย ผลการวิจัยพบว่า นักท่องเที่ยวมีความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมในระดับมาก และรับรู้ภาพลักษณ์การท่องเที่ยวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านสิ่งดึงดูดใจในระดับมากที่สุด ตามด้วย ด้านการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านที่พัก และด้านกิจกรรมสำหรับความกลัว การรับประทานอาหารแปลกใหม่ มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง และนักท่องเที่ยวมีแนวโน้มในการ รับประทานอาหารท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม และภาพลักษณ์การ ท่องเที่ยวของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการเข้าถึงแหล่ง

ท่องเที่ยว มีผลต่อแนวโน้มในการ รับประทานอาหารท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยาของ นักท่องเที่ยวชาวไทย ในขณะที่ความกังวลการ รับประทานอาหารแปลกใหม่ และภาพลักษณ์การ ท่องเที่ยวของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาด้านสิ่ง ดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก ไม่มีผลต่อแนวโน้มในการ รับประทานอาหารท้องถิ่นจังหวัดพระนครศรีอยุธยาของ นักท่องเที่ยวชาวไทยอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ 5% (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) ซึ่งได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ ดังนี้

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

เมื่อ n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งมีค่า = 1.96

p คือ สัดส่วนของประชากรของข้อมูลในอดีต

q คือ สัดส่วน 1 - p

e คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมรับได้ 5%

แทนค่าในสูตรได้ดังนี้ คือ

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

$$= 384.16 \text{ หรือเท่ากับ } 385 \text{ คน}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ 385 คน และเพื่อป้องกันการสูญเสียของแบบสอบถาม จึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มคนวัยทำงานใน Facebook ที่มีสมาชิกสูงสุด 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่ม ท่องเที่ยวทั่วโลก มีสมาชิกจำนวน 22,938 คน
2. กลุ่ม Workation Thailand มีสมาชิกจำนวน 2,108 คน
3. กลุ่ม ทำงานไปเที่ยวไป มีสมาชิกจำนวน 1,009 คน

ขั้นตอนที่ 2 วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ของจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 3 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 26,005 คน โดยเลือกจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนของสมาชิกแต่ละกลุ่ม (สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มกราคม 2566)

1. กลุ่ม ท่องเที่ยวทั่วโลก จำนวน 22,938 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 352 คน
2. กลุ่ม Workation Thailand จำนวน 2,108 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 32 คน
3. กลุ่ม ทำงานไปเที่ยวไป จำนวน 1,009 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 16 คน

ขั้นตอนที่ 3 วิธีสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ในการรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลแต่ละกลุ่มตามขั้นตอนที่ 2 จนครบจำนวนที่ต้องการ รวม 400 ตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางสร้างเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน แรงจูงใจ และองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัย

ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบ ถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

คำถามคัดกรอง แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะคำถามปลายปิด (Close - Ended Question) จำนวน 2 ข้อ โดยให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 ท่านเคยทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยหรือไม่ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด มีลักษณะคำถามแบบมีสองคำตอบให้เลือก (Dichotomous Questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. เคย
2. ไม่เคย

ข้อที่ 2 ท่านทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด มีลักษณะคำถามแบบมีสองคำตอบให้เลือก (Dichotomous Questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. ใช่
2. ไม่ใช่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และ อาชีพ ลักษณะคำถามปลายปิด (Close - Ended Question) จำนวน 6 ข้อ โดยให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด มีลักษณะคำถามแบบมีสองคำตอบให้เลือก (Dichotomous Questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. เพศชาย
2. เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด มีลักษณะคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) แบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่าง เป็น 4 ช่วงอายุ ซึ่งคำนวณการแบ่งอันตรภาคชั้นดังนี้ (สมยศ แย้มเพ็ญ, 2551 อ้างถึงใน สุจิตรา มุลอาษา, 2564)

$$\text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ซึ่งอายุคนวัยทำงานในแบบสอบถาม จะมีอายุตั้งแต่ 19 ปี ขึ้นไป จนถึง 60 ปี ดังนั้น ผู้วิจัยกำหนดให้อายุ 19 ปี เป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการคำนวณ เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้นที่สามารถสมัครทำงานได้ และใช้ข้อมูลอายุสูงสุดของพนักงานที่ทำงานกับบริษัทจนเกษียณอายุที่ 60 ปี โดยกำหนดช่วงอายุเป็น 4 ช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{60-19}{4} = 10$$

ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถามมีการเรียงลำดับ ดังนี้

1. 19 – 28 ปี
2. 29 – 38 ปี
3. 39 – 48 ปี
4. 49 – 60 ปี

ข้อที่ 3 สถานภาพสมรส เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด มีลักษณะคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. โสด
2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

ข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด มีลักษณะคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

ข้อที่ 5 รายได้ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด มีลักษณะคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยกำหนดช่วงรายได้เป็น 4 ช่วงดังนี้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
2. 15,001 – 30,000 บาท
3. 30,001 – 45,000 บาท
4. 45,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 อาชีพ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด มีลักษณะคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. พนักงานเอกชน
2. พนักงานอิสระ
3. ประกอบธุรกิจส่วนตัว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ จำนวน 12 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale เป็นคำถามปลายปิด เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอธิบายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

- 4.21 – 5.00 ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3.41 – 4.20 ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมาก
- 2.61 – 3.40 ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 1.81 – 2.60 ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับน้อย
- 1.00 – 1.80 ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก จำนวน 9 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Rating Scale เป็นคำถามปลายเปิด เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย

- 5 หมายถึง มีแรงจูงใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีแรงจูงใจมาก
- 3 หมายถึง มีแรงจูงใจปานกลาง
- 2 หมายถึง มีแรงจูงใจน้อย
- 1 หมายถึง มีแรงจูงใจน้อยที่สุด

การอธิบายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

4.21 – 5.00 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

2.61 – 3.40 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 มีแรงจูงใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานที่เกี่ยว 5A's ได้แก่ ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก จำนวน 19 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Rating Scale เป็นคำถามปลายเปิด เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย

5 หมายถึง มีความสำคัญมากที่สุด

4 หมายถึง มีความสำคัญมาก

3 หมายถึง มีความสำคัญปานกลาง

2 หมายถึง มีความสำคัญน้อย

1 หมายถึง มีความสำคัญน้อยที่สุด

การอธิบายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

4.21 – 5.00 องค์ประกอบการทำงานที่เกี่ยว 5A's มีความสำคัญในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 องค์ประกอบการทำงานที่เกี่ยว 5A's มีความสำคัญในระดับมาก

2.61 – 3.40 องค์ประกอบการทำงานที่เกี่ยว 5A's มีความสำคัญในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 องค์ประกอบการทำงานที่เกี่ยว 5A's มีความสำคัญในระดับน้อย

1.00 – 1.80 องค์ประกอบการทำงานที่เกี่ยว 5A's มีความสำคัญในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 5 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale เป็นคำถามปลายปิด เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

4 หมายถึง เห็นด้วย

3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การอธิบายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่ามากที่สุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำที่สุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

4.21 – 5.00 มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยในระดับมากที่สุด

3.41 – 4.20 มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยในระดับมาก

2.61 – 3.40 มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยในระดับปานกลาง

1.81 – 2.60 มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยในระดับ
น้อย

1.00 – 1.80 มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยในระดับ
น้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่
ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่
เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการ
สร้างแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบและ
เสนอแนะเพิ่มเติม

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง
เหมาะสม และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่ม
ตัวอย่าง คือ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่เคยทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย
จากนั้นทำการปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดย
นำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 30 ชุด
โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบาค
(Cronbach) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่า
มีความเชื่อถือได้มาก โดยในงานวิจัยต้องมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วา
ณิชย์บัญชา, 2561)

4.1 แบบสอบถามความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย

ด้านเวลา	มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.716
ด้านการมีส่วนร่วม	มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.706
ด้านความพึงพอใจ	มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.792

4.2 แบบสอบถามแรงจูงใจ ประกอบด้วย

ด้านแรงจูงใจภายใน	มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.742
-------------------	----------------------------------

ด้านแรงจูงใจภายนอก	มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.849
4.3 แบบสอบถามองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ประกอบด้วย	
ด้านสิ่งดึงดูดใจ	มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.920
ด้านกิจกรรม	มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.876
ด้านการเข้าถึง	มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.875
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.774
ด้านที่พัก	มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.889
4.4 แบบสอบถามการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย	
	มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.868

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด
2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ และแหล่งข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตของหน่วยงานที่มีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

4. การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างทำการตอบ และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว นำมาลงรหัสตามที่กำหนดไว้
3. การประมวลผล (Processing) นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนของที่ 1 ข้อมูลทางลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ ใช้การวิเคราะห์แบบการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอเป็นแบบร้อยละ (Percentage)

1.2 ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนของที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ โดยใช้การวิเคราะห์แบบนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนของที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจด้านภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก ใช้การวิเคราะห์แบบนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.4 ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนของที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานที่เกี่ยวข้อง 5A's ได้แก่ ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก จะใช้การวิเคราะห์แบบนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.5 ข้อมูลจากแบบสอบถามในส่วนของที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์แบบนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย (Means) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อสถิติที่ใช้ ได้แก่

2.1 สถิติ t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านเพศ

2.2 สถิติ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้ และด้านอาชีพ

2.3 สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนาย โดยการสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ตัวแปรตาม) ด้วยกลุ่มของตัวแปรพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) เพื่อให้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ ได้แก่ แรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$P = \frac{f}{n}(100)$$

เมื่อ P แทน ค่าร้อยละ หรือ เปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่ของข้อมูล

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานของข้อมูลในแบบสอบถาม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

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

เมื่อ \bar{x} แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานของข้อมูล (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

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

เมื่อ $S.D.$ แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

1.4 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพแบบสอบถาม สถิติใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบักแอลฟา (Cronbach's alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\alpha = \frac{k \text{ Covariance/Variance}}{1 + (k - 1) \text{ Covariance/Variance}}$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

k แทน จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

$\overline{covariance}$ แทน ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ

$\overline{variance}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ค่าแอลฟาที่ได้จากการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยค่าแอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มากแสดงว่า มีความเชื่อมั่นสูง

2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

2.1 สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test (กัลยา วา

นิษฐ์บัญชา, 2561) ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test

- กรณีที่ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม ไม่เท่ากัน $S_1^2 \neq S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{sp \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]} \frac{1}{\frac{1}{n_1 - 1} + \frac{1}{n_2 - 1}}$$

- กรณีที่ค่าความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
\bar{x}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
\bar{x}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 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	องศาอิสระ (Degree of freedom)

2.2 สถิติ One-Way ANOVA ใช้เปรียบเทียบทดสอบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัว ที่มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2561)

ตาราง 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way ANOVA)

Source ที่มา	องศาอิสระ df	ผลบวกกำลังสอง SS	ค่าประมาณของ	
			ความแปรปรวน MS	F
ระหว่างกลุ่ม	$k - 1$	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	$n - k$	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
รวม	$n - 1$	SS_t		

2.2.1 สถิติ F-test ใช้เปรียบเทียบทดสอบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัว ที่มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2561)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่ F	แทน	ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม
MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
SS_b	แทน	ผลบวกกำลังสองระหว่างกลุ่ม
SS_w	แทน	ผลบวกกำลังสองภายในกลุ่ม
k	แทน	จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญสถิติ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MES \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j

MSE แทน ค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

2.2.2 สถิติ Brown-Forsythe (β) ใช้เปรียบเทียบทดสอบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัว ที่มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\beta = \frac{MS_b}{MS_w}$$

$$\text{โดยค่า } MS_w = \left[1 - \frac{n_1}{N} \right] S_i^2$$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน Brown-Forsythe

