

อิทธิพลระหว่างปัจจัยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับ
ความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

INFLUENCE BETWEEN WORK-RELATED FACTORS, WORK LIFE BALANCE AND THE
STRESS AMONG GENERATION Y EMPLOYEES IN BANGKOK

กฤษฎา ปานศรี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

อิทธิพลระหว่างปัจจัยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับ
ความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอรัลในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

INFLUENCE BETWEEN WORK-RELATED FACTORS, WORK LIFE BALANCE AND THE
STRESS AMONG GENERATION Y EMPLOYEES IN BANGKOK



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

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

อิทธิพลระหว่างปัจจัยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับความเครียดของพนักงาน

เอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ของ

กฤษฎา ปานศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร. เศรษฐวุฒิสภุ พรมสิทธิ์)

..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร. ชื่นสุมล บุนนาค)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ระวี อนันต์อัศกรกุล)

ชื่อเรื่อง	อิทธิพลระหว่างปัจจัยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร
ผู้วิจัย	กฤษฎา ปานศรี
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. เศรษฐวิวัฒน์ พรมสิทธิ์

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา อิทธิพลระหว่าง ปัจจัยด้านการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.05 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณ โดยมีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ผลการทดสอบพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-36 ปี มีสถานภาพโสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 3.00 3) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : ปัจจัยความเครียดในการทำงาน, ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน, พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

Title	INFLUENCE BETWEEN WORK-RELATED FACTORS, WORK LIFE BALANCE AND THE STRESS AMONG GENERATION Y EMPLOYEES IN BANGKOK
Author	KRITSADA PANSI
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2023
Thesis Advisor	Dr. Sedtawat Prommasit

The purpose of this study is to study the influences between the work-related factors, work-life balance and stress of Generation Y company employees in Bangkok. The samples in this study consisted of 400 Generation Y private company employees in the Bangkok area. The questionnaires were used as a tool for data collection. The statistical values used in the data analysis included percentage, mean and standard deviation. The research hypothesis test used differential analysis with the One-Way Analysis of Variance and statistical analysis with multiple regression equations at a statistically significant level of 0.05. The test results showed that most of the respondents were female, aged between 31-36 years, single, divorced, widowed and separated with a Bachelor's degree or higher, an income of between 15,001 - 25,000 Baht, and worked in an operational level with 7-9 years of work experience. The hypothesis testing results revealed the following: (1) Generation Y private company employees in Bangkok area with different personal information including gender, education, position, and work experience experienced stress differently and at a statistically significant level of 0.05; (2) working factors and relationships at work influencing the physical stress of Generation Y private company employees in Bangkok at a statistically significant level of 0.05. It can predict the physical stress of Generation Y private company employees in Bangkok at 3.00%; and (3) Work life balance had no influence on the stress of Generation Y private company employees in Bangkok at a statistically significant level of 0.05.

Keyword : Stress factors, work-life balance, Generation Y's company employees in Bangkok

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของ อาจารย์เศรษฐวิสุทธ์ พรหมสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัย นับตั้งแต่ เริ่มต้นดำเนินการวิจัยจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์เรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์ จึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ชื่นสุมล บุนนาค และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ ระวี อนันต์อักษรกุล ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ ตรวจแบบสอบถามและให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่สั่งสอนวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดผล สำเร็จในการศึกษาและการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ที่อบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาระดับปริญญาโทจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

กฤษฎา ปานศรี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง	1
ความมุ่งหมายของงานวิจัย.....	2
ความสำคัญของงานวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
คำจำกัดความในการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	1
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์.....	1
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน	11
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work Life Balance).....	21
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเงินเนอเรชั่นวาย.....	26
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	11
1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	11
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	43
4. การเตรียมและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	43
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	45
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....	51
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์.....	51
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน.....	54
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	57
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการทำงาน	60
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน.....	61
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	89
สรุปผลการวิจัย.....	89
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่ม ตัวอย่าง	89
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....	92
การอภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	98
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป.....	99
บรรณานุกรม	101
ประวัติผู้เขียน.....	107



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 รายชื่อกลุ่มพนักงานเอกชนใน Facebook และจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มที่ใช้ในการทำวิจัย.....	36
ตาราง 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA).....	48
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	52
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่.....	54
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการทำงาน.....	54
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว.....	57
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการทำงาน.....	60
ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test.....	62
ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....	63
ตาราง 10 แสดงค่าผลความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test.....	64
ตาราง 11แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test.....	65
ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test.....	66
ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's Test	68
ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส	69
ตาราง 16 แสดงค่าผลความของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test	70
ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test ..	71
ตาราง 18 แสดงค่าผลความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's Test	72
ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test ..	73
ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	74
ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	74
ตาราง 22 แสดงค่าผลความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's Test	76
ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test	77
ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	78

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยการทำงานกับความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร	79
ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานกับความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter	80
ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยการทำงานกับความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร	82
ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานกับความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter	83
ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร	84
ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter.....	85
ตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ..	86
ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter	87
ตาราง 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	88

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย 7



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของสังคมไทยในปัจจุบัน ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนในสังคม รวมไปถึงภาคธุรกิจต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรในด้านการบริหารและการทำงานภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงและความยืดหยุ่นขององค์กร พนักงานในองค์กรจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกำลังหลักสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้องค์กรดำเนินในทิศทางที่ต้องการได้ แต่จากสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ทำให้พนักงานต้องเผชิญกับความกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ประกอบกับการทำงานร่วมกันของคนจำนวนมากที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านของความสามารถ อายุ และประสบการณ์ทำงาน อาจก่อให้เกิดความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต หากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมอาจนำมาสู่ความท้อแท้ เบื่อหน่าย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

กลุ่มของพนักงานในองค์กรเอกชนส่วนใหญ่ พบว่า เป็นกลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 25 - 42 ปี ซึ่งถูกจัดอยู่ในกลุ่ม Generation Y โดยเป็นแรงงานกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ (Maneechote, 2020) และเป็นกลุ่มที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมากกว่าคนรุ่นอื่น ให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทนเป็นรองเมื่อเทียบกับรุ่นอื่น ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน และเชื่อว่าชั่วโมงในการทำงานไม่ได้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของบุคคลหรือคุณภาพของงาน ขึ้นอยู่กับผลงานมากกว่า

ปัจจัยความเครียดที่เกิดขึ้นในการทำงานเกิดได้จากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะของงานที่มีความซับซ้อนและเป็นความรู้เฉพาะด้าน ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการสื่อสารกัน ระหว่างหัวหน้างาน ลูกน้อง หรือแม้แต่เพื่อนร่วมงาน ปัจจัยของลักษณะองค์กรหรือโครงสร้างองค์กร ในบางครั้งอาจนำไปสู่การ ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม (Defrank และ Cooper, 1987) จนเกิดความเครียดในการทำงาน ส่งผลเสียต่อสุขภาพและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร

ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความเครียดของบุคลากรในการทำงาน Work-life Balance คือ แนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป (สภากาชาดไทย, 2566)

โดยจากจากผลสำรวจไลฟ์สไตล์การทำงานของคนชั้นกลางในเอเชีย 21 ประเทศ ในปี 2565 พบว่า คนไทยมีชั่วโมงการทำงานสูงถึงสัปดาห์ละ 50.9 ชั่วโมง มากที่สุดในเอเชีย สูงกว่าค่าเฉลี่ยที่อยู่ 48 ชั่วโมง (SME THAILAND PR NEWS, 2558) ผลสำรวจนี้ชี้ให้เห็นว่าคนไทยต้องใช้เวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดในแต่ละวันไปกับการทำงานในจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้นทำให้เสียโอกาสในการทำกิจกรรมด้านอื่น ๆ ในชีวิต เช่น การใช้เวลากับครอบครัว การสนทนา การรวมกลุ่มทำกิจกรรมชุมชน เป็นต้น (กรมสุขภาพจิต, 2565)

กรุงเทพมหานครเป็นเมืองที่มีโอกาสในการทำงานมากที่สุดเพราะมีตำแหน่งงานมากที่สุดในประเทศไทย จึงเป็นสาเหตุให้คนจากหลากหลายพื้นที่ตัดสินใจเข้ามาทำงาน รวมถึงการเข้ามาของแรงงานต่างชาติในปัจจุบันส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้น ผลสำรวจจากกรมสุขภาพจิตพบว่าเรื่องที่ทำให้ประชาชนในกรุงเทพมหานครมีความเครียดในปัจจุบัน 3 อันดับแรก คือ เศรษฐกิจ สังคม และครอบครัว สาเหตุที่ทำให้เครียด อันดับ 1 คือ ปัญหาการเงิน อันดับ 2 ความวิตกกังวล อันดับ 3 ปัญหาค่าครองชีพ อันดับ 4 คือปัญหาครอบครัว โดยเมื่อพิจารณาปัญหาดังกล่าวจะพบว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งสิ้น

ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาอิทธิพลระหว่าง ปัจจัยด้านการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชน เจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางในการจัดการกับความเครียดของพนักงานเจนเนอเรชันวายในองค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามความคาดหวังขององค์กร และเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ทำงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของงานวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึง อิทธิพลระหว่างปัจจัยในการทำงาน สมดุลการทำงาน และชีวิตส่วนตัวกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ผลการวิจัยสามารถนำไปปรับปรุงและพัฒนารูปแบบด้านปัจจัยด้านการทำงานที่ไม่ส่งผลให้เกิดความเครียดแก่พนักงานในองค์กร
2. เป็นแนวทางแก่องค์กรในการพัฒนานโยบาย และรูปแบบกิจกรรม เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม
3. เป็นแนวทางให้แก่ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านการทำงานต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานในองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนอายุระหว่าง 25-42 ปี ในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนอายุระหว่าง 25-42 ปี ในเขตกรุงเทพมหานครที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้สูตรคำนวณตัวอย่างแบบไม่ทราบจำนวนประชากร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% หรือ 0.05 ผู้วิจัยจะได้กลุ่มตัวอย่าง 385 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันการสูญเสียของแบบสอบถาม จึงทำการเก็บเพิ่มอีก 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) แบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.1.1 ชาย

1.1.1.2 หญิง

- 1.1.2 อายุ
 - 1.1.2.1 25-30 ปี
 - 1.1.2.2 31-36 ปี
 - 1.1.2.3 37-42 ปี
- 1.1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.1.3.2 ปริญญาตรีขึ้นไป
- 1.1.4 สถานภาพสมรส
 - 1.1.4.1 โสด
 - 1.1.4.2 สมรส/อยู่ด้วยกัน
 - 1.1.4.3 แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย
- 1.1.5 รายได้ต่อเดือน
 - 1.1.5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
 - 1.1.5.2 15,001-25,000 บาท
 - 1.1.5.3 25,001-35,000 บาท
 - 1.1.5.4 35,001 ขึ้นไป
- 1.1.6 ตำแหน่งงาน
 - 1.1.6.1 ระดับผู้จัดการหรือสูงกว่า
 - 1.1.6.2 ระดับหัวหน้างาน
 - 1.1.6.3 ระดับปฏิบัติงาน
- 1.1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
 - 1.1.7.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
 - 1.1.7.2 4-6 ปี
 - 1.1.7.3 7-9 ปี
 - 1.1.7.4 10 ปีขึ้นไป
- 1.2 ปัจจัยด้านการทำงาน
 - 1.2.1 ลักษณะงาน
 - 1.2.2 บทบาทหน้าที่
 - 1.2.3 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

- 1.2.4 ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
- 1.2.5 โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร
- 1.3 ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
 - 1.3.1 ด้านการทำงาน
 - 1.3.2 ด้านครอบครัว
 - 1.3.3 ด้านเวลา
 - 1.3.4 ด้านการเงิน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร

คำจำกัดความในการวิจัย

ปัจจัยด้านการทำงาน หมายถึง ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม หรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงาน และเป็นสิ่งกระตุ้น หรือเป็นแรงกดดันให้พนักงานเกิดความเครียดในการทำงาน โดยประกอบด้วยปัจจัยแต่ละด้าน ดังนี้

ลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ถ้ามีปริมาณมากจนเกินไป พนักงานคนเดียวรับผิดชอบหลายงานอาจก่อให้เกิดปัญหาตามมา งานที่น้อยจนเกินไป อาจทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กรตลอดจนขาดความมั่นใจในตนเอง รวมถึงงานที่มีความเร่งด่วนก็เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้

บทบาทหน้าที่ หมายถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อในการทำงาน วัตถุประสงค์ของงาน ความคาดหวังเกี่ยวกับงานของผู้ร่วมงานและขอบเขต ความรับผิดชอบของงานที่ชัดเจน

ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่พบภายในองค์กร เช่น ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในด้านการให้ความช่วยเหลือ การให้ความเคารพ ความไว้วางใจและการร่วมมือกันปฏิบัติงาน

ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ มีเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม และโอกาสในการรับภาระเพิ่มพูนทักษะ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ

โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร หมายถึง โครงสร้างการบริหารงาน ความยืดหยุ่นด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บรรยากาศในการทำงานด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การบริหารเวลาในการใช้ชีวิตประจำวันและการทำงานให้มีความสมดุลกัน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่

ด้านการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในสิ่งที่รับมอบหมายได้อย่างคล่องแคล่ว เต็มที่ และมีความชำนาญในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับ

ด้านครอบครัว หมายถึง การรวมตัวของบุคคลที่มีความรัก ผูกพัน ช่วยเหลือกัน ซึ่งจะส่งผลดีทำให้เกิดความสุขและความสำเร็จในชีวิต

ด้านเวลา หมายถึง การจัดสรรเวลาเพื่อให้เกิดความสมดุลในการใช้ชีวิตในการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว

ด้านการเงิน หมายถึง เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้พนักงานดำรงชีวิตได้และเกี่ยวข้องกับความคุ้มค่า ความเหมาะสมที่ได้รับจากองค์กร

ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลส่วนตัวของพนักงานในองค์กร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพาสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง เป็นสภาวะทางอารมณ์หรือจิตใจ ซึ่งเป็นผลมาจากความแตกต่างระหว่างระดับความต้องการของงาน และระดับความสามารถของบุคคลในการทำงานนั้น ๆ

ความเครียดทางร่างกาย หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองเพื่อเตรียมพร้อมที่จะตอบโต้ต่อเหตุการณ์ ที่ทำให้เกิดความเครียด ซึ่งส่งผลออกมาให้เห็นได้ทางร่างกาย เช่น เหนื่อยง่าย ปวดหัว และปวดตัวเนื่องจากกล้ามเนื้อเกร็ง เป็นต้น

ความเครียดทางจิตใจ หมายถึง สภาวะกดดันในบุคคลที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งใดมารบกวนก่อให้เกิดความไม่สมดุลทางจิตใจ ซึ่งผู้ที่มีอาการเครียดจะรู้สึกวุ่นวายตนเองขาดสมาธิ ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ลำบากขึ้น มีอาการหงุดหงิด รู้สึกหมดความมั่นใจ และเกิดความกลัวโดยที่ตนเองรู้สึกวุ่นวายเหตุผล