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

(Mean Square between Group)

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square within Group)

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง

Dunnett T3 กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่าคู่ใดมีความแตกต่างกัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS_w \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

\bar{x}_i แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i

\bar{x}_j แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j

n_i แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างกลุ่ม j

2.3 สถิติการวิเคราะห์ความถดถอย (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม 1 ตัว กับตัวแปรอิสระ 2 ตัวขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยมีตัวแบบดังนี้

$$Y = \beta_0 + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \dots + \beta_i x_i + \epsilon$$

เมื่อ β_0 แทน ค่าคงที่ของสมการถดถอย

β_i แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของตัวแปรอิสระที่ i

ϵ แทน ค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่าจริงและค่าที่ได้จากสมการ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และแปลผลการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดสัญลักษณ์ และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณา
F.	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติแบบ (F – distribution)
df	แทน	ขั้นของความอิสระ (Degree of freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
LSD	แทน	การเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยประชากรครั้งละคู่
Adj	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอย เชิงพหุคูณ
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการ ทดสอบสมมติฐาน
*	แทน	ผลทดสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก
H_1	แทน	สมมติฐานรอง
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
R^2_{adj}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3 แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 4 องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ประกอบด้วย ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ โดยแสดงข้อมูลในรูปการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากรศาสตร์		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	182	45.50
	หญิง	218	54.50
รวม		400	100.00
อายุ	19 – 28 ปี	100	25.00
	29 – 38 ปี	181	45.30
	39 – 48 ปี	90	22.50
	49 – 60 ปี	29	7.20
รวม		400	100.00
สถานภาพสมรส	โสด	262	65.50
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	128	32.00
	หม้าย / หย่าร้าง แยกกันอยู่	10	2.50
รวม		400	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	33	8.25
	ปริญญาตรี	291	72.75
	สูงกว่าปริญญาตรี	76	19.00
รวม		400	100.00

ตาราง 6 (ต่อ)

	ลักษณะประชากรศาสตร์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	41	10.25
	15,001 – 30,000 บาท	142	35.50
	30,001 – 45,000 บาท	147	36.75
	45,001 บาท ขึ้นไป	70	17.50
	รวม	400	100.00
อาชีพ	พนักงานเอกชน	227	56.75
	พนักงานอิสระ	94	23.50
	ประกอบธุรกิจส่วนตัว	79	19.75
	รวม	400	100.00

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 และเป็นเพศชาย จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 29 – 38 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 รองลงมามีอายุ 19 – 28 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีอายุ 39 – 48 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และมีอายุ 49 – 60 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 รองลงมามีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 และมีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.75 รองลงมามีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ตามลำดับ

รายได้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ 30,001 – 45,000 บาท จำนวน 147 คิดเป็นร้อยละ 36.75 รองลงมามีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 มีรายได้ 45,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และมีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ตามลำดับ

อาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอาชีพ พนักงานเอกชน จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 รองลงมามีอาชีพ พนักงานอิสระ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และประกอบธุรกิจส่วนตัว จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพสมรส มีความถี่ของข้อมูลบางกลุ่มน้อยเกินไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาแบ่งชั้นจำนวนใหม่ เพื่อใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงจำนวนและร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่

ลักษณะประชากรศาสตร์		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส	โสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่	272	68.00
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	128	32.00
รวม		400	100.00

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน จำแนกตาม และสถานภาพสมรสที่จัดกลุ่มใหม่ พบว่า

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด / หย่าร้าง / หม้าย แยกกันอยู่ จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 และมีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ แสดงผลในรูปแบบการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านเวลา			
1. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ตรงตามเวลาที่กำหนด	4.21	0.556	มากที่สุด
2. ท่านสามารถจัดสรรเวลาการทำงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.620	มากที่สุด
3. ท่านมักจะมาทำงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเสมอ	4.30	0.800	มากที่สุด
4. ท่านสามารถบริหารเวลาการทำงานร่วมกับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี	4.42	0.762	มากที่สุด
ด้านเวลาโดยรวม	4.35	0.458	มากที่สุด
ด้านการมีส่วนร่วม			
1. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นอยู่เสมอ	4.43	0.743	มากที่สุด
2. ท่านมองว่าตนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.32	0.796	มากที่สุด
3. การทำงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกับครอบครัว หรือคนรอบข้าง	4.41	0.654	มากที่สุด
4. ท่านมีส่วนร่วมในการโต้ตอบและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่เพื่อนร่วมงาน	4.40	0.616	มากที่สุด
ด้านการมีส่วนร่วมโดยรวม	4.38	0.488	มากที่สุด
ด้านความพึงพอใจ			
1. ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรเป็นผู้กำหนดให้	4.28	0.741	มากที่สุด
2. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน	4.27	0.735	มากที่สุด
3. ท่านพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ท่านกำลังรับผิดชอบอยู่	4.41	0.670	มากที่สุด
4. ครอบครัว หรือคนรอบข้างต่างสนับสนุนในอาชีพการงานของท่าน	4.49	0.656	มากที่สุด
ด้านความพึงพอใจโดยรวม	4.36	0.532	มากที่สุด

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ ผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อท่านสามารถจัดสรรเวลาการทำงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.47 รองลงมาคือ ข้อท่านสามารถบริหารเวลาการทำงานร่วมกับการดูแลครอบครัว ได้เป็นอย่างดี ข้อท่านมักจะมาทำงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเสมอ และข้อท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ตรงตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 4.30 และ 4.21 ตามลำดับ

ด้านการมีส่วนร่วม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.43 รองลงมาคือ ข้อการทำงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกับครอบครัวหรือคนรอบข้าง ข้อท่านมีส่วนร่วมในการได้ตอบและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่เพื่อนร่วมงาน และข้อท่านมองว่าตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 4.40 และ 4.32 ตามลำดับ

ด้านความพึงพอใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อครอบครัวหรือคนรอบข้างต่างสนับสนุนในอาชีพการงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.49 รองลงมาคือ ข้อท่านพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ท่านกำลังรับผิดชอบ ข้อท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรเป็นผู้กำหนดให้ และข้อท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 4.28 และ 4.27 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก แสดงผลในรูปแบบการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านแรงจูงใจภายใน			
1. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	4.13	0.649	มาก
2. ท่านรู้สึกมีความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานภายใต้ใ้กฎระเบียบขององค์กร	4.15	0.784	มาก
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	4.29	0.784	มากที่สุด
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับสิ่งที่ท่านสนใจ	4.12	0.922	มาก
5. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตรงตามเป้าหมาย	4.43	0.697	มากที่สุด
ด้านแรงจูงใจภายในโดยรวม	4.22	0.493	มากที่สุด
ด้านแรงจูงใจภายนอก			
1. งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.17	0.906	มาก
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ	4.26	0.872	มากที่สุด
3. สวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีพ	4.38	0.776	มากที่สุด
4. งานที่ท่านทำช่วยให้ท่านมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม	4.36	0.693	มากที่สุด
ด้านแรงจูงใจภายนอกโดยรวม	4.29	0.624	มากที่สุด

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจ ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านแรงจูงใจภายใน ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายในโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตรงตามเป้าหมาย และข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดง

ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 และ 4.29 ส่วนข้อท่านรู้สึกมีความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานภายใต้กฎระเบียบขององค์กร ข้อข้อท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน และข้องานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับสิ่งที่ท่านสนใจ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.13 และ 4.12 ตามลำดับ

ด้านแรงจูงใจภายนอก ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายนอกโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อสวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.38 รองลงมาคือ ข้องานที่ทำช่วยให้ท่านมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม และเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และ 4.26 และข้องานที่ทำให้เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ประกอบด้วย ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก แสดงผลในรูปแบบการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's

องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's	\bar{x}	SD	แปลผล
ด้านสิ่งดึงดูดใจ			
1. แหล่งท่องเที่ยวมีความเจียบสงบเหมาะแก่การทำงาน	4.19	0.587	มาก
2. ภูมิทัศน์ทางการท่องเที่ยวมีความสวยงามทำให้ผ่อนคลาย	4.34	0.609	มากที่สุด
3. ค่าใช้จ่ายในระหว่างการท่องเที่ยวมีความเหมาะสม	4.46	0.663	มากที่สุด
4. ผู้คนภายในแหล่งท่องเที่ยวมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ	4.16	0.925	มาก
ด้านสิ่งดึงดูดใจโดยรวม	4.28	0.476	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านกิจกรรม			
1. มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ส่งเสริมให้เกิดแรงบันดาลใจ	4.48	0.675	มากที่สุด
2. มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ตรงกับความสนใจของท่าน	4.51	0.668	มากที่สุด
3. มีกิจกรรมที่ช่วยให้ผ่อนคลายจากความเครียด	4.56	0.611	มากที่สุด
ด้านกิจกรรมโดยรวม	4.51	0.559	มากที่สุด
ด้านการเข้าถึง			
1. แหล่งท่องเที่ยวมีขนส่งสาธารณะเข้าถึงได้อย่างสะดวก	4.44	0.650	มากที่สุด
2. ป้ายบอกทางมีความชัดเจนและสะดวกต่อการเดินทาง	4.48	0.605	มากที่สุด
3. สภาพถนนในการเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวมีสภาพดี ได้มาตรฐาน	4.50	0.580	มากที่สุด
4. การเดินทางเข้าถึงสถานที่ท่องเที่ยวมีความปลอดภัย	4.44	0.585	มากที่สุด
5. ข้อมูลของแหล่งท่องเที่ยวสามารถเข้าถึงได้ง่ายผ่าน Website และ Social media	4.54	0.574	มากที่สุด
ด้านการเข้าถึงโดยรวม	4.48	0.406	มากที่สุด
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก			
1. มีไฟฟ้า และน้ำประปาให้บริการ	4.42	0.617	มากที่สุด
2. มี Wi-Fi ที่มีความเร็วให้บริการอยู่เสมอ	4.48	0.619	มากที่สุด
3. มีแสงสว่างที่เพียงพอ เหมาะแก่การทำงาน	4.54	0.563	มากที่สุด
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวม	4.48	0.477	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's	\bar{X}	SD	แปลผล
ด้านที่พัก			
1. ที่พักมีการรักษาความสะอาด ตามมาตรการการป้องกัน Covid-19	4.39	0.643	มากที่สุด
2. ภายในที่พักมีการจัดพื้นที่ให้สามารถนั่งทำงานได้อย่างสะดวก	4.46	0.608	มากที่สุด
3. ภายในที่พักมีอากาศปลอดโปร่ง ไม่แออัด เหมาะแก่การนั่งทำงานเป็นเวลานาน	4.56	0.598	มากที่สุด
4. มีการขยายขอบเขตของ WI-FI ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของที่พัก	4.51	0.608	มากที่สุด
ด้านที่พักโดยรวม	4.47	0.446	มากที่สุด

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความสำคัญเกี่ยวกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านสิ่งดึงดูดใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านสิ่งดึงดูดใจโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ข้อค่าใช้จ่ายในระหว่างการท่องเที่ยวมีความเหมาะสม และข้อภูมิทัศน์ทางการท่องเที่ยวมีความสวยงามทำให้ผ่อนคลาย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.46 และ 4.34 รองลงมาคือ ข้อแหล่งท่องเที่ยวมีความเงียบสงบเหมาะแก่การทำงาน และข้อผู้คนภายในแหล่งท่องเที่ยวมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 และ 4.16 ตามลำดับ

ด้านกิจกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านกิจกรรมโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อมีกิจกรรมที่ช่วยให้ผ่อนคลายจากความเครียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคือข้อมีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ตรงกับความสนใจของท่าน และให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ส่งเสริมให้เกิดแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 4.48

ด้านการเข้าถึง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านการเข้าถึงโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อข้อมูลของแหล่งท่องเที่ยวสามารถเข้าถึงได้ง่ายผ่าน Website และ Social media มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมาคือ ข้อสภาพถนนในการเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวมีสภาพดีได้มาตรฐาน ข้อป้ายบอกทางมีความชัดเจนและสะดวกต่อการเดินทาง ข้อแหล่งท่องเที่ยวมีขนส่งสาธารณะเข้าถึงได้อย่างสะดวก และข้อการเดินทางเข้าถึงสถานที่ท่องเที่ยวมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 4.48 4.44 และ 4.44 ตามลำดับ

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อมีแสงสว่างที่เพียงพอ เหมาะแก่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมาคือ ข้อมี Wi-Fi ที่มีความเร็วให้บริการอยู่เสมอ และข้อมีไฟฟ้า และน้ำประปาให้บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และ 4.42 ตามลำดับ

ด้านที่พัก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านที่พักโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อภายในที่พักมีอากาศปลอดโปร่ง ไม่แออัด เหมาะแก่การนั่งทำงานเป็นเวลานาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคือ ข้อมีการขยายขอบเขตของ WI-FI ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของที่พัก ข้อภายในที่พักมีการจัดพื้นที่ให้สามารถนั่งทำงานได้อย่างสะดวก และข้อที่พักมีการรักษาความสะอาด ตามมาตรการการป้องกัน Covid-19 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 4.46 และ 4.39 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงผลในรูปแบบการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ท่านตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยเมื่อได้มีการเปิดรับข่าวสารด้านการท่องเที่ยวที่น่าสนใจ	4.35	0.602	มากที่สุด
2. ท่านตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยเมื่อต้องการผ่อนคลายความเครียดจากงาน	4.47	0.628	มากที่สุด
3. ท่านตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยเมื่อต้องการแรงบันดาลใจ หรือความคิดสร้างสรรค์ใหม่ในงาน	4.51	0.605	มากที่สุด
4. การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น	4.57	0.610	มากที่สุด
5. การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยทำให้ประสิทธิภาพงานของท่านดีขึ้น	4.60	0.597	มากที่สุด
รวม	4.49	0.427	มากที่สุด

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยทำให้ประสิทธิภาพงานของท่านดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ ข้อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ข้อท่านตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยเมื่อต้องการแรงบันดาลใจ หรือความคิดสร้างสรรค์ใหม่ในงาน ข้อท่านตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยเมื่อต้องการผ่อนคลายความเครียดจากงาน และข้อท่านตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยเมื่อได้มีการเปิดรับข่าวสารด้านการท่องเที่ยวที่น่าสนใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 4.51 4.47 และ 4.35 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยไม่แตกต่างกัน

H_1 : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) ในการทดสอบสมมติฐานการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test

การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย	0.121	0.729

จากตาราง 12 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.729 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน จึง ใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equality variances assumed) ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

การตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วย	เพศ	t-test of Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig
การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเทียบ ไปด้วยทำงานไปด้วย	ชาย	4.51	0.424	0.554	398	0.580
	หญิง	4.48	0.430			

จากตาราง 13 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.580 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วยไม่แตกต่างกัน

H_1 : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe โดยสมมติฐานความแปรปรวนมีดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test

การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย	21.410*	3	396	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown – Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Test of Equality of means	Statistic	df1	df2	Sig.
การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย	4.224*	3	185.484	0.006

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Dunnett T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Dunnett T3

อายุ	\bar{X}	19 – 28 ปี	29 – 38 ปี	39 – 48 ปี	49 – 60 ปี
19 – 28 ปี	4.38	-	-0.11 (0.455)	-0.22* (0.008)	-0.19 (0.322)
29 – 38 ปี	4.49	-	-	-0.11 (0.064)	-0.08 (0.919)
39 – 48 ปี	4.60	-	-	-	0.03 (0.999)
49 – 60 ปี	4.57	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้วิธี Dunnett T3 พบว่า

คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 19 – 28 ปี กับคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 39 – 48 ปี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.008 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 19 – 28 ปี มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกับ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 39 – 48 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 19 – 28 ปี มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย น้อยกว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 39 – 48 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

สำหรับคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยไม่แตกต่างกัน

H_1 : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบค่า t โดยใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent sample t-test) ในการทดสอบสมมติฐานการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's Test

การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย	12.226*	0.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

โดยใช้ Levene's Test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equality variances not assumed) ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	สถานภาพสมรส	t-test of Equality of Means				
		\bar{X}	S.D.	t	df	Sig
การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย	โสด/หย่าร้าง	4.46	0.461	-2.202*	328.260	0.028
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.55	0.338			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.028 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพ โสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย น้อยกว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน

สมมติฐานที่ 1.4 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยไม่แตกต่างกัน

H_1 : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe โดยสมมติฐานความแปรปรวนมีดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test

การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย	6.694*	2	397	0.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจึงใช้สถิติ Brown – Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 20

ตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Test of Equality of means	Statistic	df1	df2	Sig.
การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย	3.957*	2	74.046	0.023

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Dunnett T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังตาราง 21

ตาราง 21 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Dunnett T3

ระดับ		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
การศึกษา	\bar{X}	4.27	4.50	4.57
ต่ำกว่า	4.27	-	-0.23	-0.30*
ปริญญาตรี			(0.112)	(0.039)
ปริญญาตรี	4.50	-	-	-0.07
				(0.509)
สูงกว่า	4.57	-	-	-
ปริญญาตรี				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้วิธี Dunnett T3 พบว่า

คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี กับคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกับ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย น้อยกว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

สำหรับคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยไม่แตกต่างกัน

H_1 : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe โดยสมมติฐานความแปรปรวนมีดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยใช้ Levene's Test

การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วย ทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขต กรุงเทพมหานคร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงาน ไปด้วย	9.160*	3	396	0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 22 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยใช้ Levene's Test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown – Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe

Robust Test of Equality of means	Statistic	df1	df2	Sig.
การตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วย	3.533*	3	142.729	0.016

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงต้องนำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบความแตกต่างเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธี Dunnett T3 เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างแตกต่างกัน ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยใช้วิธี Dunnett T3

รายได้		ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	15,001 – 30,000 บาท	30,001 – 45,000 บาท	45,001 บาทขึ้นไป
	\bar{X}	4.28	4.51	4.53	4.53
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	4.28	-	-0.23 (0.146)	-0.02 (0.067)	-0.25 (0.096)
15,001 – 30,000 บาท	4.51	-	-	-0.02 (0.993)	-0.02 (0.999)
30,001 – 45,000 บาท	4.53	-	-	-	0.00 (1.000)
45,001 บาทขึ้นไป	4.53				

จากตาราง 24 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ โดยใช้วิธี Dunnett T3 พบว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกัน ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.6 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยไม่แตกต่างกัน

H_1 : คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe โดยสมมติฐานความแปรปรวนมีดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 25

ตาราง 25 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ โดยใช้ Levene's Test

การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย	0.367	2	397	0.693

จากตาราง 25 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ โดยใช้ Levene's Test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.693 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากันจึงใช้สถิติ F-Test ในการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 26

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ

การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย	ระหว่างกลุ่ม	2	0.214	0.107	0.584	0.558
	ภายในกลุ่ม	397	72.824	0.183		
	รวม	399	73.038			

จากตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแตกต่างของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอาชีพ โดยใช้สถิติ F-test พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.558 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

x_1 = ด้านเวลา

x_2 = ด้านการมีส่วนร่วม

x_3 = ด้านความพึงพอใจ

y_1 = การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	18.836	3	6.279	45.871*	0.000
Residual	54.203	396	0.137		
Total	73.038	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสมดุระหว่างชีวิตและการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่	2.177	0.199	10.921*	0.000
ด้านเวลา	0.269	0.051	5.316*	0.000
ด้านการมีส่วนร่วม	0.178	0.051	3.410*	0.001
ด้านความพึงพอใจ	0.085	0.044	1.927	0.055
r = 0.508 Adjusted R ² = 0.252				
R ² = 0.258 SE = 0.369				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา และด้านการมีส่วนร่วม สามารถร่วมทำนายการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 25.2 (Adjusted R² = 0.252)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 2.177 + 0.269x_1 + 0.178x_2$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจใช้เลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ด้านเวลา (x_1) และด้านการมีส่วนร่วม (x_2) เป็นปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทุกด้านมีค่าคงที่ คนวัยทำงานจะมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 2.177 หน่วย ทั้งนี้

หากความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (y_1) เพิ่มขึ้น 0.269 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอีก 2 ด้าน มีค่าคงที่

หากความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และด้านการมีส่วนร่วม (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (y_1) เพิ่มขึ้น 0.178 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอีก 2 ด้าน มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร (y_1) มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ (x_3) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร (y_1)

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

x_1 = ด้านแรงจูงใจภายใน

x_{11} = ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน

x_{12} = ท่านรู้สึกมีความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานภายใต้กฎระเบียบขององค์กร

- x_{13} = ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่
- x_{14} = งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับสิ่งที่ท่านสนใจ
- x_{15} = ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตรงตามเป้าหมาย
- x_2 = ด้านแรงจูงใจภายนอก
- x_{21} = งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- x_{22} = เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ
- x_{23} = สวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีพ
- x_{24} = งานที่ท่านทำช่วยให้ท่านมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม
- y_1 = การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	8.897	2	4.449	27.535*	0.000
Residual	64.141	397	0.162		
Total	73.038	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจอย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่	3.171	0.180	17.603*	0.000
ด้านแรงจูงใจภายใน	0.221	0.050	4.436*	0.000
ด้านแรงจูงใจภายนอก	0.092	0.039	2.342*	0.020
r = 0.349 Adjusted R ² = 0.117				
R ² = 0.122 SE = 0.401				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก สามารถร่วมทำนายการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 11.7 (Adjusted R² = 0.117)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 3.171 + 0.221x_1 + 0.092x_2$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจใช้เลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ด้านแรงจูงใจภายใน (x_1) และด้านแรงจูงใจภายนอก (x_2) เป็นปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากแรงจูงใจทุกด้านมีค่าคงที่ ผู้ใช้บริการจะมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 3.171 หน่วย ทั้งนี้

หากแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (y_1) เพิ่มขึ้น 0.221 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดแรงจูงใจอีก 1 ด้าน มีค่าคงที่

หากแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายนอก (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (y_1) เพิ่มขึ้น 0.092 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดแรงจูงใจอีก 1 ด้าน มีค่าคงที่

เนื่องจาก แรงจูงใจ ทั้งด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทำการการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกเป็นรายชื่อ ดังตาราง 31

ตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	9.935	5	1.987	12.406*	0.000
Residual	63.104	394	0.160		
Total	73.038	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน อย่างน้อย 1 ข้อ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่	3.168	0.182	17.420*	0.000
ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน	0.076	0.041	1.864*	0.063
ท่านรู้สึกมีความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานภายใต้กฎระเบียบขององค์กร	0.112	0.033	3.352*	0.001
ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับสิ่งที่คุณสนใจ	0.059	0.029	2.053*	0.041
ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตรงตามเป้าหมาย	-0.011	0.024	-0.448	0.655
	0.078	0.030	2.577*	0.010
r = 0.369		Adjusted R ² = 0.136		
R ² = 0.125		SE = 0.400		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน ข้อท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน ข้อท่านรู้สึกมีความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานภายใต้กฎระเบียบขององค์กร ข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และข้อท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตรงตามเป้าหมาย สามารถร่วมทำนายการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 13.6 (Adjusted R² = 0.136)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 3.168 + 0.112x_{12} + 0.078x_{15} + 0.076x_{11} + 0.059x_{13}$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจใช้เลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ข้อท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน (x_{11}) ข้อท่านรู้สึกมีความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานภายใต้กฎระเบียบขององค์กร (x_{12}) ข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ (x_{13}) และข้อท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตรงตามเป้าหมาย (x_{15}) เป็นปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน ทุกข้อมีค่าคงที่ ผู้ใช้บริการจะมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 3.171 หน่วย ทั้งนี้

หากแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน ข้อท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน (x_{11}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (y_1) เพิ่มขึ้น 0.076 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน อีก 1 ข้อ มีค่าคงที่

หากแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน ข้อท่านรู้สึกมีความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานภายใต้กฎระเบียบขององค์กร (x_{12}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (y_1) เพิ่มขึ้น 0.112 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน อีก 1 ข้อ มีค่าคงที่

หากแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน ข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ (x_{13}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (y_1) เพิ่มขึ้น 0.059 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน อีก 1 ข้อ มีค่าคงที่

หากแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน ข้อท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตรงตามเป้าหมาย (x_{15}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (y_1) เพิ่มขึ้น 0.078 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน อีก 1 ข้อ มีค่าคงที่

ตาราง 33 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	7.657	4	1.914	11.565*	0.000
Residual	65.382	395	0.166		
Total	73.038	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายนอก อย่างน้อย 1 ข้อ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 34 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่	3.547	0.146	24.225*	0.000
งานที่ทำเปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน	0.041	0.026	1.606	0.109
เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับ งานที่ท่านทำ	-0.013	0.030	-0.428	0.669
สวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนทำ ให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีพ	0.036	0.037	0.970	0.333
งานที่ทำช่วยให้ท่านมีเกียรติ และได้รับการ ยอมรับจากสังคม	0.156	0.038	4.135*	0.000
$r = 0.324$ Adjusted $R^2 = 0.096$ $R^2 = 0.105$ SE = 0.406				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 32 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายนอก ชื่องานที่ทำช่วยให้ท่านมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม สามารถร่วมทำนายการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 9.6 (Adjusted $R^2 = 0.096$)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 3.547 + 0.156x_{24}$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ข้อที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจใช้เลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ค่าคงที่ และข้องานที่ทำช่วยให้ท่านมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม(x_{24}) เป็นปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายนอก ทุกข้อมีค่าคงที่ ผู้ใช้บริการจะมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 3.547 หน่วย ทั้งนี้

หากแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายนอก ข้องานที่ทำช่วยให้ท่านมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม(x_{24}) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (y_1) เพิ่มขึ้น 0.156 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายนอก อีก 1 ข้อ มีค่าคงที่

สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ประกอบด้วย ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 : องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ประกอบด้วย ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก และแรงจูงใจภายนอก ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ประกอบด้วย ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พักมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

- x_1 = ด้านสิ่งดึงดูดใจ
- x_2 = ด้านกิจกรรม
- x_3 = ด้านการเข้าถึง
- x_4 = ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก

x_5 = ด้านที่พัก

y_1 = การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย

ตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	24.126	5	4.825	28.869*	0.000
Residual	48.912	394	0.124		
Total	73.038	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ ของการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's อย่างน้อย 1 ด้าน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 36 แสดงผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	t	Sig.
ค่าคงที่	1.467	0.230	6.371*	0.000
ด้านสิ่งดึงดูดใจ	0.214	0.047	4.533*	0.000
ด้านกิจกรรม	0.150	0.039	3.884*	0.000
ด้านการเข้าถึง	0.053	0.060	0.884	0.377
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	0.097	0.039	2.456*	0.014
ด้านที่พัก	0.171	0.060	3.436*	0.001
r = 0.575 Adjusted R ² = 0.322				
R ² = 0.330 SE = 0.352				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการวิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก สามารถร่วมทำนายการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 32.2 (Adjusted R² = 0.322)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบ ดังนี้

$$y_1 = 1.467 + 0.214x_1 + 0.171x_5 + 0.150x_2 + 0.097x_4$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการตัดสินใจใช้เลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ค่าคงที่ ด้านสิ่งดึงดูดใจ (x_1) และด้านกิจกรรม (x_2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (x_4) และด้านที่พัก (x_5) เป็นปัจจัยที่กำหนดการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร (y_1) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ทุกด้านมีค่าคงที่ คนวัยทำงานมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เท่ากับ 1.467 หน่วย ทั้งนี้

หากองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านสิ่งดึงดูดใจ (x_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (y_1) เพิ่มขึ้น 0.214 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

หากองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านกิจกรรม (x_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (y_1) เพิ่มขึ้น 0.150 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

หากองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก (x_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (y_1) เพิ่มขึ้น 0.097 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

หากองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านที่พัก (x_5) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย (y_1) เพิ่มขึ้น 0.171 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's อีก 4 ด้าน มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร (y_1) มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการเข้าถึง (x_3) ไม่ได้เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร (y_1)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 37 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน		
1. เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t – test
2. อายุ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One way ANOVA
3. สถานภาพสมรส	สอดคล้องกับสมมติฐาน	t -test
4. ระดับการศึกษา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One way ANOVA
5. รายได้	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One way ANOVA
6. อาชีพ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วยของ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร		
1. ด้านเวลา	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple regression
2. ด้านการมีส่วนร่วม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple regression
3. ด้านความพึงพอใจ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple regression
สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบ เทียบไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร		
1. ด้านแรงจูงใจภายใน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple regression
2. ด้านแรงจูงใจภายนอก	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple regression

ตาราง 37 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ประกอบด้วย ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร		
1. ด้านสิ่งดึงดูดใจ	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple regression
2. ด้านกิจกรรม	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple regression
3. ด้านการเข้าถึง	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple regression
4. ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple regression
5. ด้านที่พัก	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Multiple regression

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาองค์ประกอบการทำงานที่ 5A's ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ผู้บริหารทางด้านทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจในนโยบายการบริหารบุคลากรเกี่ยวกับการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผู้ประกอบการทางการท่องเที่ยว สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงสินค้าและบริการ เพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้บริโภคที่ทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยได้ดียิ่งขึ้น
3. ผู้ที่สนใจสามารถนำผลการวิจัยนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานอื่นๆ เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหาร งานบุคคลต่อไป

สมมติฐานการวิจัย

1. คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน
2. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
3. แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร
4. องค์ประกอบการทำงานที่เกี่ยว 5A's ประกอบด้วย ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ทั้งหมด จำนวน 400 คน สามารถสรุปผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 มีอายุ 29-38 ปี จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 มีสถานภาพโสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 68.00 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.75 มีรายได้ 30,001 - 45,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.75 และมีอาชีพพนักงานเอกชน จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน ประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ พบว่า

ด้านเวลา ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถจัดสรรเวลาการทำงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่านสามารถบริหารเวลาการทำงานร่วมกับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี ท่านมักจะมาทำงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเสมอ และท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

ด้านการมีส่วนร่วม ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นอยู่เสมอ การทำงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวหรือคนรอบข้าง ท่านมีส่วนร่วมในการติดต่อและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่เพื่อนร่วมงาน และท่านมองว่าตนเองเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร

ด้านความพึงพอใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ครอบครัวหรือคนรอบข้างต่างสนับสนุนในอาชีพการงานของท่าน ท่านพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ท่านกำลังรับผิดชอบ ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรเป็นผู้กำหนดให้ และท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก พบว่า

ด้านแรงจูงใจภายใน ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายในโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตรงตามเป้าหมาย และข้อที่ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ท่านรู้สึกมีความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีการ

ทำงานภายใต้กฎระเบียบขององค์กร ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน และงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับสิ่งที่ท่านสนใจ

ด้านแรงจูงใจภายนอก ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีพ งานที่ทำงานช่วยให้ท่านมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม และเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ ส่วนข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ งานที่ทำให้เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ประกอบด้วย ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก พบว่า

ด้านสิ่งดึงดูดใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านสิ่งดึงดูดใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ค่าใช้จ่ายในระหว่างการท่องเที่ยวมีความเหมาะสม และภูมิทัศน์ทางการท่องเที่ยวมีความสวยงาม ทำให้ผ่อนคลาย ส่วนข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's อยู่ในระดับมาก ได้แก่ แหล่งท่องเที่ยวมีความเจียบสงบเหมาะแก่การทำงาน และผู้คนภายในแหล่งท่องเที่ยวมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ

ด้านกิจกรรม ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีกิจกรรมที่ช่วยให้ผ่อนคลายจากความเครียด มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ตรงกับความสนใจของท่าน และมีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ส่งเสริมให้เกิดแรงบันดาลใจ

ด้านการเข้าถึง ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านการเข้าถึงโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อมูลของแหล่งท่องเที่ยวสามารถเข้าถึงได้ง่ายผ่าน Website และ Social media สภาพถนนในการเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวมีสภาพดีได้มาตรฐาน บ้ายบอกทางมีความชัดเจนและสะดวกต่อ

การเดินทาง แหล่งท่องเที่ยวที่มีขนส่งสาธารณะเข้าถึงได้อย่างสะดวก และการเดินทางเข้าถึงสถานที่ท่องเที่ยวที่มีความปลอดภัย

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบ การท่องเที่ยว 5A's ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีแสงสว่างที่เพียงพอ เหมาะแก่การทำงาน มี Wi-Fi ที่มีความเร็วให้บริการอยู่เสมอ และมีไฟฟ้า และน้ำประปาให้บริการ

ด้านที่พัก ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านที่พักโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ภายในที่พักมีอากาศปลอดโปร่ง ไม่แออัด เหมาะแก่การนั่งทำงานเป็นเวลานาน มีการขยายขอบเขตของ WI-FI ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของที่พัก ภายในที่พักมีการจัดพื้นที่ให้สามารถนั่งทำงานได้อย่างสะดวก และที่พักมีการรักษาความสะอาด ตามมาตรการการป้องกัน Covid-19

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 39 – 48 ปี มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย มากกว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 19 – 28 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

สมมติฐานที่ 1.3 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มี

สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย มากกว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพโสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่

สมมติฐานที่ 1.4 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย มากกว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

สมมติฐานที่ 1.5 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ไม่พบความแตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.6 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา และด้านการมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 25.2

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก สามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 11.7 ซึ่งด้านแรงจูงใจภายใน ข้อท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน ข้อท่านรู้สึกมีความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานภายใต้กฎระเบียบขององค์กร ข้อท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และ ข้อท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตรงตามเป้าหมาย สามารถร่วมทำนายการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 13.6 และด้านแรงจูงใจภายนอก ข้องานที่ท่านช่วยให้ท่านมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม

สามารถร่วมทำนายการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 9.6

สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบการทำงานที่ 5A's ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก สามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถพยากรณ์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 32.2

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร” มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และอาชีพ แตกต่างกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน พบว่า

ด้านเพศ พบว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันสังคมไทยให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานมากกว่าเรื่องเพศ จึงทำให้ความแตกต่างทางเพศไม่ได้เป็นส่วนสำคัญในการแสวงหารูปแบบการทำงานใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน เพราะทุกๆเพศต่างต้องการให้งานที่ได้รับมอบหมายสามารถสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ อินทัช เอื้อสุนทรวัฒนา (2561) ศึกษาวิจัยเรื่อง ส่วนประสมการตลาด 4Es และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกรุงเทพมหานคร พบว่า นักท่องเที่ยวชาวไทยในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีการตัดสินใจท่องเที่ยวแตกต่างกันโดยเพศหญิงจะมีการตัดสินใจท่องเที่ยวมากกว่าเพศชาย