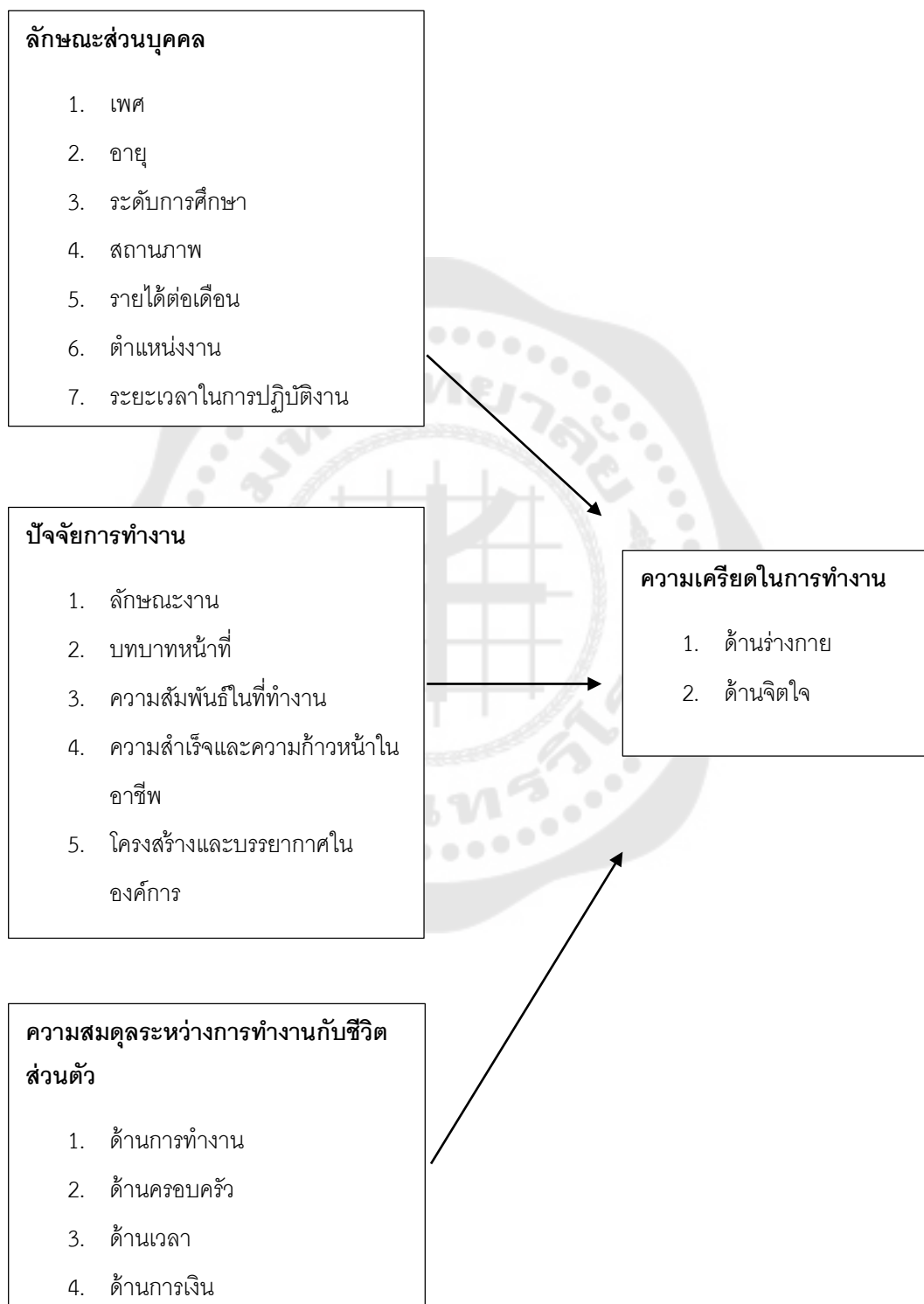
พนักงานบริษัทเอกชน หมายถึง บุคคลที่ทำงานโดยได้รับค่าตอบแทนจากสถานธุรกิจที่ไม่ใช่หน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ และมีนายจ้างเป็นเจ้าของธุรกิจหรือผู้ดำเนินการ

คน Generation Y หมายถึง คนที่เกิดในช่วง ค.ศ. 1981-1996 หรืออายุ 25-40 ปี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเนอเธอร์แลนด์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษา เอกสารที่เกี่ยวข้องโดยเสนอตามหัวข้อรายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work Life Balance)
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเงินเนอเธอร์แลนด์
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์

1.1 ความหมายของประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาและวิเคราะห์ประชากรเกี่ยวกับขนาด หรือจำนวนคนที่มีอยู่ในสังคม ภูมิภาค และระดับโลก รวมถึงโครงสร้างการกระจายตัว มีองค์ประกอบต่าง ๆ และการเปลี่ยนแปลงในเชิงที่สัมพันธ์กับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (วิไลพร สุตันไชยนันท์, 2547 อ้างถึงใน สลักจิต ภูประการ, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับ Hauser และ Duncan (1972) ที่ได้เคยกล่าวไว้ว่า ประชากรศาสตร์ คือ การศึกษาขนาดการกระจายตัว และองค์ประกอบของประชากร ไปจนถึงการเปลี่ยนแปลงทางประชากร ได้แก่ การเกิด การตาย การย้ายถิ่น และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นศาสตร์ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสามารถบ่งบอกถึงความเป็นมาของบุคคลนั้น ๆ ได้ ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์จึงเป็นสาเหตุให้องค์ประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายในด้านพฤติกรรมการแสดงออก (วชิรวัชร งามละม่อม, 2558)

ประมะ สตะเวทิน (2546) ได้กล่าวว่า คนที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ (พรพิตรรา ธรรมชาติ, 2560) กล่าวว่า

พฤติกรรมที่หลากหลายของพนักงานในด้านพฤติกรรม ความคิด ทักษะ และ ความพึงพอใจ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งสามารถวิเคราะห์และแบ่งออกเป็นองค์ประกอบของประชากรศาสตร์ ดังนี้

1.2 องค์ประกอบของประชากรศาสตร์

1.2.1 เพศ เป็นปัจจัยที่ทำให้ประชากรมีความแตกต่างกัน กล่าวได้ว่า เพศชายและ เพศหญิงมีความแตกต่างกันทางด้านความคิด ค่านิยม ทักษะ การรับรู้ และการตัดสินใจซึ่งส่งผลให้มีความแตกต่างกันเกี่ยวกับพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น พฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร โดยเพศหญิงจะมีความต้องการในการรับส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายมีความต้องการสร้างความสัมพันธ์หลังจากที่มีการติดต่อสื่อสารเกิดขึ้น ทั้งนี้พบว่า ในกลุ่มพนักงานเพศหญิงมีแนวโน้มจะผูกพันต่อองค์กรมากกว่าพนักงานเพศชาย

จากการศึกษาพบว่า เพศชายมีมุมมอง ทักษะในเชิงรุก มองการณ์ไกลและมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่ไม่พบความแตกต่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้และแก้ปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ และความพึงพอใจในงาน

1.2.2 อายุ องค์ประกอบด้านอายุเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความแตกต่างในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม โดยจะเปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ ภูมิหลัง หรือระยะเวลาของการมีชีวิตอยู่ของบุคคล ซึ่งจะมีผลต่อความสามารถในการทำความเข้าใจในเนื้อหาและข่าวสารได้ รวมถึงการรับรู้ต่าง ๆ เช่น คนอายุน้อยมักมองโลกในแง่ดี มีความคิดเสรีนิยม ในขณะที่คนอายุมากมักจะมองโลกในแง่ร้ายมากกว่า มีความระมัดระวังในการใช้ชีวิตและการตัดสินใจมากกว่าเพราะมีประสบการณ์มากกว่า รวมถึงมีความคิดที่เป็นอนุรักษ์นิยม นอกจากนี้ อายุยังบ่งบอกได้ถึงความสนใจในประเด็นต่าง ๆ ได้ เช่น คนอายุน้อยจะมองถึงการเตรียมตัวสร้างอนาคต ชอบสิ่งแปลกใหม่ ในขณะที่คนอายุมากจะให้ความสำคัญกับสุขภาพและความปลอดภัย เป็นต้น

บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมากไปด้วยประสบการณ์ในการทำงานและประสิทธิภาพของงาน แม้จะมีจำนวนงานที่น้อยลง จะเห็นได้ว่าบุคคลที่มีอายุงานมากมักจะไม่ลาออกหรือย้ายงาน รวมถึงมีอัตราการขาดงานที่น้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

1.2.3 ระดับการศึกษา การศึกษาทำให้เกิดความแตกต่างทางความคิด ค่านิยม ทักษะ พฤติกรรม รวมถึงทำให้บุคคลมีศักยภาพเพิ่มขึ้น มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น เช่น คนที่มีการศึกษาสูงจะมีความรู้กว้าง สามารถวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้ละเอียดและถี่ถ้วน โดยอาศัยหลักฐาน เหตุผล และประสบการณ์มากกว่าคนที่การศึกษาต่ำกว่า กล่าวได้

ว่า คนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ยุคสมัยต่างกัน หรือระบบการศึกษาที่ต่างกัน จะมีมุมมองและความคิดที่แตกต่างกัน

1.2.4 สถานภาพสมรส เป็นองค์ประกอบด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญ มีผลต่อการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ โดยคนโสดจะมีอิสระในทางความคิดและการใช้ชีวิตมากกว่าคนที่แต่งงานแล้ว เนื่องจากไม่มีภาระผูกพัน ในขณะที่คนที่ผ่านการแต่งงานแล้วหรือหย่าร้างจะมีประสบการณ์ที่แตกต่างออกไป ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความคิด การตัดสินใจ และพฤติกรรมที่แสดงออกได้

พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วเห็นคุณค่าและมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่ยังไม่สมรส รวมถึงมีความรับผิดชอบ ความสม่ำเสมอในการทำงานมากกว่า และมีอัตราการขาดงานและลาออกน้อยกว่าพนักงานที่ยังไม่สมรส นอกจากนี้ สถิติทางตัวเลขด้านการสมรสยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดความแตกต่างทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมได้อีกด้วย

1.2.5 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อการดำรงชีวิต รสนิยม ค่านิยม การตัดสินใจและเป้าหมายในชีวิตที่แตกต่างกัน

1.2.6 ความอาวุโสในการทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร มีผลทางบวกต่อความรู้สึกที่ผูกพันต่อองค์กร โดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า ทำงานร่วมกับองค์กรมาเป็นเวลานาน มักจะมีค่านิยมในงานและผูกพันต่อองค์กรมากกว่า อีกทั้งประสบการณ์ในการทำงานย่อมมีผลต่อทัศนคติที่มีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ไปจนถึงองค์กร

นอกจากนี้ พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากกว่าจะมีความพึงพอใจในงานและมีผลสัมฤทธิ์ในการทำงานสูงกว่าพนักงานใหม่

จากการทบทวนเอกสาร ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงคุณสมบัติทางประชากรของแต่ละบุคคล โดยคุณสมบัติทางด้านประชากรที่แตกต่างกันออกไปส่งผลให้มีแนวคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

2.1 ความหมายของความเครียด

กรมสุขภาพจิต (2541) ได้ให้ความหมายของความเครียดว่าเป็น ภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้รู้สึกไม่สบายใจ คับข้องใจหรือถูกบีบคั้น กดดันจิตใจจนทำให้เกิดความทุกข์ใจ สับสน โกรธ หรือเสียใจ

ความเครียด คือ การที่จิตใจของบุคคล ตื่นตัวพร้อมที่จะเผชิญปัญหาหรือความกดดันอย่างใดอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้น บุคคลคาดว่าจะเป็นเรื่องที่ ผิดใจ หรือเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต้องทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ที่มีอยู่เข้าแก้ไขหรือเข้าต่อสู้ ปัญหานั้น ๆ

Selye (1956) กล่าวว่า เป็นอาการของร่างกายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงระบบสรีระ เพื่อต่อต้านสิ่งที่มาคุกคาม เป็นเหตุการณ์ธรรมชาติที่เกิดขึ้นกับสิ่งมีชีวิตมีศักยภาพจะทำให้บุคคลเกิดความเจริญเติบโตได้ และในทางตรงข้ามบุคคลที่ประสบกับความเครียดเป็นเวลานานจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมกรรมไปในทางที่เสื่อมถอยลงได้

อดิศักดิ์ สุมาลี (2557) ความเครียด คือสภาวะของจิตใจที่ขาดความอดทน อดกลั้น และ เต็มไปด้วยความคิดที่ไร้ประโยชน์ อันเนื่องมาจากความกดดันจากภาระหน้าที่การงาน การเงิน ความสัมพันธ์ที่ขัดแย้ง รวมทั้งความไม่ถูกต้อง ความก้าวร้าวรุนแรง และสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ เป็นการบั่นทอนจิตใจให้ขาดพลัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากปัญหารุนแรงมาก ก็เกิดอาการเครียดที่ยาวนาน (เช่น อุบัติเหตุ การเจ็บป่วย การตกใจกระทันหันต่อเหตุการณ์ หรือ ภัยพิบัติต่างๆ) มีผลเสียต่อสุขภาพและการดำเนินชีวิตทำให้ไม่สามารถเผชิญหรือแก้ปัญหาได้ ความจำเสื่อม ขาดความกระตือรือร้น ความสนใจ และความสุขที่แท้จริงภายใน

ความเครียด คือ “การเรียกร้องใด ๆ ที่บีบบังคับให้เราต้องปรับเปลี่ยนการตอบสนอง” การปรับตัวทำให้เกิดความเครียด ความเครียดเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเรื่อย ๆ ตลอดระยะเวลาที่เรามีชีวิตอยู่ ร่างกายของเราอยู่ในภาวะตึงเครียดแม้เวลาที่เรหลับ ความเครียดจะหมดไปก็ต่อเมื่อเราตายไปแล้วเท่านั้น เพราะฉะนั้นความเครียดจึงเป็นเรื่อง ธรรมดา หรือเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของคนเรา

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความเครียด ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความเครียดได้ว่า ความเครียด คือ ภาวะทางจิตใจและอารมณ์ของบุคคล ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่บุคคลนั้น ๆ ประสบพบเจอ และส่งผลให้มีการตอบสนองทางด้านร่างกายและพฤติกรรมการแสดงออก โดยในแต่ละบุคคลจะมีลักษณะการตอบสนองกับความเครียดแตกต่างกันออกไป

2.2 ความหมายของความเครียดในการทำงาน

Kalleberg (1997) มองว่า ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลเมื่อไม่มีความพึงพอใจจากบทบาทในการทำงานที่ได้รับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ก่อให้เกิดความสับสน กระวนกระวาย เปื่อหน่าย และท้อแท้ใจ เป็นต้น

Van Sell, Brief, และ Schuler (1981) กล่าวถึงความเครียดในการทำงานว่า เป็นสภาวะที่เกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในตัวบุคคลนั้นที่ทำให้พวกเขาเปลี่ยนไปจากภาวะปกติ

Lazarus และ Folkman (1984) ผลจากการกระทำร่วมกันระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมเมื่อมีความไม่สมดุลระหว่างความต้องการจากสิ่งแวดล้อมกับความสามารถในการตอบสนองของบุคคล โดยบุคคลจะมีการตอบสนองทางอารมณ์ในรูปแบบที่แตกต่างกันออกไป

Ross และ Altmaier (1994) กล่าวถึงความเครียดในการทำงาน คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานกับลักษณะของผู้ทำงาน โดยมีปริมาณงานมากเกินไปกว่าความสามารถของผู้ทำงานที่จะทำได้

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความเครียดในการทำงานได้ว่า เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับงานที่ทำ โดยขึ้นอยู่กับความสมดุลของงานกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งความเครียดที่เกิดขึ้นจะส่งผลให้บุคคลมีการตอบสนองที่แตกต่างออกไป และจะส่งผลต่อพฤติกรรมการแสดงออก รวมถึงการปฏิบัติงาน

2.3 สาเหตุของความเครียดในการทำงาน

คูเปอร์ และมาร์แชล ได้ทำการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างงานกับความเครียด โดยได้อธิบายถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน ว่าประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆ ดังนี้ (Cooper และ Marshall, 2013)

2.3.1. ปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน (Intrinsic to the Job) หรือลักษณะงาน ประกอบไปด้วย ปัจจัยต่างๆ อันได้แก่

2.3.1.1 สภาพการทำงาน (working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ แสงสว่างในพื้นที่ปฏิบัติงาน แสงมากเกินไปหรือไม่เพียงพอ ไม่เพียงส่งผลต่อการทำงาน แต่อาจส่งผลต่อสายตา มีอาการปวดตาเนื่องจากการเพ่งที่มากเกินไป เสียงที่ดังเกินไปจนรบกวนการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการได้ยินที่ผิดปกติหรือเกิดการสื่อสารที่ขาดประสิทธิภาพ อากาศในพื้นที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม ถ้าอากาศเย็นหรือร้อนจนเกินไป อาจทำให้ไม่สะดวกสบายต่อการทำงาน โดยเฉพาะในพื้นที่ปิดที่อากาศถ่ายเทได้น้อย ไม่เพียงแต่ส่งผลต่อการทำงานแต่ยังส่งผลต่อสุขภาพของพนักงานด้วย

2.3.1.2 งานหนัก (Work Overload) การทำงานหนักส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียด

2.3.1.3 ปริมาณงานที่มากเกินไป หมายถึง ภาระงานที่พนักงานได้รับมอบหมาย มีปริมาณมากเกินไปกว่าความสามารถของพนักงาน หรือไม่เหมาะกับระยะเวลาในการส่งงาน จึงถูก

กดดันด้วยเวลาที่มีจำกัด โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้แรงกายในการดำเนินงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกอ่อนล้าและขาดการพักผ่อนจะยิ่งส่งผลเสียมากขึ้น

2.3.1.4 คุณภาพงานที่สูงเกินไป หมายถึง งานที่มีความซับซ้อนต้องใช้ทักษะความสามารถระดับสูงในการดำเนินงาน รวมถึงการตัดสินใจต่าง ๆ ซึ่งถ้าหากไม่สอดคล้องกันกับความสามารถของพนักงานจะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเครียดได้