ด้านอายุ พบว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน โดยคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 39 – 48 ปี มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยมากกว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุ 19 – 28 ปี เนื่องจากคนวัยทำงานในช่วงอายุ 39 – 48 ปี เป็นช่วงอายุที่เริ่มเข้าสู่ วิฤตวัยกลางคน หรือ Mid-life crisis ซึ่งเป็นสภาวะที่ทำให้ชีวิตในการทำงานเกิดปัญหา เช่น ความกังวล ความรู้สึกผิดหวัง เบื่องาน หรือหมดไฟในการทำงาน จึงส่งผลให้คนวัยทำงานในช่วงอายุ 39 – 48 ปี ตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วย

ทำงานไปด้วย เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ และผ่อนคลายความเครียดในการทำงานมากกว่า คนวัยทำงานที่มีอายุ 19 – 28 ซึ่งสอดคล้องกับ จีอบส์ตีปี ประเทศไทย (2564) ที่กล่าวว่า วิกฤตวัยกลางคน คือความรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิต มีความกังวล และรู้สึกผิดหวัง หรือรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จแบบที่ตั้งใจไว้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของอาชีพการงาน หรือ เบื่องาน หหมดไฟในการทำงาน ส่วนใหญ่แล้วมักเกิดจากความคาดหวังความสำเร็จในหน้าที่การงาน และความสุข ซึ่งภาวะนี้ สามารถเกิดขึ้นได้กับคนในช่วงอายุ 35 – 50 ปี และสอดคล้องกับ ซิลโธร มานะเกษม (ม.ป.ป.) ได้ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง พบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน มีผลทำให้การตัดสินใจเลือกทำงานกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินต่างกัน

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน โดยคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย มากกว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพ โสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ เนื่องจาก คนวัยทำงานที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน อาจมีความเป็นห่วงในครอบครัวอยู่ตลอดเวลา ทำให้ทุกครั้งที่ต้องมีการตัดสินใจทำสิ่งใดก็ตามคนวัยทำงานที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จะต้องคำนึงถึงครอบครัวอยู่เสมอ จึงทำให้คนวัยทำงานที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน ตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เพื่อให้มีเวลาดูแลครอบครัวขณะไปเที่ยวพร้อมกับการทำงานไปด้วยพร้อมๆกัน มากกว่า คนวัยทำงานที่มีสถานภาพ โสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีระา เกียรติทอง (2561) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ร่วมในการตัดสินใจท่องเที่ยวต่างประเทศแบบอิสระของนักท่องเที่ยวเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นักท่องเที่ยวเจนเนอเรชั่นวายที่มีสถานภาพแตกต่างกันให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจท่องเที่ยวต่างประเทศแบบอิสระแตกต่างกัน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยแตกต่างกัน โดยคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย มากกว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เป็นรูปแบบการทำงานที่มีค่าใช้จ่ายจากการทำงานเพิ่มขึ้นมาจากค่าใช้จ่ายทางการท่องเที่ยวปกติ เช่น ค่าอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้ในการทำงาน หรือ Wi-Fi เคลื่อนที่ ซึ่งคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

ปริญญาตรี จะมีรายได้ หรือค่าตอบแทนจากการทำงานที่มากกว่า คนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จึงทำให้คนวัยทำงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีการตัดสินใจทำงานแบบเที่ยวไปด้วยงานไปด้วยมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิจัยของ ปีวรา เกียรติทง (2561) ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ร่วมในการตัดสินใจท่องเที่ยวต่างประเทศแบบอิสระของนักท่องเที่ยวเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า นักท่องเที่ยวเจนเนอเรชันวายที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับปัจจัยในการตัดสินใจท่องเที่ยวต่างประเทศแบบอิสระไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ การเดินทางท่องเที่ยวแบบปกติไม่ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นมากจากอุปกรณ์การทำงาน เหมือนกับการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยงานไปด้วย จึงทำให้ผลการวิจัย ด้านระดับการศึกษามีการตัดสินใจที่ไม่แตกต่างกัน

ด้านรายได้ พบว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้แตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยงานไปด้วยแตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยงานไปด้วย จะต้องมียุปัจจัยด้านการเงิน หรือค่าใช้จ่าย เข้ามาเป็นตัวประกอบที่สำคัญเป็นอย่างมากในการเลือกตัดสินใจ เพราะในแต่ละครั้งที่เลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยงานไปด้วย จะต้องมีการเสียค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พัก หรือค่ากิน เป็นต้น อีกทั้งการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยงานไปด้วยเป็นการทำงานนอกสถานที่ นอกเหนือจากที่บ้าน หรือที่ทำงาน จึงอาจจะต้องมีการลงทุนเสียค่าใช้จ่าย ซื้อสินค้าอิเล็กทรอนิกส์ระหว่างทำงานที่มีคุณภาพดี เพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ดังนั้นแล้วผู้ที่มีรายได้มากจะมีกำลังทรัพย์ในการใช้จ่ายค่าใช้จ่ยต่างๆในการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยงานไปด้วยมากเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ไพศาล อรุณโชคนำ ลาก (2562) ศึกษาเรื่อง การตัดสินใจท่องเที่ยวข้ามเมืองโตเกียวประเทศญี่ปุ่นของนักท่องเที่ยวชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า นักท่องเที่ยวชาวไทยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีการตัดสินใจท่องเที่ยวข้ามเมืองโตเกียวประเทศญี่ปุ่น ในด้านการตัดสินใจเดินทางมาท่องเที่ยวเมืองโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น ภายใน 1 ปีข้างหน้า แตกต่างกัน

ด้านอาชีพ พบว่า คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอาชีพแตกต่างกันมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยงานไปด้วยไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยงานไปด้วย เป็นการงานที่เน้นความอิสระสามารถกำหนดเวลาการทำงาน และสถานที่การทำงานได้ด้วยตนเอง เหมาะกับผู้ที่ม้ออาชีพ พนักงานเอกชน พนักงานอิสระ และประกอบธุรกิจส่วนตัว ที่ไม่ต้องทำงานภายในสถานที่ทำงานทุกวัน เพราะเป็นผู้ที่มีเวลาการทำงานอิสระ และมีความยืดหยุ่นในเวลากการทำงานสูง อีกทั้งลักษณะการทำงานยังเอื้อต่อการเดินทางไปทำงานนอกสถานที่ได้ง่าย นอกเหนือจากบ้านและที่ทำงาน สามารถเดินทางไปทำงานแบบเที่ยวไป

ด้วยทำงานไปด้วยได้อย่างสะดวกเหมือนกัน ด้วยเหตุนี้คนวัยทำงานที่มีอาชีพดังกล่าวจึงมีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับบทความของ เลดี้บี (2564) ที่กล่าวว่า รูปแบบการทำงานแบบ Workation จึงเหมาะกับกลุ่มคนที่คุ้นเคยกับการใช้ออนไลน์ทำงานอยู่แล้ว เช่น งานเขียนคอนเทนต์, งานออกแบบ, บล็อกเกอร์, ช่างภาพ, สื่อสารองค์กร, งานไอทีซัพพอร์ต, ครีเอทีฟ, งานการตลาด เป็นต้น ซึ่งก็ต้องเลือกสถานที่ทำงานที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ดีมากๆ เพื่อให้ทันต่อการทำงานและไม่ลดประสิทธิภาพในการทำงานไม่ว่าจะอยู่ที่ใดในโลกก็ตาม

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านเวลา พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา หมายถึงการบริหารเวลาทำงานกับการใช้ชีวิตร่วมกันเป็นอย่างดี ซึ่งถ้าคนวัยทำงานสามารถจัดสรรเวลาการทำงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวันอย่างมีประสิทธิภาพ และบริหารเวลาการทำงานร่วมกับการดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดีอยู่แล้ว การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยจะยิ่งส่งเสริมให้คนวัยทำงานได้รับการพักผ่อน ลดความเครียด และเสริมสร้างแรงใจในการทำงานได้ดีมากยิ่งขึ้น ทำให้ได้สัมผัสกับบรรยากาศการทำงานใหม่ๆ เกิดเป็นการเสริมสร้างไอเดียใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน และเกิดประสิทธิภาพงานที่ดีตามมา สอดคล้องกับ สุวนิตา สิงห์ลล (2563) กล่าวว่า การที่พนักงานสามารถจัดการเวลาให้เกิดความยืดหยุ่นในการทำงานที่เหมาะสมนั้น จะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีผลการปฏิบัติงานที่ดีต่อตัวเอง และองค์กรได้ดี และสอดคล้องกับบทความของ ดวงพร วิริยา (2563) ที่กล่าวว่า หากไม่สามารถจัดการตัวเองได้ดีพอการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยก็จะเกิดเป็นข้อเสีย ในขณะที่เมื่องานกับวันหยุดกลายเป็นสิ่งเดียวกัน อาจจะทำให้เริ่มแยกไม่ออกว่า เวลาไหนควรทำงาน เวลาไหนควรพักผ่อน เพราะทุกๆวันกลายเป็นการทำงาน ซึ่งผลจากการทำงานหนักหน่วงอย่างหนักจะทำให้รู้สึกว่าคุณต้องทำงานตลอดเวลา ไม่สามารถมีวันพักผ่อนอย่างแท้จริงได้ และความสัมพันธ์ในครอบครัวก็จะกลายเป็นเรื่องที่แย่งลง

ด้านการมีส่วนร่วม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วม มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการมีส่วนร่วม เปรียบได้กับสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งองค์กรที่มีการจัดการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นระหว่างการทำงาน หรือให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการโต้ตอบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน มีส่วนร่วมกำหนดทิศทางและเติบโตไปพร้อมๆกับองค์กร จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร และสรรหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานให้เป็นประโยชน์กับองค์กร เช่น การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ คณศ จุลสุคนธ์ (2554, อ้างถึงใน สุวนิตา สิงห์ลอบ, 2563) ที่พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานนั้น จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในหมู่คณะ และเป็นการสนับสนุนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงความคิดสร้างสรรค์ในการนำเสนอสิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ และนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านความพึงพอใจ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความพึงพอใจ ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากคนวัยทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ วันและเวลาการทำงาน ค่าตอบแทนที่องค์กรกำหนด รวมถึงได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว และครอบครัวเป็นอย่างดี และไม่มี ความเครียด หรือความกังวลใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังแล้ว จึงไม่จำเป็นต้องใช้วิธีการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยมาช่วยแก้ปัญหาใดๆในระหว่างการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Greenhaus, Callins and Shaw (2003, อ้างถึงใน วชิรวิชญ์ แสงโรจน์กิตติคุณ, 2563) กล่าวว่า ความสมดุล ด้านความพึงพอใจ คือ ความรู้สึกพึงพอใจจากทั้งหน้าที่การงานและนอกเหนือจากหน้าที่การงาน โดยจะต้องมีความพึงพอใจในชีวิต ครอบครัว และการทำงานในระดับที่สมดุลกัน และสอดคล้องกับบทความของ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกดี หรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน เนื่องมาจากการที่บุคคลทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่บุคคลคาดหวังไว้ ทั้งที่เป็นความต้องการภายในของบุคคลเอง เช่น การต้องการความยอมรับ ความภาคภูมิใจในตนเอง และตอบสนองความต้องการจากภายนอก เช่น ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านแรงจูงใจภายใน และด้านแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านแรงจูงใจภายใน พบว่า แรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายใน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากแรงจูงใจภายใน เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการภายในจิตใจของตัวบุคคล ส่งผลให้เกิดเป็นพฤติกรรม ดังนั้นแล้วเมื่อคนวัยทำงานมีความสุขกับการทำงาน รู้สึกเป็นอิสระในการทำงาน และรู้สึกว่างานที่ทำมีความน่าสนใจ ก็อาจส่งผลให้ตัวคนวัยทำงานสรรหาวิธีการทำงานอื่นๆ หรือการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เช่น การทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เข้ามาเป็นตัวช่วยในการพัฒนาทักษะ และเพิ่มความสนุกสนานในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล สุธีรวิวัฒน์ (2559) กล่าวว่า เมื่อบุคคลพบว่าลักษณะงานที่ทำมีความน่าสนใจด้วยตัวของมันเอง พวกเขาจะรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในการทำงานนั้น และบุคคลที่มีแรงจูงใจภายในในการทำงานจะเพิ่มระดับความเข้มข้นหรือความอุตสาหะในการทำงาน เช่น สนใจเรียนรู้ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ และพัฒนาทักษะ