2.3.1.5 งานน้อย (Work Under load) หมายถึง พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบน้อยกว่าทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ตนมี รวมถึงน้อยกว่าเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน อาจทำให้รู้สึกว่าคุณเองไม่ได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถ และอาจเกิดความรู้สึกเบื่อที่ต้องทำงานซ้ำซาก

2.3.1.6 งานเป็นกะ (Shift Work) หมายถึง การทำงานหมุนเวียนตามตารางการทำงานที่บริษัทกำหนด อาจส่งผลต่อสุขภาพ เช่น ความดัน ระดับน้ำตาลในเลือดสูง จึงทำให้ทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ มีแรงจูงใจในการทำงานลดลง ซึ่งการทำงานลักษณะนี้ส่งผลต่อเวลาการนอนหลับที่ไม่แน่นอนตามตารางเวลาที่ได้รับ ตลอดจนส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัวและสังคม

2.3.1.7 ชั่วโมงการทำงานที่ยาว (Long Hours) ชั่วโมงการทำงานที่ยาวจะส่งผลเสียต่อสุขภาพโดยตรง ทำให้โรคได้ง่าย เนื่องจากร่างกายขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ และเกิดความเครียดระหว่างวัน

2.3.1.8 งานที่มีความเสี่ยงต่อร่างกาย (Physical Danger) ส่วนใหญ่เป็นงานอาชีพที่มีความเสี่ยง เช่น ทหาร ตำรวจ นักกู้ระเบิด อาชีพเหล่านี้จะมีความเครียดเกิดขึ้นได้เสมอ

2.3.1.9 เทคโนโลยีใหม่ (New Technology) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีบีบบังคับให้ พนักงานต้องปรับตัวและเพิ่มทักษะให้เกิดขึ้นกับตนเอง บุคคลที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ได้ มีผลทำให้เกิดความตึงเครียดเพราะนอกจากพนักงานจะต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ให้ได้แล้วยังต้องเข้าใจระบบของเทคโนโลยีนั้น และรู้จักวิธีการถ่ายทอดทักษะการใช้งานให้กับผู้อื่นได้ด้วย

2.3.1.10 ความรับผิดชอบและการตัดสินใจ (Responsibility and Decision Making) บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูงจะมีความเครียดสูง โดยเฉพาะพนักงานในระดับผู้จัดการที่ต้องตัดสินใจและรับผิดชอบต่อการวางแผนต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงการรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3.1.11 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน (Change at Work) เช่น การเปลี่ยนผู้บริหารระดับสูง หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชา การนำเอาระบบการควบคุมคุณภาพมาใช้ ในที่ทำงาน การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่มีผลต่อสภาพ จิตใจ กาย และพฤติกรรมประจำวันของ พนักงานจะส่งผลให้เกิดความเครียด

2.3.1.12 การเดินทาง (Travel) หมายถึง ปัญหาที่เกิดจากการเดินทาง เช่น การจราจรติดขัด ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้การเดินทางล่าช้า เช่น ฝนตก รถโดยสารขาดช่วง เป็นต้น

2.3.2 บทบาทภายในองค์กร (Role in the Organization) หมายถึง ความคาดหวัง ขององค์กรและสังคมต่อบุคคลในการแสดงออกของพฤติกรรมที่ควรจะเป็นเมื่ออยู่ในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งบทบาทสามารถก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ ดังนี้

2.3.2.1 บทบาทไม่ชัดเจน (Role Ambiguity) หมายถึง การที่พนักงานมีข้อมูลไม่ เพียงพอเกี่ยว มีความเข้าใจไม่ชัดเจนในบทบาทของตนเอง ไม่มีภาระที่ชัดเจนใน วัตถุประสงค์ของงาน และความรับผิดชอบจากฝ่ายบริหาร ไม่ทราบความคาดหวังจากเพื่อน ร่วมงาน บทบาทที่ไม่ชัดเจนมีผลให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ ความพึงพอใจงานลดลง เกิดความกังวล และความเครียดขึ้นได้

2.3.2.2 บทบาทขัดแย้ง (Role Conflict) หมายถึง ความไม่สอดคล้องกันของ ความต้องการ ความคิดเห็น ค่านิยมของสังคมและองค์กร ความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนจากหัวหน้า งาน เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีก่อให้เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคคลต่ำ ขาดความร่วมมือ ในการดำเนินงาน ขาดความสนใจและรับฟังปัญหาของบุคคลอื่น

2.3.3 ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

2.3.3.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with boss) การที่หัวหน้า เอาใจใส่ให้ ความช่วยเหลือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา จะทำให้ลูกน้องเกิดความเคารพและไว้วางใจ ในทางตรงกันข้ามหากหัวหน้าไม่ เอาใจใส่ลูกจะทำให้ลูกน้องรู้สึกหัวหน้าไม่สามารถเป็นที่พึ่งพา ได้ และเอาเปรียบ

2.3.3.2 ความสัมพันธ์กับลูกน้อง (Relationship with Subordinates) หัวหน้าที่ ให้ความสนใจงานมากกว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคิดว่าการสร้างความสัมพันธ์เป็นการ เสียเวลาจะมีความเครียดสูงเพราะต้องกระทำการต่าง ๆ ด้วยตนเองโดยจะไม่มีผู้ให้ความช่วยเหลือ หัวหน้าที่ดำรงตำแหน่งในระดับสูงควรมักไม่ได้เป็นผู้ลงมือปฏิบัติงานเอง แต่เป็นผู้ควบคุมให้ ลูกน้องทำตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงควรให้ความสนใจกับลูกน้องมาก

2.3.3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Colleagues) ในองค์กรที่มีการแข่งขันสูงอาจส่งผลให้มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีเกิดขึ้นจากการแข่งขัน ส่งผลให้ขาดความร่วมมือในการทำงาน และทำให้เกิดความเครียดสูง เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จโดยรวมขององค์กรได้

2.3.4 การวางแผนและพัฒนาอาชีพ (Career Development) หรือด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน บุคคลตั้งความหวังไว้กับงานที่ทำว่าต้องมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว หรืออย่างน้อยต้องก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ ต้องการโอกาสในการรับการเพิ่มพูนทักษะ โอกาสในการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้รับมอบหมายให้ทำในสิ่งใหม่ๆ ความเครียดจะเกิดขึ้นหากสิ่งที่ความหวังไว้ไม่สามารถดำเนินไปตามที่ต้องการ ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหากรวดเร็วเกินไป ซ้ำเกินไป งานไม่มีความมั่นคง ล้วนแล้วแต่ก่อให้เกิดความเครียด

2.3.5 โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร (Organization Structure and Climate) โครงสร้างการบริหารงานที่ขาดความยืดหยุ่น ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ปัญหาการเมืองในองค์กร เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นภายในองค์กร เช่น นโยบายการปลด พนักงาน การเกษียณอายุก่อนกำหนด สามารถสร้างความเครียดให้กับพนักงานได้ทั้งสิ้น

Taylor (1986) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดในการทำงาน มี 5 สาเหตุ คือ

1. ลักษณะงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี เนื่องจากการออกแบบงาน ลักษณะสถานที่ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ไม่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน งานหนัก หรืองานที่มีความซับซ้อนเกินความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน งานซ้ำซากน่าเบื่อ และสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดได้ง่าย

2. บทบาทในองค์กร ได้แก่ บทบาทที่ไม่ชัดเจน ความขัดแย้งในบทบาท

3. ความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การไม่ได้รับความก้าวหน้าเท่าที่ควร หรือไม่มีโอกาสก้าวหน้าเท่าที่คาดหวัง

4. สัมพันธภาพภายในองค์กร สัมพันธภาพที่ดีช่วยลดภาวะเครียดได้ เนื่องจากการได้รับการเกื้อหนุนช่วยเหลือเป็นแรงสนับสนุนทางสังคมประการหนึ่ง ส่วนสัมพันธภาพที่ไม่ดีนำไปสู่ปัญหาด้านบทบาทและเกิดความตึงเครียด แสดงออกในรูปของความไม่พึงพอใจในงาน

5. โครงการและบรรยากาศในองค์กร ได้แก่ การขาดการให้คำปรึกษาหรือความช่วยเหลือ ที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน กฎระเบียบที่เข้มงวด การถูกจำกัดพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความเครียด ส่วนองค์กรที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นจะ

มีประสิทธิภาพในการทำงานดี มีปัญหาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจลดลงและอัตราการลาออกของผู้ปฏิบัติงานลดลงด้วย

อมรากล อธิษฐานนทร์ (2532) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดทางอารมณ์ในการทำงานมี 6 ประการ คือ

1. ลักษณะงาน เช่น งานที่หนักเกินไป ต้องรับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่างที่ล้นแล้วแต่มีปัญหา ก่อให้เกิดความเครียดได้ งานที่น้อยเกินไปทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนไม่มีคุณค่าขาดความมั่นใจในตนเองหรือทำให้รายได้น้อยลง โดยเฉพาะผู้ใช้แรงงานที่ได้รับรายได้เป็นรายวันหรือได้ตาม จำนวนผลผลิต รวมไปถึงงานที่เร่งด่วนก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้

2. หน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงาน เช่น ต้องรับผิดชอบต่อกลุ่มคนหลายกลุ่ม มีความ คิดเห็นหลากหลาย บุคลิกภาพและวิธีการแสดงอารมณ์แตกต่างกัน ทำให้ยากต่อการควบคุมหรือ ประนีประนอม เช่น หัวหน้าคนงาน ที่ต้องควบคุมการทำงานแล้ว ต้องแก้ไขปัญหาล้วนตัว ปัญหาความขัดแย้งของคนงานอีกด้วย นอกจากนี้การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องงานก็สามารถทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจและไม่เป็นที่ยอมรับ

3. สภาพความขัดแย้งระหว่างสิ่งแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานกับหน่วยงาน เช่น ความต้องการของหน่วยงานนั้นขัดแย้งกับความต้องการของทางครอบครัว เช่น ต้องเดินทางไกลย้ายไปที่ต่าง ๆ ต้องไปทำงานต่างถิ่นเป็นระยะเวลานาน ๆ ต้องเปลี่ยนพื้นที่ในการปฏิบัติงานไปเรื่อย ๆ

4. โครงสร้างของหน่วยงานและบรรยากาศของหน่วยงาน เช่น ไม่มีการให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการแข่งขันซึ่งดีซึ่งเด่นกัน กฎระเบียบเข้มงวดเกินไปไม่มีการยืดหยุ่น สถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ห่างไกลลำบากต่อการเดินทางหรือติดต่อกันหรืออยู่ในถิ่นทุรกันดาร ขาดเครื่องสาธารณูปโภค เช่น น้ำประปา ไฟฟ้า ขาดเครื่องอำนวยความสะดวก เป็นต้น

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เช่น ขาดความมั่นคงในงานที่ทำ ไม่มีโอกาสเลื่อนขั้น หรือได้ตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้ผู้ทำงานขาดขวัญและกำลังใจ

6. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน เช่น สัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดอคติและขาดการประสานงานที่ดีต่อกัน ความรู้สึกอคติจะส่งผลให้ไม่ยอมรับในผลงาน ความคิดเห็นและการกระทำ การขาดการประสานงาน จะทำให้ขาดความเข้าใจกัน งานหยุดชะงักหรือผิดพลาดได้ง่าย

2.4 ระดับของความเครียด

กรมสุขภาพจิต ได้แบ่งระดับความเครียดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

1. ระดับต่ำกว่าเกณฑ์ปกติเป็นอย่างมาก เป็นระดับที่บุคคลรู้สึกพอใจกับการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ โดยปราศจากแรงกดดันและแรงจูงใจน้อยกว่าบุคคลอื่น
2. ระดับความเครียดปกติ เป็นระดับที่บุคคลสามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี
3. ระดับความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย เป็นระดับที่ความเครียดส่งผลให้เกิดปัญหาและความไม่สบายใจในการดำเนินชีวิตประจำวัน หรือกลายเป็นสาเหตุหรืออุปสรรคที่ยังไม่ได้รับการคลี่คลาย ถือว่าเป็นระดับความเครียดที่พบได้ในชีวิตประจำวัน
4. ระดับความเครียดสูงกว่าปกติปานกลาง เป็นระดับที่บุคคลรับรู้ได้ถึงความตึงเครียดที่เกิดขึ้นได้ในระดับค่อนข้างสูง และประสบปัญหาเดือดร้อนอย่างมาก จนกลายเป็นปัญหาทางด้านอารมณ์และอาจลุกลามไปสู่ความขัดแย้ง โดยสามารถสังเกตได้จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างและอารมณ์ของบุคคลนั้นๆ เป็นระดับความเครียดที่เริ่มส่งผลกระทบต่อการทำงานและการดำเนินชีวิต
5. ระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติมาก เป็นระดับที่ตกอยู่ในภาวะความเครียดหรือเผชิญหน้าวิกฤติการณ์ร้ายแรงในชีวิต หากไม่ได้รับการดูแลและแก้ไขอย่างเหมาะสมและถูกวิธี อาจนำไปสู่อาการเจ็บป่วยที่รุนแรง ซึ่งเป็นผลเสียต่อตนเองและคนรอบข้าง

2.5 ผลกระทบของความเครียด

เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นกับบุคคล ย่อมส่งผลกระทบต่อไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ขึ้นอยู่กับระดับของความเครียด โดยปัญหาและผลกระทบของความเครียดที่เป็นปัญหาที่สำคัญในปัจจุบัน โดย Van Sell และคนอื่น ๆ (1981) ได้กล่าวถึงความเครียดในองค์กรว่ามีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากเมื่อบุคคลเกิดความเครียด มีความวิตกกังวล อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยจำแนกอาการของความเครียดออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. อาการด้านร่างกาย มีทั้งผลกระทบระยะสั้น ได้แก่ อัตราการเต้นของหัวใจ ระบบทางเดินหายใจระบบย่อยอาหารผิดปกติ มีอาการปวดศีรษะ และผลกระทบระยะยาว ได้แก่ โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ นอกจากนี้ ยังเกี่ยวเนื่องไปถึงฮอร์โมนและระบบต่อมไร้ท่อทำงานผิดปกติ
2. อาการด้านจิตวิทยา ได้แก่ เบื่อหน่ายต่อสิ่งรอบตัว ซึมเศร้า ระวัง ฝบสนในใจ ไม่พอใจต่อสิ่งต่างๆ ไม่มั่นใจในตนเอง ความอดทนต่ำ หงุดหงิดง่าย ขาดสมาธิ

3. อาการด้านพฤติกรรม ทั้งในแง่ของผลกระทบต่อส่วนบุคคล ได้แก่ การเบื่ออาหาร การกินที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง การแต่งกาย รูปลักษณะที่เปลี่ยนไป มีการใช้สารเสพติด เป็นต้น และผลกระทบต่อองค์กร ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร ขาดงานบ่อย ไม่มีความคิดสร้างสรรค์

Robbins (1991) อ้างถึงใน วัฒนศักดิ์ มั่งเงิน (2560) ได้ให้แนวคิดอธิบายถึงผลของความเครียดที่เกิดขึ้นโดยแบ่งผลของความเครียดที่เกิดขึ้นเป็น 3 ประเภทด้วยกัน

1. ผลกระทบทางด้านร่างกาย จะมีอาการที่หลากหลายต่างกันไปในแต่ละบุคคล และระยะเวลาที่เกิดภาวะเครียดด้วย โดยหลักๆ จะมีอาการตั้งแต่ ปวดศีรษะ ปวดหลัง อ่อนเพลีย เมื่อต้องเผชิญความเครียดบ่อย ๆ และเป็นระยะเวลาานานๆ ก็อาจก่อให้เกิดเป็นภาวะของโรคได้ เช่น ความดันโลหิตสูง แผลในกระเพาะอาหาร ระบบภูมิคุ้มกันด้อยประสิทธิภาพเนื่องจากทำงานได้ไม่เต็มที่ และในกรณีหนักสุดอาจส่งผลถึงขั้นหมดสติ หรือเสียชีวิตได้จากระบบการทำงานของร่างกายล้มเหลว

2. ผลกระทบที่มีต่อด้านจิตใจและอารมณ์ ทำให้จิตเหม่อลอยไม่สนใจสิ่งรอบข้าง เนื่องจากหมกมุ่นคิดในเรื่องความเครียด สภาวะอารมณ์ขุ่นมัว ขาดสมาธิและโมโหง่าย ความเชื่อมั่นในตนเองลดลง หากตกอยู่ในภาวะเครียดที่ยาวนานอาจส่งผลให้เกิดอาการทางจิตเป็นโรคซึมเศร้า