ด้านแรงจูงใจภายนอก พบว่า แรงจูงใจ ด้านแรงจูงใจภายนอก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากแรงจูงใจภายนอก เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากสิ่งต่างๆรอบตัว เข้ามากระตุ้นให้เกิดความต้องการ ซึ่งสามารถเปรียบได้กับ เงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการต่างๆ หรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นต้น โดยสิ่งกระตุ้นภายนอกจะเข้ามาเป็นตัวแปรที่ทำให้คนวัยทำงาน หาวีธีจัดการต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งกระตุ้นนั้นๆ ยกตัวอย่างเช่น คนวัยทำงานตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมาย เกิดเป็นประสิทธิภาพที่ดีในการทำงาน จนทำให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น หรือความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามมา ซึ่งสอดคล้องกับ สุทธิวิทย์ บุญสุข (2561) ที่กล่าวว่า เงินเดือนและสวัสดิการ เป็นแรงจูงใจในการกระตุ้นให้เกิดการยกระดับประสิทธิภาพในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 องค์ประกอบการทำงานเที่ยว 5A's ประกอบด้วย ด้านสิ่งดึงดูดใจ ด้านกิจกรรม ด้านการเข้าถึง ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านที่พัก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านสิ่งดึงดูดใจ พบว่า องค์ประกอบการทำงานเที่ยว 5A's ด้านสิ่งดึงดูดใจ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

เนื่องจากสิ่งดึงดูดใจในแหล่งท่องเที่ยวไม่ว่าจะเป็น ภูมิทัศน์ที่สวยงาม บรรยากาศที่เงียบสงบ ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม และความมีน้ำใจของผู้คน เป็นสิ่งที่ทำให้คนวัยทำงานตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เพราะสิ่งดึงดูดใจเหล่านี้ จะทำให้คนวัยทำงานได้รับการพักผ่อน รู้สึกผ่อนคลาย ได้รับแรงบันดาลใจ และประสบการณ์ใหม่ๆ เพื่อนำไปใช้ในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวกร ศรีราชา (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ การรับรู้นโยบายภาครัฐ การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์การท่องเที่ยวที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดอ่างทอง พบว่า ด้านสิ่งดึงดูดใจ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดอ่างทอง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณพร วะสุวรรณ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเกาะเสม็ดจังหวัดระยอง ของนักท่องเที่ยวแจเนอเรชั่นวาย พบว่า ปัจจัยด้านศักยภาพ สิ่งดึงดูดใจ ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเกาะเสม็ดจังหวัดระยอง ของนักท่องเที่ยวแจเนอเรชั่นวาย

ด้านกิจกรรม พบว่า องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านกิจกรรม มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกิจกรรมที่มีภายในแหล่งท่องเที่ยว เป็นตัวแปรสำคัญต่อการตัดสินใจในการเดินทางท่องเที่ยวในแต่ละครั้ง เพราะกิจกรรมที่มีการผจญภัย หรือกิจกรรมที่สร้างความสนุกสนาน จะทำให้ผู้ที่เดินทางไปท่องเที่ยวเกิดความสุข และความเพลิดเพลินในการท่องเที่ยว แต่ในมุมมองของการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย แหล่งท่องเที่ยวที่มีกิจกรรมช่วยส่งเสริมแรงบันดาลใจ ช่วยให้ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ผ่อนคลายความเครียด หรือกิจกรรมที่ตรงกับความสนใจ โดยเฉพาะ จะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยว เพื่อทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย มากกว่า สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชวกร ศรีราชา (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ การรับรู้นโยบายภาครัฐ การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์การท่องเที่ยวที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดอ่างทอง พบว่า ด้านกิจกรรมการท่องเที่ยว มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดอ่างทอง และสอดคล้อง จิรดาภา สนิทจันทร์ (2564) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวกรณีศึกษาตลาดน้ำบางน้ำผึ้ง จังหวัดสมุทรปราการ กล่าวว่าด้านกิจกรรมและกระบวนการ มีผลต่อการตัดสินใจมาท่องเที่ยวที่ตลาดน้ำบางน้ำผึ้งของนักท่องเที่ยว

ด้านการเข้าถึง พบว่า องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านการเข้าถึง ไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากการเข้าถึง คือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปยังสถานที่นั้นๆ ซึ่งรวมไปถึง

ขนส่งสาธารณะ แต่ในปัจจุบันสังคมไทยนิยมใช้รถส่วนตัวในการเดินทาง เพื่อความสะดวกและรวดเร็ว ทำให้ขนส่งสาธารณะอาจไม่มีความจำเป็นในการเดินทางอีกต่อไป เพราะฉะนั้นคนวัยทำงานอาจมองว่าการเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยว เพื่อทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยนั้น ไม่จำเป็นต้องมีขนส่งสาธารณะเข้ามาช่วยเหลือ และคงไม่สะดวกหากมีสัมภาระเป็นจำนวนมาก ระหว่างเดินทาง อีกทั้งยังมีอินเทอร์เน็ตที่สามารถช่วยหาข้อมูล และนำทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวได้อย่างง่ายดาย ดังนั้นองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านการเข้าถึง จึงไม่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย ซึ่งไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ชวกร ศรีราชา (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจ การรับรู้วันหยุดภาครัฐ การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์การท่องเที่ยวที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดอ่างทอง พบว่า ด้านการเข้าถึง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดอ่างทอง และไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรณพร วะสุวรรณ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเกาะเสม็ดจังหวัดระยอง ของนักท่องเที่ยวแจเนอเชี่ยนวัย พบว่า ปัจจัยด้านศักยภาพ การเข้าถึง ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเกาะเสม็ดจังหวัดระยอง ของนักท่องเที่ยวแจเนอเชี่ยนวัย โดยอาจเป็นเพราะการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย จะต้องคำนึงถึงอุปกรณ์การทำงานที่ต้องนำไปด้วย จึงทำให้เหมาะกับการเดินทางโดยรถส่วนตัวมากกว่า

ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานต่างๆ เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา และ Wi-Fi ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่จำเป็นต่อการท่องเที่ยว และการทำงาน เพราะฉะนั้นแล้วแหล่งท่องเที่ยวมีสิ่งอำนวยความสะดวกเหล่านี้ไว้คอยบริการแก่ผู้เดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยว จะส่งผลให้คนวัยทำงานเกิดการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยภายในแหล่งท่องเที่ยวนั้นๆ มากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วรพรรณ สงัดศรี (2558, อ้างถึงใน ชวกร ศรีราชา, 2562) กล่าวว่า ปัจจัยสิ่งอำนวยความสะดวกหากสามารถตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยวได้ดีจะส่งผลให้มีการตัดสินใจเดินทางมาท่องเที่ยวมากขึ้น

ด้านที่พัก พบว่า องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's ด้านที่พัก มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากที่พักเป็นการบริการรูปแบบหนึ่ง มีขึ้นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักท่องเที่ยว ดังนั้นที่พักที่มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น พื้นที่นั่งทำงาน อินเทอร์เน็ตความเร็วสูงครอบคลุมทั่วพื้นที่ มีบรรยากาศที่เงียบสงบ และปลอดภัยเหมาะแก่การทำงาน เข้ามาตอบสนองความต้องการแก่ผู้

ที่เดินทางมาทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย ก็จะทำให้ที่พักรับผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย สอดคล้องกับบทความของ บ้านฟายน์เดอร์ (2564) ที่กล่าวว่า สิ่งที่ต้องมีสำหรับ workation คือ ไฟฟ้าและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ดังนั้น เจ้าของที่พัก จึงต้องแน่ใจว่าสถานที่พักรับสัญญาณอินเทอร์เน็ตที่รวดเร็วและเสถียร ปลั๊กไฟ ใ้ตะทำงาน และอาจตามมาด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ เช่น ความสะดวกในการเดินทางไปที่พัก บรรยากาศของที่พักที่สงบ หรืออยู่ใกล้แหล่ง co-working space เป็นต้น และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรณพร วะสุวรรณ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเกาะเสม็ดจังหวัดระยอง ของนักท่องเที่ยวแฉะเนอเรนวาย พบว่า ปัจจัยด้านศักยภาพ การบริการ/การรองรับ ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเกาะเสม็ดจังหวัดระยอง ของนักท่องเที่ยวแฉะเนอเรนวาย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ ควรสร้างเสริมให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลามากขึ้น โดยเสนอนโยบายต่อผู้บริหารองค์กรให้พนักงานมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น ไม่จำเป็นต้องเข้าออฟฟิศทุกวัน และส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสตัดสินใจเลือกรูปแบบการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย โดยมีการออกกฎการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยให้ชัดเจน เช่น ต้องติดต่อได้ตลอดเวลา สามารถทำงานและสื่อสารกับทีมได้ หากติดต่อไม่ได้หรือไม่ติดต่อกลับภายใน 3 ชั่วโมง ถือว่าเป็นการขาดงาน เป็นต้น

2. ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ ควรสนับสนุนให้พนักงานมีการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยในรูปแบบทีม โดยการจัดกิจกรรมให้พนักงานที่ทำงานเป็นทีมเดินทางไปท่องเที่ยวด้วยกัน และมอบหมายงานให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันไปด้วย เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม เพิ่มความสนุกสนาน และเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3. ผู้บริหาร ควรกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงาน และมีประสิทธิภาพการทำงานที่ดี โดยหาแนวทางในการช่วยเหลือ เช่น การให้พนักงานทำงานแบบ Hybrid หรือ ให้พนักงานได้มีโอกาสทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เพราะการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เป็นการเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานได้มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานของตนเอง อีกทั้งยังช่วยลดสภาวะความเครียด ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุข เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพงานที่ดี และ

ผู้บริหาร ควรให้โอกาสพนักงานได้พิสูจน์ตัวเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และค่าตอบแทน โดยให้พนักงานได้มีการเลื่อนตำแหน่งงาน และให้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น เมื่อพนักงานทำผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ตามเกณฑ์ชี้วัดขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานที่ต้องการ การเติบโตในตำแหน่งหน้าที่เกิดแรงจูงใจ และหาวิธีการทำงานใหม่ๆ ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4. ผู้ประกอบการทางการท่องเที่ยว ควรมีการออกโปรโมชั่นคุ้มรัก หรือส่วนลดสำหรับครอบครัวให้กับ คนวัยทำงานที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน เนื่องจากการศึกษาวิจัยพบว่า คนวัยทำงานที่มีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน มีการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยมากกว่า คนวัยทำงานที่มีสถานภาพโสด / หม้าย / หย่าร้าง

5. ผู้ประกอบการทางการท่องเที่ยว ควรสร้างภาพลักษณ์ของแหล่งท่องเที่ยวให้มีความน่าสนใจ โดยการใช้บุคคลที่มีชื่อเสียง เช่น นักแสดง หรือผู้มีอิทธิพลทางโซเชียลมีเดีย เข้ามาช่วยกระตุ้นให้แหล่งท่องเที่ยวเกิดภาพลักษณ์ที่ดี ส่งเสริมการทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เพื่อดึงดูดกลุ่มคนวัยทำงานที่ทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยให้เดินทางมายังแหล่งท่องเที่ยว

6. ผู้ประกอบการทางการท่องเที่ยว ควรจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ สร้างความผ่อนคลาย ส่งเสริมแรงบันดาลใจ และช่วยฟื้นฟูร่างกายให้แก่คนวัยทำงานที่เดินทางมาทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เช่น การจัดคอนเสิร์ต การเรียนรู้วิถีชีวิตชาวบ้าน การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับคนในชุมชน

7. ผู้ประกอบการทางการท่องเที่ยว ควรมีการนำเสนอข้อมูลและอัปเดตข้อมูลในการเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวอยู่เสมอ เพื่อให้คนวัยทำงานที่ต้องการเดินทางไปทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย สามารถเข้าถึงข้อมูลของแหล่งท่องเที่ยวได้สะดวกรวดเร็ว

8. ผู้ประกอบการทางการท่องเที่ยว ด้านที่พัก ควรสร้างบรรยากาศภายในที่พักให้เหมาะสมกับการนั่งทำงาน เพื่อรองรับกับคนวัยทำงานที่ทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เช่น จัดแต่งพื้นที่บางจุดให้เป็นพื้นที่สีเขียว เพื่อให้รู้สึกปลอดโปร่งขณะนั่งทำงาน รวมถึงดูแลรักษาความสะอาด โต๊ะ เก้าอี้ และเพิ่มปลั๊กไฟในจุดต่างๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขึ้น โดยศึกษาเจาะจงกลุ่มคนวัยทำงานในเขตภูมิภาคอื่น เช่น ภาคเหนือ ภาคใต้ เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และสามารถนำผลที่ได้มา

วิเคราะห์การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย ของคนวัยทำงานในแต่ละภูมิภาคของประเทศไทย

2. ควรศึกษาเจาะจงกับกลุ่มอายุของคนวัยทำงาน เช่น คนวัยทำงานเจนเนอเรชั่น y คนวัยทำงานเจนเนอเรชั่น z เป็นต้น เพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์กับผู้ประกอบการการท่องเที่ยวที่สามารถนำข้อมูลไปใช้ได้เหมาะสม

3. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร เช่น ความเครียดในการทำงาน หรือทัศนคติของคนวัยทำงาน เป็นต้น

4. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ในครั้งต่อไปจึงควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

Coursera. (2023). Work-Life Balance: What It Is and 5 Ways to Improve Yours. Retrieved from <https://www.coursera.org/articles/work-life-balance>

Delecta, P. (2011, April). WORK LIFE BALANCE. *International Journal of Current Research*
Retrieved from https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36821589/pdf_of_work_life-libre.pdf?1425277999=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DPdf_of_work_life.pdf&Expires=1691156867&Signature=SbBhgUSIV8BLbdqSTHPTY4QSabirOO4hXkAAElmHJLqXuYaWFAjvGppb7z8pxwURzwHpzDYEVEfTC~wQ3ZuKXZWkqgwVNIkONEjmxOTHI26xh0e0xbx7KbDoOeq6iHLDLC72xNf8oaTG3xQfM2E4-CjmamxkiM51Rwh0L8vjsOo4W0rLt8MFsheao1pRRs~kt00-xl8BaWUj4Inu370NBKYsOSFydAVpsG7RFI3Af~EC00F5xP-3F05~NErg9ycvw7oAh8B2BVqyay~C2-65SYTmR-D7ojxYPAsuYrJz19otlvpRUNUntt6PSKf0CMsfIJ~VIPLCrgF~ObYzUncGKA_&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Dr. Liji Thomas, M. (2021). Importance of a Work-Life Balance. Retrieved from <https://www.news-medical.net/health/Importance-of-a-Work-Life-Balance.aspx>

Grucela, A. (2023). Workation: 35+ Statistics, Facts, and Trends [2023]. Retrieved from <https://passport-photo.online/blog/workation-statistics/>

Lexi. (2023). What is a Workcation? Retrieved from <https://www.wander.com/article/what-is-a-workcation>

McLean, L. (2023). What Exactly Does Work-Life Balance Mean? Retrieved from <https://employsure.co.nz/blog/what-exactly-does-work-life-balance-mean/>

Smowl. (2023). Workation: what is it, types and benefits. Retrieved from <https://smowl.net/en/blog/workation-definition/>

Vige, W. (2023). What is a workcation? (And when should you take one?). Retrieved from <https://asana.com/resources/workcation>

กชธมน วงศ์คำ. (2562). การจัดการท่องเที่ยวโดยชุมชนบ้านหัวขัว ตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัด

มหาสารคาม. สืบค้นจาก

<http://fulltext.rmu.ac.th/fulltext/2562/M127088/Wongkam%20Kochtamon.pdf>

กวรรณิการ์ ทวีมหาคุณ. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการตัดสินใจทำประกันสุขภาพแบบสมัครใจของผู้ประกันตนในระบบประกันสังคม : กรณีศึกษาจังหวัดชลบุรี. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

กัณวาสรณ์ มีเดช. (2560). การสื่อสารการตลาดที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวจังหวัดภูเก็ต.

(วิทยานิพนธ์ (ศศ.ม.)). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพมหานคร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). สถิติสำหรับงานวิจัย (พ. 12). กรุงเทพฯ: หจก. สามลดา.

เกษราพร รักษาสัตย์. (2564). แรงจูงใจและคุณภาพบริการที่ส่งผลต่อความภักดีต่อร้านค้าปลีกออนไลน์บนแอปพลิเคชันของผู้บริโภคเจนเอเรชั่นวาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร). สืบค้นจาก <http://thesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3595/1/621220059.pdf>

คงเดช. (2552). ERG Theory ของ Clayton P. Alderfer. สืบค้นจาก

https://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?bookID=1179&pageid=4&read=true&count=true

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2559). Job satisfaction – ความพึงพอใจในงาน. สืบค้นจาก <https://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/job-satisfaction>

จ็อบส์ดีปี ประเทศไทย. (2564). Mid-life crisis ปัญหาหนักใจของวัยกลางคน เบื่องาน หמדไฟ หמד passion ในการทำงาน. สืบค้นจาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/mid-life-crisis/>

จันทา ไชยะวโรหิต. (2562). ความพึงพอใจของนักท่องเที่ยวที่มีต่อถ้ำนางแอ่น เมืองท่าแขก แขวงคำม่วน สปป ลาว. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

จามร เจริญชีพ. (2559). ทักษะคติ พฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพองค์กรของนักการตลาด.

(ปริญญาานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

จิรดาภา สนิทจันทร์. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงนิเวศของนักท่องเที่ยวกรณีศึกษาตลาดน้ำบางน้ำผึ้ง จังหวัดสมุทรปราการ. (รายงานการค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์). สืบค้นจาก

<http://gseda.nida.ac.th/academics/database/students/fileupload/isdocument/20211>

[020104710.pdf](#)

- จุไรรัตน์ ศิริมิ่งมุล และคณะ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาใน มหาวิทยาลัยขอนแก่นประเภทโควตาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ปีการศึกษา 2565. (สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น). สืบค้นจาก [extension://efaidnbmnnnibpccajpcglclefindmkaj/https://registrar.kku.ac.th/policy/download/Factor_research_kkuquota62.pdf](https://registrar.kku.ac.th/policy/download/Factor_research_kkuquota62.pdf)
- เจีดา วิวาดี. (2564). เมื่อ Work From Home กินเวลาส่วนตัว Gen Z กับภาวะอยากลาออก. สืบค้นจาก <https://www.thairath.co.th/news/society/2186893>
- ฉัตรชัย แทนทอง. (2561). การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา). สืบค้นจาก https://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/55920661.pdf
- ชวกร ศรีราชา. (2562). แรงจูงใจ การรับฐานโยบายภาครัฐ การประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์การท่องเที่ยวที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมในจังหวัดอ่างทอง. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ฐานิตดา สิงห์ล่อ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภาคเขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร). สืบค้นจาก <http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3460/1/621220074.pdf>
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดวงพร วิริยา. (2563). Workcation : เมื่อเราทำงานไปพร้อมกับพักผ่อน จากงานในฝันสู่ฝันร้ายที่เป็นจริงของคนทำงาน. สืบค้นจาก <https://creativetalkconference.com/workcation/>
- ถิรพร แสงพิรุณ. (2559). การพัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวในชุมชนคลองระวะเข้ อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ธีรยุทธ แก้วเกร็ด. (2560). การตัดสินใจเลือกอาชีพของพนักงานองค์กรเอกชน ในจังหวัดนครปฐม. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหา, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ). สืบค้นจาก <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/3600>
- นฤมล สุธีรรุฒิ. (2559). อิทธิพลของความมีอิสระในการทำงานและทุนจิตวิทยาเชิงบวกที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารพาณิชย์ โดยมีแรงจูงใจภายในในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. ปริญญาานิพนธ์ (ศศ.ม. (จิตวิทยาประยุกต์)) -- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,

2559.

นันทนา จงดี. (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันขององค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี). สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/3247>

นิศาชล เรืองชู. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของพนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, , สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตกรุงเทพฯ.

บ้านฟายน์เดออร์. (2564). ส่องเทรนด์ Workation ทำงานก็เที่ยวได้ และโอกาสสองสัปดาห์ ไทย. สืบค้นจาก

https://www.baanfinder.com/th/article/zn0r_%E0%B8%AA%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%99%E0%B8%94%E0%B9%8C-workation-%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B9%87%E0%B9%80%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%88%E0%B8%A2%E0%B8%A7%E0%B9%84%E0%B8%94%E0%B9%89-%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B9%82%E0%B8%AD%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%AA%E0%B8%AD%E0%B8%AA%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%AF-%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2

ปราณ สุวรรณทัต. (2563). ผลสำรวจเผย Work From Home ทำคนสิงคโปร์-ฮ่องกง-ไทยเครียดหนัก ไม่ได้พัก ขาดเวลาส่วนตัว. สืบค้นจาก <https://brandinside.asia/work-from-home-stress-level-increase-in-asia/>

ปรินดา สมควร. (2557). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก). สืบค้นจาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/mpa/2557/F_Parinda_Somkuanr.pdf

ปัทมาวรรณ จินดารักษ์, และ สายสุนีย์ เกษม. (2562, มกราคม-มิถุนายน). สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับความหลากหลายของกลุ่มวัย. วารสารนักบริหาร, 39(1), 5. สืบค้นจาก file:///C:/Users/User/Downloads/cheewin_p,+%23%23default.groups.name.manager%23%23,+3.+155175_%E0%B8%9B%E0%B8%B1%E0%B8%97%E0%B8%A1%E0%B8%A7

%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%93+++%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%A2
 %E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%99%E0%B8%B5%E0%B8%A2%E0%B9%8C%2
 0(1).pdf

ปิ๋วรา เกียรติทง. (2561). การวิเคราะห์ห้วมในการตัดสินใจทงเที่ยวต่างประเทศแบบอิสระของ
 นักทงเที่ยวเจนนออเรชั่นวายในเขตกรุงเทวมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
 มหาลัยครินทรวิโรฒ, กรุงเทวม).