3. ผลกระทบที่มีต่อด้านพฤติกรรม เนื่องจากมีเปลี่ยนแปลงทั้งระบบร่างกายและจิตใจเกิดความผิดปกติไป จึงทำให้มีผลต่อการแสดงออกของตัวบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย อาจทำให้เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ หรืออาจส่งผลต่อการปรับตัวต่อความเครียดในด้านลบ เช่น การดื่มเหล้าสูบบุหรี่และอาจส่งผลกระทบต่อในด้านประสิทธิภาพในการทำงานให้ลดน้อยลง

อาโนล และ เฟลแมน อ้างอิงจาก พิชญาก แก้วสระแสน (2559) ได้แบ่งประเภทความเครียดออกเป็น 2 ชนิด ได้แก่

1. แบ่งตามที่เกิด

1.1 ความเครียดทางร่างกาย (Physical Stress) หมายถึง เหตุการณ์ที่มีผลต่อการ เปลี่ยนแปลงทางสภาพร่างกาย แบ่งออกเป็นอีก 2 ประเภท คือ

1.1.1 ความเครียดชนิดเฉียบพลัน (Emergency Stress)

1.1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress)

1.2 ความเครียดด้านจิตใจ (Psychological Stress) หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความคับข้องใจและขัดแย้งในใจเป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่เกิดขึ้นทันทีทันใดเมื่อคิดว่าจะเกิดอันตราย

2. แบ่งตามผลที่เกิดขึ้น

2.1 ความเครียดที่ดี (Positive Stress) ซึ่งเรียกว่า Eustress ได้แก่ ความเครียดที่ทำให้เกิดความสุข เช่น การแต่งงานหรือสำเร็จในหน้าที่การงาน

2.2 ความเครียดที่ไม่ดี (Negative Stress) ซึ่งเรียกว่า Distress ได้แก่ ความเครียดที่ทำให้เกิดความทุกข์ เช่น การเจ็บป่วยหรือญาติเสียชีวิต

3. แบ่งตามสาเหตุที่เกิด (ธรรมารัตน์ ชื่นทอง. 2542: 18; อ้างอิงจาก Albrecht. 1979) ได้ แบ่งประเภทของความเครียดตามสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด ได้อธิบายความเครียดไว้ 4 อย่าง

3.1 ความเครียดจากเวลา (Time Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากการมีเวลาไม่พอที่จะทำงานให้สำเร็จ

3.2 ความเครียดจากสถานการณ์ (Situational Stress) เป็นความเครียดที่เป็นผลมาจากบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกคุกคามทางจิตวิทยา ซึ่งไม่สามารถควบคุมหรือแก้ไขได้

3.3 ความเครียดจากการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipatory Stress) เป็นความทุกข์ใจ หรือกังวลใจต่อเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิด ซึ่งเหตุการณ์นั้นจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้

3.4 ความเครียดจากการเผชิญหน้า (Encounter Stress) เป็นความทุกข์ใจต่อการที่ จะต้องติดต่อกับบุคคลที่เข้ากันไม่ได้

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยสามารถสรุปปัจจัยด้านการทำงานที่ส่งผลต่อความเครียด ได้ 5 ประการ คือ ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพและโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร และเนื่องจากผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าผลกระทบด้านพฤติกรรมนั้นล้วนแต่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านร่างกายและจิตใจ จึงสรุปผลกระทบของความเครียดได้ 2 ประการ คือ ด้านร่างกายและด้านจิตใจ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (Work Life Balance)

3.1 ความหมายของความสมดุลชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

ในบริบทของสังคมเศรษฐกิจของไทย สำนักงานข้าราชการพลเรือน มีการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของรัฐบาล เมื่อปี พ.ศ. 2548 และได้นิยามความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงาน หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตของตนเองให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง แต่โดยทั่วไปแล้ว ปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลของบุคคล คือ ความรู้สึกที่ตนเองมีอำนาจที่จะจัดการกับภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ และการบริหารเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตนเอง ซึ่งปัจจัยดังกล่าวสามารถนำมาใช้ในการกำหนดนิยามของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ฐานิตตา สิงห์ลอ (2563) ได้อธิบายไว้สองความหมาย คือ ความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้น คือ การจัดการเวลาเรื่องงาน ชีวิตส่วนตัวและด้านอื่น ๆ ส่วนอีกความหมาย ได้อธิบายไว้ว่า ความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้น คือ การไม่มีการขัดแย้งในเรื่องงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ซึ่งถือว่าความสมดุลชีวิตและการทำงานนั้นถือเป็นความสำเร็จของชีวิต

ปริณดา สมควร (2557) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตและการทำงานให้เกิดความสมดุลระหว่างความต้องการและทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างลงตัว เหมาะสม เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด และตอบสนองความต้องการของสิ่งที่อยู่รอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและความสุขในการดำเนินชีวิต เช่น การรู้จักแบ่งเวลาให้กับตนเอง ครอบครัว การงาน

สราวลี แสงแสวง (2559) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลชีวิตการทำงานและครอบครัว หมายถึง การที่บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้อย่างมีความเหมาะสมและสมดุลทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตภายในครอบครัว โดยจะต้องมีการวางแผนในการใช้ชีวิตประจำวันตลอดจนเวลาของบุคคลให้กับการทำงานและครอบครัวไปพร้อม ๆ กัน

ฐานิตตา สิงห์ลอ (2563) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการรูปแบบการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้มีความเหมาะสม รวมไปถึงการบริหารจัดการเวลาระหว่างเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีความเหมาะสม เพื่อให้เกิดคุณภาพ หากสามารถสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้ จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ไม่มีความเครียดสะสม และส่งผลถึงความสำเร็จในงานที่รับผิดชอบ

ประกายธีระวัฒนากุล (2556) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิต หมายถึง จุดดุลยภาพระหว่างการทำงานของบุคคลและการใช้ชีวิตส่วนตัว (ตามคำนิยามของ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) การทำงานที่น้อยเกินไปอาจทำให้คนเรามีรายได้ไม่เพียงพอที่จะอยู่ได้ภายใต้มาตรฐานการครองชีพหนึ่ง ๆ ในขณะที่การทำงานที่มากเกินไปก็อาจเกิดผลในทางลบได้ ทั้งผลต่อด้านสุขภาพหรือชีวิตส่วนตัว จะเห็นได้ว่าในประเทศญี่ปุ่นมีการบัญญัติถึงปรากฏการณ์ที่คนทำงานหนักจนตายมาแล้ว หรือที่เรียกว่าโรคคาโรชิ (ทั้งที่ในอดีตคนญี่ปุ่นไม่ได้ทำงานหนักขนาดนี้) การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของความอยู่ดีมีสุขของคน

จากการทบทวนวรรณกรรมความสมดุลชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปความหมายของความสมดุลชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้ว่า การรักษาความสมดุลของการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความเหมาะสม ไม่ทำงานมากจนเกินไป สามารถบริหารจัดการเวลาด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เป็นอย่างดีโดยที่มีเวลาในการใช้เวลาอยู่กับตัวเองหรือครอบครัวอย่างเพียงพอและเหมาะสม โดยไม่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งหรือก่อให้เกิดปัญหากับตนเอง

3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

วิศรุตา ทองแกมแก้ว (2559) แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work life balance) ได้รับความสนใจมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ ปีค.ศ. 1960 ในประเทศสหรัฐอเมริกา จนถึงปัจจุบันทั้งในวงการศึกษาและองค์การภาคธุรกิจซึ่งแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในระยะแรก เป็นแนวคิดที่เริ่มต้นมาจากการเห็นความสำคัญของการกำหนดค่าตอบแทนและความเท่าเทียมกันในด้านโอกาสของผู้ใช้แรงงาน การเริ่มมีแรงงานเพศหญิงเข้ามาทำงานในตลาดแรงงานมากขึ้น มีการให้ความสำคัญกับประเด็นเพศหญิง สังคมสุขภาพ ความปลอดภัยและความพึงพอใจของพนักงานมากขึ้น โดยเริ่มแรกจะใช้คำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ทั้งนี้ในประเทศสหรัฐอเมริกามีการตั้งศูนย์คุณภาพชีวิตในการทำงาน แห่งสหรัฐอเมริกา (The American Center for Quality of Work Life) และศูนย์ดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตอีกหลายแห่ง ทำให้เกิดความตื่นตัวในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกันอย่างกว้างขวาง

สรวาลี แซงแสวง (2559) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต หมายถึง การดึงเอาความสามารถของพนักงานออกมาภายใต้แนวคิดที่ครอบคลุมรวมถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงาน การปรับปรุงงานที่เหมาะสมและมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งในการปรับปรุงงานต้องทำเพื่อตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น สำหรับทางเลือกในการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในองค์กรสามารถดำเนินการได้ในหลายแนวทางดังต่อไปนี้

1. การจัดชั่วโมงในการทำงานเพื่อให้ยืดหยุ่นในการทำงานปรับเปลี่ยนได้นอกเหนือจากช่วงเวลาหลักที่ได้มีการตกลงกันเอาไว้ และเพื่อให้พนักงานสามารถสลับวันทำงานได้ตามความเหมาะสมหรือเปิดโอกาสให้มีการทำงานที่บ้านได้หรือนอกออฟฟิศได้

2. การให้วันลาหยุดทดแทนกับพนักงาน สามารถตกลงกับผู้บังคับบัญชาในการใช้สิทธิวันลาหยุดที่สะสมกันทั้ง 2 ฝ่าย เพื่อที่จะใช้ทำงานนอกเวลาปกติ

3. การเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแต่งตัวได้ตามโอกาส แต่ต้องมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานได้มากขึ้น พร้อมทั้งช่วยให้พนักงานนั้นมีความรู้สึกผ่อนคลายและประสานงานกันดีขึ้น (Greenhas, Collins, and Shaw, 2546 อ้างถึงใน สรวาลี แซงแสวง, 2559) ได้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัวเพื่อให้ครอบคลุมในทุก ๆ ด้าน โดยมี 3 มิติ ดังนี้

3.1 ความสมดุลด้านเวลา (Time Balance) หมายถึง การทุ่มเทเวลาเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ความสมดุลในการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) หมายถึง การพยายามทำให้เกิดการมีส่วนร่วมที่มีความสมดุลกันในทางจิตวิทยาทั้งในด้านการงานและครอบครัวเพื่อลดความขัดแย้งและทำให้เกิดการแสดงออกมากขึ้น

3.3 ความสมดุลด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) หมายถึง ความพึงพอใจต่อการทำงานและครอบครัว ที่จะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกันแบบองค์รวม

(สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554 อ้างถึงใน สุานิตตา สิงห์ลล, 2563) เสนอแนวคิด ความสมดุลของการใช้ชีวิตและการทำงาน 8 ประการ หรือเรียกว่า “องค์กรแห่งความสุข” (Happy 8 Workplace) ซึ่งเป็นกระบวนการสร้างความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิต เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม ซึ่งพนักงานจะมีความสุขในการทำงานได้ ก็ต่อเมื่อ

สามารถจัดสมดุลในชีวิตได้อย่างเหมาะสม คือ สุขภาพของตนเอง สุขภาพของครอบครัว และ สุขภาพขององค์กรหรือสังคม ซึ่งทั้ง 3 ส่วนสามารถแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. Happy Body มีสุขภาพแข็งแรงทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รู้จักใช้ชีวิตให้มีความสุขสามารถจัดสมดุลชีวิตได้

2. Happy Heart มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือแบ่งปันกันอย่างเหมาะสม

3. Happy Relax รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สามารถจัดการความเหนื่อยล้าและความเครียดของตนเองได้

4. Happy Brain การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดความเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

5. Happy Soul มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ผิด มีคุณธรรมในจิตใจ

6. Happy Money มีการบริหารจัดการเงินที่ดี รู้จักเก็บรู้จักใช้อย่างพอดี

7. Happy Family มีครอบครัวที่ดี มีความอบอุ่นและความมั่นคงซึ่งครอบครัวสามารถทำให้เกิดความสุขและเป็นกำลังใจในการทำงาน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

8. Happy Society สังคมทั้งภายในและภายนอกองค์กร ถ้าทุกคนมีความรักความสามัคคี มีความเอื้อเฟื้อต่อกันส่งผลให้สังคมและสภาพแวดล้อมดีตามไปด้วย

ดังนั้น การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน จึงจำเป็นต้องศึกษาความต้องการ ความพอใจและการจูงใจเพื่อให้เข้าใจพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยในการศึกษาค้นคว้าถึงเฉพาะทฤษฎีที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchical Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีการจูงใจ โดยระบุว่ามนุษย์จะมีระดับของความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับของขั้นพื้นฐานไปยังระดับที่สูงที่สุดของ 5 ระดับขั้น

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการในขั้นพื้นฐานของความอยู่รอดของชีวิต เช่น อาหาร อากาศ น้ำ และที่อยู่อาศัย เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการลำดับรองลงมา ต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปราศจากอันตรายในทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยความต้องการจะถูกกระตุ้นในภายหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายถูกตอบสนองแล้ว

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการในลำดับที่สาม ที่เกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การมีเพื่อนและการถูกยอมรับโดยสังคม เพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคม

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการลำดับที่สี่ที่จะสร้างการเคารพตนเองและชื่อเสียง จากการได้รับชมเชยและยกย่องจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด บุคคลต้องการจะบรรลุความสมหวังของตนเองด้วยการใช้ความสามารถทักษะ และศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยเขาเหล่านั้นมักจะแสวงหางานที่ท้าทายความสามารถ ต้องการความเป็นอิสระ มีโอกาสที่จะคิดสร้างสรรค์ภายในงาน

จากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์เป็นความต้องการที่เป็นลำดับขั้นจากขั้นต่ำไปสูงสุด โดยบุคคลได้รับการตอบสนองตามความต้องการแล้วก็จะเกิดความพึงพอใจ มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ความสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงาน

ปัจจุบันประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลชีวิตในการทำงาน ได้รับความสนใจมากขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน (ฐานิตตา สิงห์ลอบ, 2563) อธิบายว่า ในแต่ละองค์กรหากต้องการมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาวนั้นจำเป็นต้องบริหารจัดการให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งหากพนักงานเกิด ดุลยภาพในงานและชีวิตแล้วนั้น จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน และทำให้การปฏิบัติงานนั้นราบรื่น และประสบความสำเร็จได้ตามระยะเวลา แต่ถ้าหากงานเข้าไปกินเวลาในชีวิตส่วนตัวมากเกินไป อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ต้องการหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า ทำให้เกิดการลาออกจากองค์กร ซึ่งพบว่าองค์กรที่มีนโยบายสร้างสมดุลชีวิตให้กับพนักงานหรือมีการพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดอัตราการขาดงานและลาออกจากองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ (มัสลิน เดชอรัญ, 2559) อธิบายว่า ความสำเร็จของชีวิตนั้นมาจากความสมดุลในแต่ละด้านของชีวิตและทำให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรสร้างความแตกต่างและสร้างความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่น

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นวาย

Generation คือ การแบ่งกลุ่มคนออกเป็นกลุ่มโดยใช้ช่วงปีที่เกิดเป็นเกณฑ์ คนในแต่ละช่วงอายุ มีความแตกต่างกันในเรื่องของประสบการณ์ เนื่องจากเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่พบเจอมีความแตกต่างกันออกไปจึงทำให้แต่ละ Generation มีความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคตินิสัย การตัดสินใจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสิ่งที่พบเจอ แต่กลุ่มคนที่อยู่ใน Generation เดียวกันจะมีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้าย ๆ กัน ทำให้มีทัศนคติ ความเชื่อ หรือพฤติกรรมที่คล้าย ๆ กัน (อรณิชา เต็งณฤทธิศิริ, 2563)