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. (2554). ประชากรศาสตร์. สืบค้นจาก

<https://dictionary.orst.go.th/>

พรเพชร บุตรดี. (2563). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่
 ดีขององค์การของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัด
 นครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร). สืบค้นจาก

extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2020080861426423136_fulltext.pdf

พรอรุณ อินชูเดช. (2564). สร้างสมดุลการทำงานเปลี่ยนชีวิตให้มีความสุข. สืบค้นจาก

<https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2459>

พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข. (งานนิพนธ์
 ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

เพ็ชรภรณ์ ชัชวาลชาญนกิจ. (2564). องค์ประกอบการทงเที่ยวที่มีอิทธิพลต่อภาพลักษณ์การ
 ทงเที่ยวเชิงสุขภาพ ของจังหวัดระนอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
 มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต). สืบค้นจาก

<https://discovery.ebsco.com/c/wk5buu/details/y6uglzldfv?q=%E0%B9%80%E0%B8%9E%E0%B9%87%E0%B8%8A%E0%B8%A3%E0%B8%B2%E0%B8%A0%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B9%8C%20%E0%B8%8A%E0%B8%B1%E0%B8%8A%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A5%E0%B8%8A%E0%B8%B2%E0%B8%8D%E0%B8%8A%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%20>

ไพศาล อรุณโชคนาลาก. (2562). การตัดสินใจทงเที่ยวเข้าเมืองโตเกียวประเทศญี่ปุ่นของ
 นักทงเที่ยวชาวไทยในเขตกรุงเทวมหานครและปริมณฑล. สารนิพนธ์ (บธ.ม. (การตลาด))

-- มหาวิทยาลัยครินทรวิโรฒ, 2562. <http://ir->

[thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/968/1/g601130347.pdf](http://ir-thesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/968/1/g601130347.pdf)

เพย์. (2565). Workation คืออะไร? แนะนำ 7 ที่เอาใจสายเที่ยวและทำงาน 2023. สืบค้นจาก

<https://blog.hungryhub.com/workation-%E0%B8%84%E0%B8%B7%E0%B8%AD-%E0%B8%AD%E0%B8%B0%E0%B9%84%E0%B8%A3/>

ภัทราวดี กฤตวรรษนันต์. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านวัสดุก่อสร้างสมัยใหม่ของประชาชนในจังหวัดพัทลุง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ). สืบค้นจาก

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/<http://grad.tsu.ac.th/UserFiles/1576655228> วิทยานิพนธ์ฉบับสมบูรณ์%20(แก้ไข).pdf

มัสลิน เดชอรัญญ์. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงานเจเนอเรชันวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์). สืบค้นจาก

<https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12391>

มาศศุภา นิมบุญจาช. (2558). การศึกษาองค์ประกอบทางการท่องเที่ยวและการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีผลต่อความยั่งยืนทางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศเขาสันหนอกวัว (อุทยานแห่งชาติเขาแหลม). (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร). สืบค้นจาก

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/<http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/372/1> มาศศุภา.pdf

เลดีปี. (2564). เมื่อ Workation เทรนด์การทำงานของคนยุคใหม่

ที่ฝ่ายบริหารควรวางแผนให้ตรงจุด. สืบค้นจาก <https://www.thumbsup.in.th/workation-trend-for-work-and-vacation>

วชิรวิษณุ แสงโรจน์กิตติคุณ. (2563). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับสมดุลชีวิต การทำงาน และการเรียน ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

วชิระ กันภัย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

วรรณพร วะสุวรรณ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวเกาะเสม็ด จังหวัดระยอง ของนักท่องเที่ยวเจเนอเรชันวาย. (งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,

ชลปรี.

วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง. (ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร). สืบค้นจาก
extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[http://ithesis-
ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3257/1/59252340.pdf](http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3257/1/59252340.pdf)

สรวาลี แซงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ม.ป.ท.

สหร พชรวิโรจน์ชัย. (2564). Workation ทำงานไปด้วย เที่ยวไปด้วย เทรนด์ใหม่ที่ทุกองค์กรต้อง
ปรับตัว. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/tips/210923-workation-trend/>

สันหจุกา ชมภูษ. (2563). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน
ธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร). สืบค้นจาก [http://ithesis-
ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3448](http://ithesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/3448)

สุขวิทย์ บุญสุข. (2561). การศึกษาแรงจูงใจภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงาน
ของพนักงาน Gen Y. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีไทย-
ญี่ปุ่น). สืบค้นจาก
[http://library.tni.ac.th/thesis/upload/files/EEM%202018/Sukhawit%20Boonsuk%20IS
%20EEM%202018.pdf](http://library.tni.ac.th/thesis/upload/files/EEM%202018/Sukhawit%20Boonsuk%20IS%20EEM%202018.pdf)

สุจิรา มูลอาษา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่
แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน. ปริญญาโท (บธ.ม.
(การจัดการ)) --มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2564.
http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Sujira_M.pdf

แสงรวี เกตุสุวรรณ. (2563). องค์ประกอบของแหล่งท่องเที่ยวที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวเชิง
วัฒนธรรม ในประเทศไทยของนักท่องเที่ยวชาวยุโรป. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

อารยา สุวรรณสุจริต. (2560). การตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม ภาพลักษณ์การท่องเที่ยว และความกล้า
การรับประทานอาหารแปลกใหม่ ที่มีผลต่อแนวโน้มในการรับประทานอาหารท้องถิ่นจังหวัด
พระนครศรีอยุธยาของนักท่องเที่ยวชาวไทย. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย

กรุงเทพ). สืบค้นจาก <http://dspace.bu.ac.th/handle/123456789/3627>
อินทัช เอื้อสุนทรวัฒนา. (2561). ส่วนประสมการตลาด 4Es และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจ
ท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยในกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ). สืบค้นจาก [http://ir-
ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/414/1/gs601130366.pdf](http://ir-
ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/414/1/gs601130366.pdf)





แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของ
คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย

ทางผู้วิจัยขอความร่วมมือจากท่านในการให้ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยจะทำการเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับ โดยจะนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น สุดท้ายนี้ทางผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้

นาย ชีรภัทร์ วงศ์คานา

นิสิตปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม

หมายเหตุ : การทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย หมายถึง รูปแบบการทำงานที่สามารถเลือกสถานที่ทำงาน และเวลาการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยมีจุดประสงค์เพื่อเปลี่ยนบรรยากาศการทำงานที่กดดันให้เป็นการทำงานที่ผ่อนคลาย เพิ่มอิสระในการทำงาน กระตุ้นแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มมากขึ้น

คำถามคัดกรอง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านเคยทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยหรือไม่

1. เคย (ทำแบบสอบถามส่วนถัดไป) 2. ไม่เคย (ยุติการทำแบบสอบถาม)

2. ท่านทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่

1. ใช่ (ทำแบบสอบถามส่วนถัดไป) 2. ไม่ใช่ (ยุติการทำแบบสอบถาม)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 19 - 28 ปี 2. 29 - 38 ปี
 3. 39 - 48 ปี 4. 49 - 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
 3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้

1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท 2. 15,001 - 30,000 บาท
 3. 30,001 - 45,000 บาท 4. 45,001 บาท ขึ้นไป

6. อาชีพ

1. พนักงานเอกชน 2. พนักงานอิสระ
 3. ประกอบธุรกิจส่วนตัว

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านเวลา					
1. ท่านสามารถทำงานให้สำเร็จได้ตรงตามเวลาที่กำหนด					
2. ท่านสามารถจัดสรรเวลาการทำงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3. ท่านมักจะมาทำงานก่อนเวลาเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนเสมอ					
4. ท่านสามารถบริหารเวลาการทำงานร่วมกับ การดูแลครอบครัวได้เป็นอย่างดี					
ด้านการมีส่วนร่วม					
1. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้นอยู่เสมอ					
2. ท่านมองว่าตนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางขององค์กร					
3. การทำงานของท่านไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานกิจกรรมร่วมกับครอบครัว หรือคนรอบข้าง					
4. ท่านมีส่วนร่วมในการโต้ตอบและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่เพื่อนร่วมงาน					

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
ด้านความพึงพอใจ					
1. ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรเป็นผู้กำหนดให้					
2. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน					
3. ท่านพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ท่านกำลังรับผิดชอบอยู่					
4. ครอบครัว หรือคนรอบข้างต่างสนับสนุนในอาชีพการงานของท่าน					

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจ

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านแรงจูงใจภายใน					
1. ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานในปัจจุบัน					
2. ท่านรู้สึกมีความเป็นอิสระในการกำหนดวิธีการทำงานภายใต้กฎระเบียบขององค์กร					
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					

แรงจูงใจ	ระดับแรงจูงใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับสิ่งที่ท่านสนใจ					
5. ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตรงตามเป้าหมาย					
ด้านแรงจูงใจภายนอก					
1. งานที่ทำให้เปิดโอกาสให้ท่านมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ท่านทำ					
3. สวัสดิการอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในการดำรงชีพ					
4. งานที่ช่วยทำให้ท่านมีเกียรติ และได้รับการยอมรับจากสังคม					

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับองค์ประกอบการทำงานที่ 5A's

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

องค์ประกอบการทำงานที่ 5A's	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านสิ่งดึงดูดใจ					
1. แหล่งท่องเที่ยวมีความเหมาะสมแก่การทำงาน					

องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2. ภูมิทัศน์ทางการท่องเที่ยวมีความสวยงามทำให้ผ่อนคลาย					
3. ค่าใช้จ่ายในระหว่างการท่องเที่ยวมีความเหมาะสม					
4. ผู้คนภายในแหล่งท่องเที่ยวมีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือ					
ด้านกิจกรรม					
1. มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ส่งเสริมให้เกิดแรงบันดาลใจ					
2. มีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่ตรงกับความสนใจของท่าน					
3. มีกิจกรรมที่ช่วยให้ผ่อนคลายจากความเครียด					
ด้านการเข้าถึง					
1. แหล่งท่องเที่ยวมีขนส่งสาธารณะเข้าถึงได้อย่างสะดวก					
2. ป้ายบอกทางมีความชัดเจนและสะดวกต่อการเดินทาง					
3. สภาพถนนในการเดินทางไปยังแหล่งท่องเที่ยวมีสภาพดี ได้มาตรฐาน					
4. การเดินทางเข้าถึงสถานที่ท่องเที่ยวมีความปลอดภัย					
5. ข้อมูลของแหล่งท่องเที่ยวสามารถเข้าถึงได้ง่ายผ่านWebsite และ Social media					
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก					
1. มีไฟฟ้า และน้ำประปาให้บริการ					

องค์ประกอบการท่องเที่ยว 5A's	ระดับความสำคัญ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
2. มี Wi-Fi ที่มีความเร็วให้บริการอยู่เสมอ					
3. มีแสงสว่างที่เพียงพอ เหมาะแก่การทำงาน					
ด้านที่พัก					
1. ที่พักมีการรักษาความสะอาด ตามมาตรการป้องกันการป้องกัน Covid-19					
2. ภายในที่พักมีการจัดพื้นที่ให้สามารถนั่งทำงานได้อย่างสะดวก					
3. ภายในที่พักมีอากาศปลอดโปร่ง ไม่แออัด เหมาะแก่การนั่งทำงานเป็นเวลานาน					
4. มีการขยายขอบเขตของ WI-FI ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ของที่พัก					

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วยของคนวัยทำงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	5	4	3	2	1
1. ท่านตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เมื่อได้มีการเปิดรับข่าวสารด้านการท่องเที่ยวที่น่าสนใจ					

การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงาน ไปด้วย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง
	5	4	3	2	1
2. ท่านตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เมื่อต้องการผ่อนคลายความเครียดจากงาน					
3. ท่านตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย เมื่อต้องการแรงบันดาลใจ หรือความคิดสร้างสรรค์ใหม่ในงาน					
4. การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย ทำให้ท่านมีกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น					
5. การตัดสินใจเลือกทำงานแบบเที่ยวไปด้วยทำงานไปด้วย ทำให้ประสิทธิภาพงานของท่านดีขึ้น					



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อาจารย์ ดร. ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ธีรภัทร์ วงศ์ค่านา
วัน เดือน ปี เกิด	23 มิถุนายน 2540
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2557 มัธยมศึกษา โรงเรียนชินโรรสวิทยาลัย พ.ศ.2561 ศิลปศาสตรบัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สาขาการจัดการอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พ.ศ.2565 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	168/78 Villaggio Bangyai ต.บ้านใหม่ อ.บางใหญ่ นนทบุรี 11140