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายคือ ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523-2540 (กรมสุขภาพจิต, 2565) คนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีความคิดว่าการจบปริญญาโทมีความสำคัญเท่า ๆ กับการจบปริญญาตรี เพิ่งเริ่มต้นทำงานในหน่วยงานรัฐหรือเอกชนได้ไม่นาน เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มเจนเนอเรชั่นอื่นที่เป็นกลุ่มก่อนหน้า พบว่า กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มคนที่ช่างสงสัยมากกว่า และเป็นกลุ่มคนที่อารมณ์ดี มองโลกในแง่ดี นิยมการสื่อสารแบบไม่เห็นหน้าและไม่ใช้เสียง มักจะมีทัศนคติต่อผู้สูงอายุเป็นผู้มีแนวคิดล้าสมัย คนกลุ่มนี้มีความคิดและพฤติกรรมที่สับสนไม่แน่ใจในการดำรงชีวิตที่ดีว่าควรเป็นแบบไหนดี มีมุมมองกว้างกว่าคนรุ่นก่อนแต่ไม่ลึกซึ้งเท่าเพราะเติบโตมาในยุคที่อินเทอร์เน็ตพัฒนาอย่างก้าวกระโดดจึงเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงได้ ทำให้มีข้อมูลและระบบการคิดที่สมบูรณ์กว่า มองโลกในมุมมองของความเป็นจริง เชื่อในทางเลือกที่หลากหลายและไม่ยึดติดกับทางเลือกหรือวิธีการเดิม ๆ ที่เคยนำความสำเร็จมาให้กลุ่มเจนเนอเรชั่นรุ่นก่อน ๆ กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายไม่ยึดติดกับการศึกษา การเลือกอาชีพและการใช้สินค้า แต่เน้นความทันสมัยและแปลกใหม่ เป็นกลุ่มคนที่มีขนาดใหญ่เป็นลำดับที่ 2 มีความผูกพันใกล้ชิดกับพ่อแม่และ สมาชิกในครอบครัว ชอบใช้ชีวิตแบบเด็กไม่ยอมโตเพราะเกิดมาในบ้านที่อบอุ่นได้รับความรักและการตามใจตั้งแต่เยาว์วัย และเชื่อว่าพ่อแม่คือที่พึ่งทุกครั้งเมื่อเดือดร้อน (กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย, 2565) และจาก ผลงานวิจัยของ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2557) กล่าวว่าเจนเนอเรชั่นวายมีลักษณะพฤติกรรมที่ชอบใช้เทคโนโลยี ชอบการเรียนรู้ ชอบทำงานเป็นทีม ชอบการมีสังคม ชอบความท้าทาย มีความทะเยอทะยาน มีความยืดหยุ่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ ให้ความสำคัญในคุณภาพชีวิตและผลสำเร็จมากกว่าวิธีการ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อรณิชา เต็งณฤทธิศิริ (2563) ที่กล่าวว่า คนเจนเนอเรชั่นวายเติบโตมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าของเทคโนโลยีและค่านิยมของสังคม ได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่ที่ค่อนข้างประสบความสำเร็จในชีวิต และมีพร้อมในเรื่องของปัจจัยต่าง ๆ เช่น การเงิน สิ่งของ พ่อแม่จะค่อนข้างตามใจทำให้คนกลุ่มนี้มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ และรักอิสระ

ในด้านของการทำงานคนกลุ่มนี้ไม่ชอบให้ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือท่องจำ แต่ชอบให้มีการคิดอย่างสร้างสรรค์มากกว่า ให้ความสนใจในความท้าทายของเนื้อหางาน มุ่งที่ผลสำเร็จ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างได้ดี มีความใฝ่รู้ใน ด้านเทคโนโลยีค่อนข้างมาก

5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกลุ่ม Generation Y ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์และผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด โดยที่เจ้าหน้าที่กลุ่ม Generation Y มักให้ความสนใจกับความท้าทายของงานและผลสำเร็จของงาน มีการเปิดใจยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีและชอบงานที่ท้าทายเพื่อค้นพบสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ

ธัญจิรา พันสอน (2565) ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน และด้านที่อยู่ในระดับน้อย คือ ด้านปัญหาเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านปัญหาหัวหน้างาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์และการเข้าสังคม

วรยุทธ ศรีศักดิ์ (2565) ศึกษาเรื่อง ผลของความเครียดที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคน Generation Y ที่ทำงานกับบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดของกลุ่มคน Generation Y ที่ทำงานกับบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยระดับของความเครียดส่งผลคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ ความคิดและจิตใจ กล่าวคือ หากกลุ่มคน Gen Y มีระดับความเครียดสูง จะมีความวิตกกังวล มีอาการซึมเศร้า ไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพจิตและย่อมส่งผลต่อเนื่องไปยังคุณภาพชีวิตในด้านอารมณ์ ความคิดและจิตใจ

ระดับของความเครียดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมทางสังคม กล่าวคือ หากกลุ่มคน Gen Y มีระดับความสัมพันธ์ที่ดีต่อคนในครอบครัวและคน

รอบข้าง ตลอดจนได้รับการสนับสนุนทางสังคม เช่น การรับฟังปัญหา เพื่อเป็นการระบายและลดความเครียดที่เกิดขึ้น จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมทางสังคมดีขึ้น

ระดับของความเครียดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาและพัฒนาตนเอง กล่าวคือ หากกลุ่มคน Gen Y ได้รับการศึกษา มีการพัฒนาตนเองในทักษะใหม่ๆ ทันท่วงทีเทคโนโลยี และสิ่งเปลี่ยนแปลง เมื่อเผชิญกับความเครียดหรือพบปัญหา จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

ระดับของความเครียดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ หากกลุ่มคน Gen Y อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย และมีพื้นที่ในการเล่นกีฬาและพักผ่อน เมื่อเผชิญกับความเครียด ก็สามารถไปออกกำลังกาย พักผ่อนหย่อนใจ ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นการคลายเครียด และการที่ได้อาศัยอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่มีมลภาวะ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตดี

สุชาวดี ศรีทอง (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคนรุ่นใหม่ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าในระดับเห็นด้วยมาก 7 ข้อ ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงาน ความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลา รู้สึกว่าสามารถบริหารงานได้เป็นอย่างดี ในแต่ละวันสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ผลงานการปฏิบัติงานครบถ้วนตามจำนวนที่ต้องการ ความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ระดับปานกลาง คือ ความสามารถในการแบ่งเวลาทำงานประจำ เวลาส่วนตัว ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และปริมาณงานที่ได้ทำให้มีความเหมาะสม ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในระดับเห็นด้วยน้อย ได้แก่ ในแต่ละวันสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ ความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลา ความสามารถในการแบ่งเวลาทำงานประจำเวลาส่วนตัว ครอบครัว ได้อย่างเหมาะสม ผลงานการปฏิบัติงานครบถ้วนตามจำนวนที่ต้องค่าเฉลี่ยเท่ากับ และปริมาณงานที่ได้ทำให้มีความเหมาะสม ตามลำดับ

ปัจจัยด้านนโยบายค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่าการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนโดยพิจารณาจากระดับมาตรฐานของอัตราจ้างใน ตลาดแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญ ระดับเห็นด้วย

ปานกลาง ได้แก่ ข้าพเจ้าเห็นว่านโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน และข้าพเจ้าเห็นว่าการให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอื่น ๆ ต้องมีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ตามลำดับ

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบ รองลงมา อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ข้าพเจ้าพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรจัดให้ตอบแทนที่ข้าพเจ้าได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับและพนักงานคนอื่นที่ทำงานลักษณะเดียวกันมี และรายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ตามลำดับ

จากรวณ ประภาสอน (2564) ศึกษาเรื่อง ความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลแคนดง จังหวัดบุรีรัมย์ ในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์เครียดน้อย ร้อยละ 46.8 ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับ ความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยที่สัมพันธ์กับ ความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05 ได้แก่ ด้านโครงสร้างและ บรรยากาศองค์กร ($p=0.01$) ด้านลักษณะงานและภาระงาน ด้านบทบาทในองค์กร ด้านความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในอาชีพ ($p=0.05$) และปัจจัยพยากรณ์ความเครียดในการปฏิบัติงาน มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้าน โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p=0.05$

ภักดีกัญญา พงษ์ภู (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน และผลกระทบของความเครียดของเจ้าหน้าที่ตรวจค้นบุคคลและสัมภาระที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีผลกระทบต่อความเครียดในด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ข้อ อยู่ในระดับสูง เรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวกับงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน บทบาทหน้าที่ในองค์กร ความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร และตัวงาน ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม แตกต่างกันไปในแต่ละหัวข้อคือ ตัว

งาน บทบาทหน้าที่ในองค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร และปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวกับงาน

วาทีณี บุตรศรีภูเกา (2563) ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานของ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุรายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงานต้นสังกัด และอายุงาน ที่ต่างกัน ทำให้ความเครียดใน การทำงานต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับการศึกษาและสถานภาพสมรส ที่ต่างกันทำให้ความเครียด ในการทำงานไม่ต่างกัน สำหรับปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กร และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน และ ปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน

สกาวรัตน์ สอนฝึกแว่น (2563) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของความเครียดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ความเบื่อหน่ายมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความเครียดจากการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ความเครียดจากการทํางานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเบื่อหน่าย และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเครียดจากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยโมเดลสมการโครงสร้างผลของความเครียดจากการทำงาน ได้ร้อยละ 20.9 ความเบื่อหน่ายจากการทำงาน ได้ร้อยละ 37.9 ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานได้ร้อยละ 64.7

อรรษา อุทัยเสวก และ ณปกร คล้ายมี (2561) ศึกษาเรื่อง สาเหตุความเครียดในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 25 ปี ไม่ เกิน 35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพโสด มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีไม่เกิน 10 ปี และมีรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมพบว่ามี ความเครียดอยู่ในระดับน้อย สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยในตัวเอง, ด้านแหล่งภายนอกองค์กร, ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน, ด้านการพัฒนาอาชีพและด้านบทบาทในองค์กร มีระดับความเครียดอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ และ ด้านโครงสร้างของบรรยากาศขององค์กร มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง

Weerasinghe และ Dilhara (2018) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความเครียดในการทำงานต่อสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนวัฒนธรรมการทำงานภายในองค์กรของกรมศุลกากรในศรีลังกา ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดจากการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ ผลกระทบโดยตรงของความเครียดจากการทำงานต่อสมดุลในชีวิตการทำงานก็มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน นอกจากนี้ พบว่า วัฒนธรรมในการทำงานของกรมศุลกากรของศรีลังกาเป็นวัฒนธรรมที่สนับสนุนชีวิตการทำงาน ซึ่งพนักงานจะได้รับอำนาจอย่างเพียงพอในการจัดการกับบทบาทหน้าที่ของตนเองถึงแม้ว่างานจะเครียดมาก ดังนั้นจึงแนะนำให้รักษาและคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ กรมศุลกากรได้ให้ความช่วยเหลือพนักงานในการจัดการกับความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นนอกเหนือจากชีวิตการทำงาน

จิติรัตน์ ดิลกคุณานันท์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพลังสุขภาพจิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่า คะแนนเฉลี่ยความเครียดเฉลี่ยจากการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงานด้านปริมาณงานและความกดดันด้านเวลามีค่าสูงที่สุด และคะแนนเฉลี่ยความเครียดจากการทำงานด้านปัญหาองค์กรและการจัดการมีค่าต่ำที่สุด

วัฒนศักดิ์ มั่งเงิน (2560) ศึกษาเรื่อง ภาวะความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า ฝ่ายงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน จำนวนชั่วโมงการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความเครียดในการทำงานที่แตกต่างกัน ความเครียดทางด้านร่างกายมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลา แต่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ยกเว้นเพียงประสิทธิภาพด้านต้นทุน ความเครียดในการทำงานด้านพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน และโดยรวมความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

เจตน์ รัตนจันะ และ พรชัย สิทธิศรีธัญญกุล (2559) ศึกษาเรื่อง สมดุลงานและชีวิตของพนักงานกลุ่มวัยมิลเลนเนียลและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานวัยทำงานกลุ่มมิลเลนเนียล ในกลุ่มที่ทำการศึกษาร้อยละสมดุลงานและชีวิตเฉลี่ย 60.98 คะแนน (SD = 16.0) ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อสมดุลงานและชีวิตประกอบด้วย การออกกำลังกาย การนอนหลับ

และระดับความพึงพอใจต่องานในประเด็นเรื่องระยะเวลาการพักผ่อนและทำงาน ขณะที่การสูบบุหรี่ ชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์และอายุงานในบริษัท เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อสมรรถภาพและชีวิต

พิชญา แก้วระแสน (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัททอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านการวางแผนและพัฒนาอาชีพ ปัจจัย ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างครอบครัวกับงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานโดยรวมของ พนักงานบริษัททอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทาง ตรงกันข้ามในระดับต่ำ

ปัจจัยในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ปัจจัยด้านบทบาทภายในองค์กร ปัจจัย ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร ปัจจัยด้านการวางแผนและพัฒนาอาชีพ ปัจจัยด้านโครงสร้างและ บรรยากาศขององค์กร ปัจจัยด้านนโยบายในการบริหารงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับงาน ปัจจัยด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมของพนักงานบริษัททอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และ ต่ำ

ความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา ของพนักงานบริษัททอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม ในระดับต่ำ

ฐาปนีย์ วงศ์กานนท์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสทรี จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านลักษณะงาน โดยรวมแล้วระดับความรู้สึกพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาปัจจัยด้านลักษณะงานโดยเฉลี่ยเป็นรายข้อแล้ว พบว่า พนักงานในบริษัทต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานที่สูง ปริมาณงานที่ทำในแต่ละวันมาก และงานที่ทำมีความเร่งด่วนซึ่ง 3 ข้อนี้ มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับที่มาก เรียงตามลำดับ

ด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร โดยรวมแล้วระดับความรู้สึกพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กรโดยเฉลี่ยเป็นรายข้อแล้วพบว่า ความไม่ชัดเจนขอบเขตและขอบบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบในการ

ประเมินงานไม่ชัดเจน มีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างไม่เป็นธรรม ขาดความเป็นอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน การได้รับคำสั่งให้ทำงานนอกเหนือหน้าที่ การจัดการหรือการมอบหมายงานเป็นไปอย่างลำบาก และเกิดความขัดแย้งกับคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งทั้งหมดนี้ มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ

ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน โดยรวมแล้วระดับความรู้สึกพนักงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านสัมพันธภาพในการทำงานโดยเฉลี่ยเป็นรายชื่อแล้ว พบว่า พนักงานในบริษัทมีความรู้สึกกว่าถูกทอดทิ้ง และผู้ร่วมงานชอบใช้อารมณ์ขณะปฏิบัติงาน ซึ่งทั้ง 2 ข้อนี้ มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวมแล้วระดับความรู้สึกพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพโดยเฉลี่ยเป็นรายชื่อแล้ว พบว่า การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน งานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าอาชีพอื่น งานที่ทำไม่มีความท้าทายซ้ำซากจำเจ การไม่ได้รับโอกาสในการศึกษาความรู้เพิ่มเติม การไม่ได้รับโอกาสในการอบรมทักษะในการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ งานไม่ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการไม่ได้รับกระสุนสนับสนุนมอบหมายงานที่สำคัญ ซึ่งทั้งหมดนี้ มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร โดยรวมแล้วระดับความรู้สึกพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรโดยเฉลี่ยเป็นรายชื่อแล้ว พบว่า พนักงานในบริษัทมีเครื่องมือสนับสนุนไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมขณะทำงานไม่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม การเผชิญหน้ากับความเข้าใจผิดกับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีนโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจน การเผชิญหน้ากับความเข้าใจผิดกับเพื่อนร่วมงาน แนวความคิดขัดแย้งกันกับแนวทางขององค์กร และลักษณะโครงสร้างหรือหน่วยงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งทั้งหมดนี้ มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ

ปัจจัยด้านการทำงาน โดยรวมแล้วระดับความรู้สึกพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ระดับความรู้สึกพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า อันดับแรกคือด้านลักษณะงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านบทบาทและหน้าที่ในองค์กร และปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ซึ่งทั้ง 4 ปัจจัยที่กล่าวมานั้นส่งผลต่อความเครียดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสัมพันธภาพในการทำงานนั้น ส่งผลต่อความเครียดน้อยหรือไม่ส่งผลเลย

ความเครียดของพนักงาน โดยรวมแล้วระดับความรู้สึกพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเฉลี่ยเป็นรายข้อแล้ว พบว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าชีวิตตนเองไม่มีคุณค่า รองลงคือรู้สึกหมดหวังในชีวิตกระวนกระวายอยู่ตลอดเวลา ไม่อยากพบปะผู้คน และรู้สึกไม่มีความสุขหรือเศร้าหมอง ซึ่งทั้ง 5 ข้อนี้มีระดับความรู้สึกอยู่ในระดับมากที่สุด



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงอิทธิพลระหว่าง ปัจจัยด้านการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนอายุตั้งแต่ 25 ถึง 42 ปี ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่าง แบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% (Cochran, 1977) คำนวณได้จากสูตรดังนี้

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

เมื่อ

- n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
- Z คือ ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งมีค่า = 1.96
- p คือ สัดส่วนของประชากรของข้อมูลในอดีต
- q คือ สัดส่วน 1 - p
- e คือ ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ 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 ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

1.3 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชนใน Facebook ที่มีสมาชิกสูงสุด 4 กลุ่ม ได้แก่

ชุมชนชาวมุสลิมเงินเดือน มีสมาชิกจำนวน 25,000 คน

มุสลิมเงินเดือนพันธุ์ใหม่ (@willskills.info) มีสมาชิกจำนวน 13,000 คน

ปลดหนี้ ฉบับมุสลิมเงินเดือน มีสมาชิกจำนวน 6,800 คน

มุสลิมเงินเดือนพันธุ์ใหม่ group มีสมาชิกจำนวน 5,000 คน

ขั้นตอนที่ 2 วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ของจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มในขั้นตอนที่ 1 จำนวน 4 กลุ่ม รวมทั้งสิ้น 49,800 คน โดยเลือกจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนจำนวนของสมาชิกแต่ละกลุ่ม ดังตาราง 1

ตาราง 1 รายชื่อกลุ่มพนักงานเอกชนใน Facebook และจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มที่ใช้ในการทำวิจัย

กลุ่ม	คิดเป็นสัดส่วน	จำนวนคน
ชุมชนชาวมุสลิมเงินเดือน	$\frac{25,000}{49,800} = 0.50$	200
มุสลิมเงินเดือนพันธุ์ใหม่(@willskills.info)	$\frac{13,000}{49,800} = 0.26$	104
ปลดหนี้ ฉบับมุสลิมเงินเดือน	$\frac{6,800}{49,800} = 0.14$	56
มุสลิมเงินเดือนพันธุ์ใหม่ group	$\frac{5,000}{49,800} = 0.1$	40

ขั้นตอนที่ 3 วิธีสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ในการรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลแต่ละกลุ่มตามตารางที่ 1 ทำการโพสต์แบบสอบถามซ้ำๆ ทุก ๆ 2-3 วัน จนครบจำนวนที่ต้องการ รวม 400 ตัวอย่าง

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการรวบรวมข้อมูล ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในลักษณะของภาษาของแบบสอบถามที่ง่ายต่อการเข้าใจ เพื่อศึกษาถึงอิทธิพลระหว่าง ปัจจัยด้านการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close-ended response question) จำนวน 7 ข้อ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว ได้แก่

ข้อที่ 1 เพศ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด มีลักษณะคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. เพศชาย

2. เพศหญิง

ข้อที่ 2 อายุ มีลักษณะคำถามแบบมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions) โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งอายุของกลุ่มตัวอย่าง เป็น 3 ช่วงอายุ ซึ่งคำนวณการแบ่งอันตรภาคชั้น ได้ดังนี้

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

ซึ่งอายุพนักงานในแบบสอบถาม จะมีอายุตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป จนถึง 42 ปี ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดให้อายุ 25 ปี เป็นค่าต่ำสุดที่ใช้ในการคำนวณช่วง เนื่องจากเป็นค่าอายุเริ่มต้น

ของ Generation Y และใช้ข้อมูลอายุสูงสุดของพนักงาน Generation Y ที่ 42 ปี โดยกำหนดช่วงอายุเป็น 3 ช่วงดังนี้

$$\text{ช่วงอายุ} = \frac{42-25}{3} = 6$$

ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในแบบสอบถามมีการเรียงลำดับ ดังนี้

1. 25 - 30 ปี
2. 31 - 36 ปี
3. 37 - 42 ปี

ข้อที่ 3 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งเป็น 2 ช่วง ได้แก่

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีขึ้นไป

ข้อที่ 4 สถานภาพเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดโดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตรานามบัญญัติ (Nominal scale)

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

ข้อที่ 5 รายได้ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal Scale) โดยแบ่งเป็น 4 ช่วง ได้แก่

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
2. 15,001 – 25,000 บาท
3. 25,001 – 35,000 บาท
4. 35,001 บาทขึ้นไป

ข้อที่ 6 ตำแหน่งงาน โดยแบ่งตามระดับตำแหน่งงานหลักที่ใช้ภายในองค์กร เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) ได้แก่

1. ระดับผู้จัดการหรือสูงกว่า
2. ระดับหัวหน้างาน
3. ระดับปฏิบัติงาน

ข้อที่ 7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน) เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยแบ่งเป็น 4 ช่วง ได้แก่

1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
2. 4 – 6 ปี
3. 7 - 9 ปี
4. 10 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร จำนวน 18 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale เป็นคำถามปลายปิด เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปล ความหมายของระดับค่าเฉลี่ย

- 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คือ เห็นด้วยมาก
- 3 คือ เห็นด้วยปานกลาง
- 2 คือ เห็นด้วยน้อย
- 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด

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	ปัจจัยด้านการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ปัจจัยด้านการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ปัจจัยด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ปัจจัยด้านการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ปัจจัยด้านการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านเวลา และปัจจัยด้านการเงิน จำนวน 12 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale เป็นคำถามปลายปิด เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปล ความหมายของระดับค่าเฉลี่ย

- 5 คือ เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 คือ เห็นด้วยมาก
- 3 คือ เห็นด้วยปานกลาง
- 2 คือ เห็นด้วยน้อย
- 1 คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด

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	สมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	สมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	สมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	สมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	สมดุลของชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จำนวน -10 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale เป็นคำถามปลายเปิด เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลมาตราส่วนอันดับ (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ซึ่งได้กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ และเกณฑ์การแปล ความหมายของระดับค่าเฉลี่ย

5 คือ มากที่สุด

4 คือ มาก

3 คือ ปานกลาง

2 คือ น้อย

1 คือ น้อยที่สุด

การอธิบายผลการวิจัยของแบบสอบถามที่ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทมาตราส่วนอันดับ (Interval Scale) ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาช่วงกว้างของชั้น ดังนี้

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

แสดงเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามดังนี้

4.21 - 5.00	ความเครียดอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	ความเครียดอยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	ความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	ความเครียดอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	ความเครียดอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.1 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและทดสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

2.1.1 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร งานวิจัย รวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย และการสร้างแบบสอบถาม

2.1.2 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบและเสนอแนะเพิ่มเติม

2.1.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม เทียบตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำมาปรึกษากับคณะกรรมการเพื่อปรับปรุงอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

2.1.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 40 ชุด โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) โดยวิธีการคำนวณของครอนบาค (Cronbach) เพื่อให้ได้ค่าความเชื่อมั่น ซึ่งจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อถือได้มาก โดยในงานวิจัยต้องมีค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ไม่ต่ำกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) ดังนี้

ปัจจัยในการทำงาน แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน	เท่ากับ	0.770
2. ด้านบทบาทหน้าที่	เท่ากับ	0.745
3. ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน	เท่ากับ	0.784
4. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	เท่ากับ	0.862
5. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร	เท่ากับ	0.779

สมดุระหว่างการทำงานงานกับชีวิตส่วนตัว แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการทำงาน	เท่ากับ	0.773
2. ด้านครอบครัว	เท่ากับ	0.768
3. ด้านเวลา	เท่ากับ	0.755
4. ด้านการเงิน	เท่ากับ	0.726

ความเครียดในการทำงาน แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย	เท่ากับ	0.806
2. ด้านจิตใจ	เท่ากับ	0.786

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในสวัสดิการต่อความผูกพันขององค์กรในการทำงานช่วงโควิด-19 ของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผ่านแบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด

4. การเตรียมและการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทั้งหมดที่ทำการตอบเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 การเตรียมข้อมูล

4.1.1 นำแบบสอบถามทั้งหมดที่ออกแบบไว้ไปทดสอบ โดยการทำ Try Out จากนั้นดำเนินการแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถาม พร้อมทั้งตรวจสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient)

4.1.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขข้อบกพร่องเรียบร้อยแล้ว ไปทำการเก็บข้อมูลตามกลุ่ม Facebook ที่กำหนดไว้

4.1.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้หลังจากการเก็บข้อมูล

4.1.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาลงรหัส (Coding) ในแบบลงรหัส สำหรับประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายถึงลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ทำให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล สถิติที่ใช้ได้แก่

4.2.1.1 ความถี่ (Frequency) เพื่อใช้ในการหาความถี่ของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

4.2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1

4.2.1.3 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 3 และ 4

4.2.1.4 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้ในแปลความหมายของข้อมูลในด้าน ต่าง ๆ ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 3 และ 4

4.3 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อสถิติที่ใช้ ได้แก่

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

4.3.2 สถิติ One-way ANOVA ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ในกรณีที่ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน

4.3.3 สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในรูปของการทำนาย โดยการสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ (ตัวแปรตาม) ด้วยกลุ่มของตัวแปรพยากรณ์ (ตัวแปรอิสระ) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครและทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ

P แทน ค่าร้อยละ หรือ เปอร์เซ็นต์

f แทน ความถี่ของข้อมูล

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean: X) เพื่ออธิบายลักษณะพื้นฐานของข้อมูลในแบบสอบถาม

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

เมื่อ

x แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

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

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

เมื่อ

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง

x แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

n แทน จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

5.1.4 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพแบบสอบถาม สถิติใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าครอนบักแอลฟา (Cronbach's alpha)

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

เมื่อ

α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
k	แทน จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
covariance	แทน ค่าเฉลี่ยแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
variance	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

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

5.2 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

5.2.1 สถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544)

ในการทดสอบ t-test หากค่าแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances assumed และถ้าค่าแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่ม ให้ทดสอบความแตกต่างด้วย Equal Variances not assumed โดยทดสอบค่าแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene test

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

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

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

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

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

โดย $df = n_1 + n_2 - 2$

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)

5.2.2 สถิติ One-Way ANOVA ใช้เปรียบเทียบทดสอบค่าความแตกต่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรแต่ละตัว ที่มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

ตาราง 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

Source ที่มา	องศาอิสระ df	ผลบวกกำลังสอง SS	ค่าประมาณของ ความแปรปรวน MS=SS/df	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	SS_b	MS(b)	MS(b)/MS(w)
ภายในกลุ่ม	n-k	SS_w	MS(w)	
รวม	n-1	SS_t	-	

$$F = \frac{MS_{\text{between}}}{MS_{\text{within}}}$$

$$SS_b = \sum_{i=1}^k (\bar{x}_i - \bar{x})^2$$

$$SS_w = SS_t - SS_b$$

$$SS_t = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_t} (x_{ij} - \bar{x})^2$$

โดยที่

F แทน ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม

MSbetween แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MSwithin แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

X_i แทน ค่าเฉลี่ยตัวแปรตามในกลุ่มย่อย

X แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลทั้งหมด

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

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

โดยที่

LSD แทนค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ i และ j

MSE แทนค่า Mean Square Error จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทนจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

n แทนจำนวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

α แทนระดับนัยสำคัญทางสถิติ

5.2.3 สถิติการวิเคราะห์ความถดถอย (Multiple Regression Analysis) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร อยู่ในมาตราอันตรรกะหรือมาตราอัตราส่วน โดยมีตัวแบบดังนี้

$$Y' = a + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_kX_k$$

เมื่อ

Y' แทนค่าคงที่ของสมการถดถอย

a แทนค่าจุดตัดของเส้นถดถอยสำหรับ Y ที่ถูกทำนายด้วย X_k

X_2, X_3, \dots, X_k แทนค่าของตัวแปรอิสระ

b_2, b_3, \dots, b_k แทนความชันของเส้นถดถอยสำหรับ Y ที่ถูกทำนายด้วย X_k

k แทนค่าจำนวนประชากร (ตัวแปรอิสระ)

ϵ แทนค่าความแตกต่างหรือความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) ระหว่างค่าจริงและค่าที่ได้จากสมการ



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง อิทธิพลระหว่าง ปัจจัยด้านการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเนอเธอร์แลนด์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์และแปลผลวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง 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 ชั้นของความอิสระ (Degree of freedom)
- MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
- SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)
- LSD แทน การเปรียบเทียบผลต่างค่าเฉลี่ยประชากรครั้งละคู่
- Adj แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ
- P-value แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในการสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
- * แทน ผลทดสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- H_0 แทน สมมติฐานหลัก
- H_1 แทน สมมติฐานรอง
- B แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
- SE แทน ค่าความคาดเคลื่อนมาตรฐาน
- R^2_{adj} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา โดยแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการทำงาน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานข้อที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงานและระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยแสดงข้อมูลในรูปแบบการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะประชากรศาสตร์		จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	167	41.80
	หญิง	233	58.20
	รวม	400	100.00
อายุ	25-30 ปี	142	35.50
	31-36 ปี	217	54.25
	37-42 ปี	41	10.25
	รวม	400	100.00
สถานภาพสมรส	โสด	283	70.75
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	107	26.75
	แยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย	10	2.50
	รวม	400	100.00
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	79	19.75
	ปริญญาตรีขึ้นไป	321	80.25
	รวม	400	100.00
รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 15,000 บาท	35	8.75
	15,001-25,000 บาท	136	34.00
	25,001-35,000 บาท	128	32.00
	35,001 บาทขึ้นไป	101	25.25
	รวม	400	100.00
ตำแหน่งงาน	ระดับผู้จัดการหรือสูงกว่า	43	10.75
	ระดับหัวหน้างาน	155	38.75
	ระดับปฏิบัติงาน	202	50.50
	รวม	400	100.00
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	103	25.75
	4-6 ปี	124	31.00
	7-9 ปี	142	35.50
	10 ปีขึ้นไป	31	7.75
	รวม	400	100.00

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 400 คน พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 และเป็นเพศชาย จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 41.80 ตามลำดับ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31-36 ปี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.25 รองลงมามีอายุ 25-30 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 มีอายุ 39 – 48 ปี และมีอายุ 37-42 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 10.25 ตามลำดับ

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 70.75 รองลงมามีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 และมีสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 80.25 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.75 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ 15,001-25,000 บาท จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมามีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 32.00 มีรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 25.25 และมีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติการ จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้างาน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.75 และมีตำแหน่งงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่า จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 31.00 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 25.75 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ตามลำดับ

เนื่องจากข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพสมรส มีความถี่ของข้อมูลบางกลุ่มน้อยเกินไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลดังกล่าวมาแบ่งชั้นจำนวนใหม่ เพื่อใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละ ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่จัดกลุ่มใหม่

ลักษณะประชากรศาสตร์		จำนวน(คน)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส	โสด / แยกกันอยู่ / หย่า	293	73.20
	ร้าง / หม้าย		
	สมรส/อยู่ด้วยกัน	107	26.80
รวม		400	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน จำแนกตาม และสถานภาพสมรสที่จัดกลุ่มใหม่ พบว่า

สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด / แยกกันอยู่ / หย่าร้าง / หม้าย จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 และมีสถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร แสดงผลในรูปแบบการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการทำงาน

ปัจจัยด้านการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านลักษณะงาน			
1. ปริมาณงานที่ได้รับมีจำนวนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.09	0.287	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมายมีระยะเวลาในการทำที่เหมาะสม	4.61	0.491	มากที่สุด
3. งานที่ทำตรงกับความสามารถหรือความถนัด	4.65	0.482	มากที่สุด
4. มีความปลอดภัยต่อสุขภาพขณะปฏิบัติงาน	4.59	0.508	มากที่สุด
ด้านลักษณะงานโดยรวม	4.49	0.136	มากที่สุด

ตาราง 5 (ต่อ)

ปัจจัยด้านการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านบทบาทหน้าที่			
1. หน้าที่ที่รับผิดชอบมีขอบเขตที่ชัดเจน	4.42	0.514	มากที่สุด
2. หลักเกณฑ์ในการประเมินงานชัดเจน	4.45	0.508	มากที่สุด
3. ท่านไม่ได้รับมอบหมายงานนอกเหนือหน้าที่	4.86	0.388	มากที่สุด
4. มีความเป็นอิสระในการทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจ	4.44	0.502	มากที่สุด
ด้านบทบาทหน้าที่โดยรวม	4.54	0.229	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน			
1. ได้รับการร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.507	มากที่สุด
2. ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.537	มากที่สุด
3. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.85	0.424	มากที่สุด
4. เมื่อเกิดปัญหา ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.47	0.519	มากที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานโดยรวม	4.48	0.274	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ			
1. มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	4.22	0.541	มากที่สุด
2. ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	4.30	0.510	มากที่สุด
3. มีการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	4.80	0.470	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวม	4.44	0.380	มากที่สุด
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร			
1. องค์กรของท่านมีตำแหน่งที่ไม่ซับซ้อน	4.22	0.462	มากที่สุด
2. คนในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน	4.36	0.479	มากที่สุด
3. คนในองค์กรมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน	4.82	0.432	มากที่สุด
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรโดยรวม	4.46	0.269	มากที่สุด

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.136 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยข้องานที่

ทำตรงกับความสามารถหรือความถนัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.65 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.482 รองลงมาคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีระยะเวลาในการทำที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.491 ข้อที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพขณะปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.508 และมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมาก 1 ข้อ คือปริมาณงานที่ได้รับมีจำนวนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.287

ด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.229 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อท่านไม่ได้รับมอบหมายงานนอกเหนือหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.86 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.388 รองลงมาคือ หลักเกณฑ์ในการประเมินงานชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.508 และข้อมีความเป็นอิสระในการทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจหน้าที่ที่รับผิดชอบมีขอบเขตที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และ 4.42 ตามลำดับ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.502 และ 0.514 ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.274 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.424 รองลงมาคือเมื่อเกิดปัญหา ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.519 และข้อได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และ 4.29 ตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.537 และ 0.507 ตามลำดับ

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.380 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อมีการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.470 รองลงมาคือท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และ 4.22 ตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.510 และ 0.541 ตามลำดับ

ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.269 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุดทุกข้อ โดยข้อคนในองค์กรมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 4.82 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.432 รองลงมาคือคนในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและองค์กรของท่านมีตำแหน่งที่ไม่ซ้ำซ้อน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และ 4.22 ตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.479 และ 0.462 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา และด้านการเงิน แสดงผลในรูปแบบการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงาน			
1. สภาพแวดล้อมที่ท่านทำงานอยู่มีความเหมาะสม	4.02	0.199	มาก
2. ท่านทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.25	0.486	มากที่สุด
3. ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน	4.77	0.454	มากที่สุด
ด้านการทำงานโดยรวม	4.35	0.205	มากที่สุด
ด้านครอบครัว			
1. ครอบครัวของท่านสนับสนุนในหน้าที่การงานของท่าน	4.39	0.508	มากที่สุด
2. ครอบครัวของท่านเข้าใจถึงความสำคัญในหน้าที่การงานของท่าน	4.45	0.600	มากที่สุด
3. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาที่ใช้ได้	4.71	0.478	มากที่สุด
ด้านครอบครัวโดยรวม	4.51	0.303	มากที่สุด

ตาราง 6 (ต่อ)

ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านเวลา			
1. ท่านมีจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนที่เหมาะสม	4.30	0.591	มากที่สุด
2. หน่วยงานของท่านมักจะเรียกใช้งานหรือมอบหมายงานให้ทำในวันหยุด	2.29	1.189	น้อย
3. ท่านพอใจกับช่วงเวลาและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน	4.55	0.560	มากที่สุด
ด้านเวลาโดยรวม	3.71	0.397	มาก
ด้านการเงิน			
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต	4.23	0.444	มากที่สุด
2. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน	4.46	0.533	มากที่สุด
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	4.72	0.522	มากที่สุด
ด้านการเงินโดยรวม	4.47	0.288	มากที่สุด

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า

ด้านการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.205 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยข้อท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.77 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.454 รองลงมาคือ ท่านทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.486 และมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับมาก 1 ข้อ คือสภาพแวดล้อมที่ท่านทำงานอยู่มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.199

ด้านครอบครัว ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.303 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาที่ใช้ได้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.71 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.478 รองลงมาคือ ข้อครอบครัวของท่านเข้าใจถึงความสำคัญในหน้าที่การงานของท่าน และครอบครัวของท่าน

สนับสนุนในหน้าที่การงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และ 4.39 ตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.600 และ 0.508 ตามลำดับ

ด้านเวลา ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.397 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับมากที่สุด 2 ข้อ โดยข้อ ท่านพอใจกับช่วงเวลาและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.55 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.560 รองลงมาคือ ข้อท่านมีจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.591 และมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับน้อย 1 ข้อ คือหน่วยงานของท่านมักจะเรียกใช้งานหรือมอบหมายงานให้ทำในวันหยุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.189

ด้านการเงิน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.288 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.72 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.522 รองลงมาคือ ข้อท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และ 4.23 ตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.533 และ 0.444 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย และ ด้านจิตใจ แสดงผลในรูปแบบการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความเครียดในการทำงาน

ความเครียดในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	แปลผล
ด้านร่างกาย			
1. ท่านมีอาการปวดศีรษะข้างเดียว	3.99	0.553	มาก
2. ท่านมีอาการมึน วิงเวียนศีรษะ และอาเจียน	3.64	1.519	มาก
3. ท่านรู้สึกเบื่ออาหารหรืออยากอาหารมากกว่าปกติ	1.65	1.231	น้อยที่สุด
4. ท่านมีอาการนอนไม่หลับหรือหลับไม่สนิท	2.02	1.374	น้อย
5. ท่านมีอาการเหนื่อยง่าย อ่อนเพลีย	2.06	1.327	น้อย
ด้านร่างกายโดยรวม	2.67	0.571	ปานกลาง
ด้านจิตใจ			
1. ท่านรู้สึกวิตกกังวลและกลัวอย่างไม่มีสาเหตุ	2.28	1.394	น้อย
2. ท่านรู้สึกอยากร้องไห้อย่างไม่มีสาเหตุ	1.71	1.143	น้อยที่สุด
3. ท่านรู้สึกหงุดหงิด ก้าวร้าว	1.85	1.073	น้อย
4. ท่านรู้สึกไม่มีสมาธิ หรือหลงลืมเป็นประจำ	2.31	1.284	น้อย
5. ท่านรู้สึกอยากอยู่คนเดียวไม่ต้องการพูดคุยกับใคร	1.87	0.879	น้อย
ด้านจิตใจโดยรวม	2.00	0.698	น้อย

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านร่างกาย ความเครียดในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.571 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับมาก 2 ข้อ โดยข้อท่านมีอาการปวดศีรษะข้างเดียว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.99 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.533 รองลงมาคือ ข้อท่านมีอาการมึน วิงเวียนศีรษะ และอาเจียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.519 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับน้อย 2 ข้อ โดยข้อท่านมีอาการเหนื่อยง่าย อ่อนเพลีย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.06 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.327 และรองลงมาคือ ข้อท่านมีอาการนอนไม่หลับหรือหลับไม่สนิท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.02 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.374 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับ

น้อยที่สุด 1 ข้อ คือข้อท่านรู้สึกเบื่ออาหารหรืออยากอาหารมากกว่าปกติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.65 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.231

ด้านจิตใจ ความเครียดในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.00 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.698 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับน้อย 4 ข้อ โดยข้อท่านรู้สึกวิตกกังวลและกลัวอย่างไม่มีสาเหตุ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.28 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.394 รองลงมาคือ ข้อท่านรู้สึกไม่มีสมาธิ หรือหลงลืมเป็นประจำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.31 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.284 ข้อท่านรู้สึกอยากอยู่คนเดียวไม่ต้องการพูดคุยกับใครและท่านรู้สึกหงุดหงิด ก้าวร้าว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.87 และ 1.85 ตามลำดับ และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.879 และ 1.073 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ คือข้อท่านรู้สึกอยากร้องไห้อย่างไม่มีสาเหตุ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.71 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.143

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

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

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า P-value จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 จะทำการยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า P-value จากการทดสอบมากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 จะทำการยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) และผลการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ย (Independent t-test) ดังตาราง 8

ตาราง 8 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ โดยใช้ Levene's Test

ความเครียดในการทำงานของ พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่น วายในเขตกรุงเทพมหานคร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	P-value
ด้านร่างกาย	1.005	0.317
ด้านจิตใจ	0.792	0.374

จากตาราง 8 ผลการทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงาน ความเครียดด้านร่างกาย และ ด้านจิตใจของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ความเครียดด้านร่างกาย และ ด้านจิตใจ Levene's test for Equality of Variances มีค่า P-value เท่ากับ 0.317 และ 0.374 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากันที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจะใช้ Equal Variances assume สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ดังตาราง 9

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ความเครียดในการ ทำงานของพนักงาน เอกชนเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร	เพศ	t-test of Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	df	P- value(2- tailed)
ด้านร่างกาย	ชาย	2.69	0.591	0.597	398	0.578
	หญิง	2.67	0.558			
ด้านจิตใจ	ชาย	2.14	0.699	3.367*	398	0.001
	หญิง	1.91	0.683			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 9 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย และ ด้านจิตใจของพนักงาน จำแนกตามเพศ พบว่า ความเครียดด้านจิตใจ มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ และ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ตามลำดับ ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานโดยรวม และด้านจิตใจแตกต่างกัน

ในขณะที่ความเครียดด้านร่างกายมีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ 0.578 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย One-Way ANOVA และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe โดยสมมติฐานความแปรปรวนมีดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อ P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตาราง 10

ตาราง 10 แสดงค่าผลความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้ Levene's Test

ความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร				
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านร่างกาย	1.037	2	397	0.356
ด้านจิตใจ	0.280	2	397	0.756

จากตาราง 10 ผลการทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงาน ความเครียดด้านร่างกาย และ ด้านจิตใจของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย และ ด้านจิตใจ Levene's test for Equality of Variances มีค่า P-value เท่ากับ 0.979 และ 0.190 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจะใช้สถิติ One-Way ANOVA กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ดังตาราง 11

ตาราง 11 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติ F-test

ความเครียดในการ						
ทำงานของพนักงาน เอกชนเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร	แหล่งความ	SS	df	MS	F	P- value
	แปรปรวน					
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.007	0.21	0.979
	ภายในกลุ่ม	130.290	397	0.328		
	รวม	130.304	399			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.624	2	0.812	1.670	0.190
	ภายในกลุ่ม	193.012	397	0.486		
	รวม	194.636	399			

จากตาราง 11 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย และ ด้านจิตใจของพนักงาน จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.979 และ 0.190 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

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

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า P-value จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 จะทำการยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า P-value จากการทดสอบมากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 จะทำการยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) และผลการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ย (Independent t-test) ดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ Levene's Test

ความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	P-value
ด้านร่างกาย	0.469	0.494
ด้านจิตใจ	1.023	0.313

จากตาราง 12 ผลการทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความเครียดด้านร่างกาย และด้านจิตใจ Levene's test for Equality of Variances มีค่า P-value เท่ากับ 0.494 และ 0.313 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากันที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจะใช้ Equal Variances assume สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ดังตาราง 13

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความเครียดในการ ทำงานของพนักงาน เอกชนเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร	ระดับการศึกษา	t-test of Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	Df	P-value
ด้านร่างกาย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.66	0.538	-0.134	398	0.894
	ปริญญาตรีขึ้นไป	2.67	0.580			
ด้านจิตใจ	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1.83	0.612	-2.541*	398	0.011
	ปริญญาตรีขึ้นไป	2.05	0.712			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย และ ด้านจิตใจของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ 0.011 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) และปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ซึ่งหมายความว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกัน

ในขณะที่ความเครียดในการทำงานด้านร่างกายมีค่า P-value (2-tailed) 0.894 ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

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

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

หากผลการทดสอบสมมติฐานความเท่ากันของค่าความแปรปรวนมีค่า P-value จากการตรวจสอบน้อยกว่า 0.05 จะทำการยอมรับ H_1 และปฏิเสธ H_0 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรไม่เท่ากัน แต่หากพบว่าค่า P-value จากการทดสอบมากกว่าหรือเท่ากับ 0.05 จะทำการยอมรับ H_0 และปฏิเสธ H_1 และใช้ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนของสองกลุ่มประชากรเท่ากัน ซึ่งผลการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน (Levene's test) และผลการทดสอบความเท่ากันของค่าเฉลี่ย (Independent t-test) ดังตาราง 14

ตาราง 14 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้ Levene's Test

ความเครียดในการทำงานของ พนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่น วายในเขตกรุงเทพมหานคร	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	P-value
ด้านร่างกาย	0.323	0.083
ด้านจิตใจ	0.498	0.481

จากตาราง 14 ผลการทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ความเครียดด้านร่างกาย และด้านจิตใจ Levene's test for Equality of Variances มีค่า P-value เท่ากับ 0.083 และ 0.481 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากันที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจะใช้ Equal Variances assume สำหรับค่า t-test กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความเครียดในการ ทำงานของพนักงาน เอกชนเงินเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร	สถานภาพสมรส	t-test of Equality of Means				
		\bar{x}	S.D.	t	Df	P-value
ด้านร่างกาย	โสด / แยกกันอยู่ / หย่าร้าง / หม้าย	2.67	0.557	-0.316	398	0.752
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	2.69	0.612			
ด้านจิตใจ	โสด / แยกกันอยู่ / หย่าร้าง / หม้าย	2.00	0.722	-0.013	398	0.990
	สมรส / อยู่ด้วยกัน	2.00	0.631			

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ความเครียดในการทำงานด้านร่างกายและด้านจิตใจ มีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ 0.752 และ 0.990 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย One-Way ANOVA และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe โดยสมมติฐานความแปรปรวนมีดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อ P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตาราง 16

ตาราง 16 แสดงค่าผลความของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้ Levene's Test

ความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร				
พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวาย	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านร่างกาย	0.337	3	396	0.772
ด้านจิตใจ	1.188	3	396	0.314

จากตาราง 16 ผลการทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ความเครียดด้านร่างกาย และด้านจิตใจ Levene's test for Equality of Variances มีค่า P-value เท่ากับ 0.373 และ 1.188 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากันที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจะใช้สถิติ One-Way ANOVA กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test

ความเครียดในการ ทำงานของพนักงาน เอกชนเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร						
	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P- value
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	0.794	3	0.265	0.810	0.489
	ภายในกลุ่ม	129.509	396	0.327		
	รวม	130.304	399			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.287	3	0.429	0.878	0.452
	ภายในกลุ่ม	193.350	396	0.488		
	รวม	194.396	399			

จากตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.489 และ 0.452 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายและด้านจิตใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย One-Way ANOVA และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe โดยสมมติฐานความแปรปรวนมีดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อ P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงค่าผลความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้ Levene's Test

ความเครียดในการทำงานของ พนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร				
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านร่างกาย	2.121	2	397	0.121
ด้านจิตใจ	1.159	2	397	0.853

จากตาราง 18 ผลการทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ความเครียดด้านร่างกาย และ ด้านจิตใจ Levene's test for Equality of Variances มีค่า P-value เท่ากับ 0.121 และ 0.853 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากันที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจะใช้สถิติ One-Way ANOVA กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยใช้สถิติ F-test

ความเครียดในการ						
ทำงานของพนักงาน เอกชนเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P- value
		ระหว่างกลุ่ม	0.2054	2	1.027	3.719*
ด้านร่างกาย	ภายในกลุ่ม	128.250	397	0.323		
	รวม	130.304	399			
	ระหว่างกลุ่ม	1.287	2	1.559	3.323*	0.041
ด้านจิตใจ	ภายในกลุ่ม	191.518	397	0.482		
	รวม	194.636	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย และ ด้านจิตใจของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.043 และ 0.041 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายและด้านจิตใจแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อดูว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันด้วยวิธี LSD กับ ความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ดังตาราง 20 และ 21

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ผู้จัดการหรือสูงกว่า	หัวหน้างาน	ปฏิบัติงาน	
	\bar{x}	2.83	2.71	2.61
ผู้จัดการหรือสูงกว่า	2.83	-	0.12 (0.223)	0.22* (0.022)
หัวหน้างาน	2.71	-	-	0.10 (0.102)
ปฏิบัติงาน	2.61	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 20 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ของความเครียดในการทำงานด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี LSD พบว่า

พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ากับพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีค่า P-value เท่ากับ 0.022 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดด้านร่างกายแตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ผู้จัดการหรือสูงกว่า	หัวหน้างาน	ปฏิบัติงาน	
	\bar{x}	2.26	1.99	1.96
ผู้จัดการหรือสูงกว่า	2.26	-	0.27* (0.024)	0.30* (0.013)
หัวหน้างาน	1.99	-	-	0.03 (0.776)
ปฏิบัติงาน	1.96	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 21 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ของความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้วิธี LSD พบว่า

พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ากับพนักงานในระดับปฏิบัติการ มีค่า P-value เท่ากับ 0.013 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกับพนักงานระดับปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30

พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ากับพนักงานในระดับหัวหน้างาน มีค่า P-value เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกับพนักงานระดับหัวหน้างาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้ค่าสถิติของการทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มเท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย One-Way ANOVA และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลทุกกลุ่มไม่เท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown – Forsythe โดยสมมติฐานความแปรปรวนมีดังนี้

H_0 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ต่อเมื่อ P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาว่าคู่เฉลี่ยคู่ใดบ้างแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตาราง 22

ตาราง 22 แสดงค่าผลความแปรปรวนของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้ Levene's Test

ความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร				
	Levene Statistic	df1	df2	P-value
ด้านร่างกาย	1.156	3	396	0.326
ด้านจิตใจ	0.709	3	396	0.547

จากตาราง 22 ผลการทดสอบสมมติฐานความเครียดในการทำงานด้านร่างกายและด้านจิตใจของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ความเครียดด้านร่างกาย และ ด้านจิตใจ Levene's test for Equality of Variances มีค่า P-value เท่ากับ 0.979 และ 0.190 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มเท่ากันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้นจะใช้สถิติ One-Way ANOVA กรณีความแปรปรวนเท่ากัน ดังตาราง 23

ตาราง 23 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ F-test

ความเครียดในการ ทำงานของพนักงาน เอกชนเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร						
แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	P- value	
ด้านร่างกาย	ระหว่างกลุ่ม	0.055	3	1.027	0.018	0.983
	ภายในกลุ่ม	130.248	396	0.329		
	รวม	130.304	399			
ด้านจิตใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.427	3	1.452	2.963*	0.032
	ภายในกลุ่ม	190.363	396	0.481		
	รวม	194.636	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า P-value เท่ากับ 0.983 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 ดังนั้นจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายไม่แตกต่างกัน

ในขณะที่ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมีค่า P-value เท่ากับ 0.032 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ซึ่งหมายความว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยทำการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อดูว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันด้วยวิธี LSD กับ ความเครียดในการทำงานด้านจิตใจ ดังตาราง 24

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
	\bar{x}	1.95	2.13	1.90	2.14
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	1.95	-	-0.18 (0.058)	0.05 (0.552)	-0.19 (0.201)
4-6 ปี	2.13	-	-	0.23* (0.007)	-0.01 (0.963)
7-9 ปี	1.90	-	-	-	-0.24 (0.087)
10 ปีขึ้นไป	2.14	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 24 แสดงผลการทดสอบการเปรียบเทียบรายคู่ของความเครียดในการทำงานด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธี LSD พบว่า

พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี กับ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกับพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

สำหรับคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ปัจจัยการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชน
เจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจน
เนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความ
เชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ P-
value มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

x_1 = ด้านลักษณะงาน

x_2 = ด้านบทบาทหน้าที่

x_3 = ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

x_4 = ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

x_5 = ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร

y_1 = ความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขต
กรุงเทพมหานคร

ตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยการทำงานกับความเครียดด้าน
ร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
Regression	3.962	5	0.792	2.471*	0.032
Residual	126.341	394	0.321		
Total	130.304	399			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 25 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความเครียดด้านร่างกาย
ของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.032
ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1)
หมายความว่า ปัจจัยด้านการทำงานอย่างน้อย 1 ด้าน มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านร่างกายของ

พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นได้ดังนี้

ตาราง 26 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานกับความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	Beta (β)	t	P- value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.750	1.030		2.669*	0.008		
ด้านลักษณะงาน (x_1)	0.308	0.221	0.075	1.393	0.165	0.856	1.168
ด้านบทบาทหน้าที่ (x_2)	-0.189	0.136	-0.076	-1.388	0.166	0.826	1.210
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (x_3)	-0.306	0.112	-0.147	-2.743	0.006	0.858	1.165
ด้านความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในอาชีพ (x_4)	0.152	0.082	0.104	1.862	0.063	0.791	1.264
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศใน องค์กร (x_5)	0.021	0.112	0.010	0.187	0.851	0.889	1.125

R = 0.174, Adjust R² = 0.018, R² = 0.030, SE = 0.566

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยการทำงานด้าน ความสัมพันธ์ในที่ทำงานสามารถร่วมทำนายความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 3.00 (Adjusted R² = 0.030)

ผู้วิจัยจึงนำค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรที่สามารถร่วมทำนายมาเขียนเป็นสมการพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้คะแนนดิบได้ดังนี้

$$y_1 = 2.750 - 0.306x_3$$

ผลการศึกษา สรุปได้ว่า

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางลบความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอ เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (x_3) เป็นปัจจัยที่กำหนดปัจจัยการทำงานที่มีผลต่อความเครียดด้าน ร่างกาย ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวสามารถอธิบายได้ ดังนี้

หากปัจจัยด้านการทำงานทุกด้านมีค่าคงที่ พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขต กรุงเทพมหานคร มีความเครียดด้านร่างกายเท่ากับ 2.750 หน่วย ทั้งนี้

หากปัจจัยการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (x_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำ ให้พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครมีความเครียดด้านร่างกาย (y_1) ลดลง 0.306 หน่วย ทั้งนี้เมื่อกำหนดปัจจัยการทำงานด้านอื่น ๆ มีค่าคงที่

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีอิทธิพลกับความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอ เรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน, ด้านบทบาทหน้าที่, ด้านความสำเร็จ และความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดด้านจิตใจของ พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ ดังนี้

H_0 : ปัจจัยด้านการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชน เจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ปัจจัยด้านการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจน เนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยด้วยเทคนิค Enter ใช้ระดับความ เชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ P-value มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

x_1 = ด้านลักษณะงาน

x_2 = ด้านบทบาทหน้าที่

x_3 = ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

x_4 = ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

x_5 = ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร

y_2 = ความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเนอเรชั่นวายในเขต

กรุงเทพมหานคร

ตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณปัจจัยการทำงานกับความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
Regression	1.678	5	0.336	0.685	0.635
Residual	192.958	394	0.490		
Total	194.636	399			

จากตาราง 27 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.635 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ปัจจัยด้านการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานกับความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชน เจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	Beta (β)	t	P- value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.797	1.273		2.196*	0.029		
ด้านลักษณะงาน (x_1)	-0.222	0.273	-0.044	-0.813	0.417	0.856	1.168
ด้านบทบาทหน้าที่ (x_2)	0.182	0.168	0.060	1.083	0.279	0.826	1.210
ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (x_3)	-0.095	0.138	-0.037	-0.690	0.490	0.858	1.165
ด้านความสำเร็จและ ความก้าวหน้าในอาชีพ (x_4)	0.082	0.101	0.045	0.806	0.421	0.791	1.264
ด้านโครงสร้างและบรรยากาศใน องค์กร (x_5)	-0.125	0.138	-0.048	-0.905	0.366	0.889	1.125

R = 0.174, Adjust R² = - 0.004, R² = 0.030, SE = 0.998

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยการทำงานทุกด้านมีค่า P-value มากกว่า 0.05 นั่นคือปัจจัยการทำงานทุกด้านไม่สามารถร่วมทำนายความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานย่อยได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 3.1 ความสมดุระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

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

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

X_6 = ด้านการทำงาน

X_7 = ด้านครอบครัว

X_8 = ด้านเวลา

X_9 = ด้านการเงิน

y_1 = ความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
Regression	1.006	4	0.252	0.768	0.546
Residual	129.297	395	0.327		
Total	130.304	399			

จากตาราง 28 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.546 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 30 แสดงผลการวิเคราะห์ความสมดุระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	Beta (β)	t	P- value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	3.694	0.753		4.904*	0.000		
ด้านการทำงาน (x_6)	-0.214	0.150	-0.077	-1.427	0.154	0.868	1.152
ด้านครอบครัว (x_7)	-0.084	0.096	-0.044	-0.877	0.381	0.976	1.025
ด้านเวลา (x_8)	0.014	0.073	0.010	0.194	0.846	0.968	1.033
ด้านการเงิน (x_9)	0.053	0.106	0.027	0.496	0.620	0.871	1.148
R = 0.088, Adjust R ² = - 0.002, R ² = 0.08, SE = 0.572							

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวทุกด้านมีค่า P-value มากกว่า 0.05 นั่นคือสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวทุกด้านไม่สามารถร่วมทำนายความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 3.2 ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสามารถเขียนสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

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

โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

X_6 = ด้านการทำงาน

X_7 = ด้านครอบครัว

X_8 = ด้านเวลา

X_9 = ด้านการเงิน

Y_2 = ความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

ตาราง 31 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
Regression	4.490	4	1.123	2.332	0.055
Residual	190.146	395	0.481		
Total	190.636	399			

จากตาราง 29 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.055 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 32 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวกับความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยวิธี Enter

ตัวแปร	B	SE	Beta (β)	t	P- value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.519	0.913		1.663	0.097		
ด้านการทำงาน (x_6)	-0.017	0.182	-0.005	-0.094	0.925	0.868	1.152
ด้านครอบครัว (x_7)	-0.139	0.116	-0.060	-1.198	0.232	0.976	1.025
ด้านเวลา (x_8)	0.246	0.089	0.140	2.768	0.066	0.968	1.033
ด้านการเงิน (x_9)	0.061	0.129	0.025	0.471	0.638	0.871	1.148

R = 0.152, Adjust R² = - 0.013, R² = 0.023, SE = 0.694

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวทุกด้านมีค่า P-value มากกว่า 0.05 นั่นคือสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวทุกด้านไม่สามารถร่วมทำนายความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครได้ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 33 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน		สถิติที่ใช้
	ด้านร่างกาย	ด้านจิตใจ	
สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน			
1. เพศ	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	t-test
2. อายุ	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One way ANOVA
3. ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	t-test
4. สถานภาพสมรส	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	t-test
5. รายได้ต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One way ANOVA
6. ตำแหน่งงาน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One way ANOVA
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	One way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการ ทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียด ของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่น วาย ในเขตกรุงเทพมหานคร			
	สอดคล้องกับ สมมติฐาน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Multiple Regression
สมมติฐานที่ 3 ความสมดุล ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีอิทธิพลต่อความเครียดของ พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวาย ในเขตกรุงเทพมหานคร			
	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐาน	Multiple Regression

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องอิทธิพลระหว่างปัจจัยในการทำงาน สมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ทำงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “อิทธิพลระหว่างปัจจัยในการทำงาน สมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร” จากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ทั้งหมด จำนวน 400 คน สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม 400 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 58.20 มีอายุ 31-36 ปี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 54.30 มีสถานภาพโสด / หย่าร้าง / หม้าย / แยกกันอยู่ จำนวน 293 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 80.30 มีรายได้ 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 มีตำแหน่งงานในระดับปฏิบัติงาน จำนวน

202 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการทำงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร พบว่า

ด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้องานที่ทำตรงกับความสามารถหรือความถนัด งานที่ได้รับมอบหมายมีระยะเวลาในการทำที่เหมาะสม มีความปลอดภัยต่อสุขภาพขณะปฏิบัติงาน

ด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อท่านไม่ได้รับมอบหมายงานนอกเหนือหน้าที่ หลักเกณฑ์ในการประเมินงานชัดเจน มีความเป็นอิสระในการทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจ หน้าที่ที่รับผิดชอบมีขอบเขตที่ชัดเจน

ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการประเมินผลงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ คนในองค์กรมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน คนในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและองค์กรของท่านมีตำแหน่งที่ไม่ซ้ำซ้อน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา และด้านการเงิน พบว่า

ด้านการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน และท่านทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด

ด้านครอบครัว ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการทำงานและเวลาที่ใช้ได้ ครอบครัวของท่านเข้าใจถึงความสำคัญในหน้าที่การงานของท่าน และครอบครัวของท่านสนับสนุนในหน้าที่การงานของท่าน

ด้านเวลา ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ ท่านพอใจกับช่วงเวลาและช่วงอิสระจากงานในแต่ละวัน ท่านมีจำนวนวันลาหยุดพักผ่อนที่เหมาะสม และข้อที่มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับน้อย คือหน่วยงานของท่านมักจะเรียกใช้งานหรือมอบหมายงานให้ทำในวันหยุด

ด้านการเงิน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับมากที่สุด ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน และค่าตอบแทนที่ได้รับความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านร่างกาย และ ด้านจิตใจ

ด้านร่างกาย ความเครียดในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับมาก 2 ข้อ คือข้อท่านมีอาการปวดศีรษะข้างเดียว และข้อท่านมีอาการมึน วิงเวียนศีรษะ และอาเจียน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับน้อย 2 ข้อ โดยข้อท่านมี

อาการเหนื่อยง่าย อ่อนเพลีย และข้อท่านมีอาการนอนไม่หลับหรือหลับไม่สนิท และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ คือข้อท่านรู้สึกเบื่ออาหารหรืออยากอาหารมากกว่าปกติ

ด้านจิตใจ ความเครียดในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับน้อย 4 ข้อ ได้แก่ ข้อท่านรู้สึกวิตกกังวลและกลัวอย่างไม่มีสาเหตุ ข้อท่านรู้สึกไม่มีสมาธิ หรือหลงลืมเป็นประจำ ข้อท่านรู้สึกอยากอยู่คนเดียวไม่ต้องการพูดคุยกับใครและท่านรู้สึกหงุดหงิด ก้าวร้าว และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ คือข้อท่านรู้สึกอยากร้องไห้อย่างไม่มีสาเหตุ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพาสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครเพศชายมีความเครียดด้านจิตใจมากกว่าเพศหญิง มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22

สมมติฐานที่ 1.4 พนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 พนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.6 พนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยด้านร่างกาย พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.22 ด้านจิตใจ พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.30 และ พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.27

สมมติฐานที่ 1.7 พนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี โดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.23

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน สามารถพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 3.00

สมมติฐานที่ 2.2 ปัจจัยด้านการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเงินเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3.1 ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3.2 ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การอภิปรายผล

ผลการวิจัย “อิทธิพลระหว่างปัจจัยในการทำงาน สมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร” มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ด้านเพศ พบว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกัน โดยเพศชายมีความเครียดมากกว่าเพศหญิง เนื่องจาก เพศหญิงและเพศชายมีปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะความอ่อนไหวทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน เพศหญิงมีความละเอียดรอบคอบในการทำงานและการวางแผนมากกว่า จึงสามารถดำเนินงานได้ราบรื่นกว่าเนื่องจากมีข้อผิดพลาดน้อยกว่า รวมถึงสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับ วาทีณี บุตรศรีภูเกา (2563) ศึกษาเรื่องความเครียดในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กล่าวว่า เพศหญิงจะแสดงออกถึงลักษณะคล้อยตามได้ง่ายกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายนั้นจะมีมุมมองในการปฏิบัติงานและมีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

ด้านอายุ พบว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การวิจัยทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างจึงไม่กว้างมากนัก คนกลุ่มเจนเนอชั่นเดียวกัน เติบโตมาในช่วงเวลาใกล้เคียงกันจึงมีลักษณะทางความคิดและมุมมองในการใช้ชีวิตที่ไปในทิศทางเดียวกัน

จึงมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อรณิชา เต็งณฤทธิศิริ (2563) ศึกษาเรื่อง ทัศนคติของพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) ต่อการตัดสินใจทำงานจนถึงเวลาเกษียณอายุในองค์กรรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ จังหวัดนนทบุรี กล่าวว่า เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่พบเจอมีความแตกต่างกันออกไปจึงทำให้แต่ละเจนเนอเรชันมีความเชื่อ ค่านิยม ทัศนคติ นิสัย การตัดสินใจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสิ่งที่พบเจอ แต่กลุ่มคนที่อยู่ในเจนเนอเรชันเดียวกันจะมีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้าย ๆ กัน ทำให้มีทัศนคติ ความเชื่อ หรือพฤติกรรมที่คล้าย ๆ กัน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันด้านจิตใจแตกต่างกัน โดยพนักงานเอกชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจากบุคคลที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่ามักจะได้ทำงานที่มีความซับซ้อนกว่า รวมถึงมีภาระรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วาทีนิ บุตรศรีภูภา (2563) ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กล่าวว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากทุกระดับการศึกษาได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมเมื่ออยู่ภายในองค์กร อยู่ภายใต้ กฎระเบียบ ข้อบังคับ สถานการณ์ และภาวะความเครียดเดียวกัน จึงมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ลักษณะของครอบครัวในสังคมปัจจุบันเป็นครอบครัวขนาดเล็ก อีกทั้งคู่สมรสในเจนเนอเรชันวายยังเป็นผู้สมรสที่ยังอยู่ในวัยทำงานทั้งคู่ จึงทำให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันในชีวิตของการทำงาน ภาระที่ได้รับจากที่ทำงานไม่ได้ถูกกำหนดด้วยสถานภาพสมรส ดังนั้น ลักษณะการใช้ชีวิตในด้านการทำงานของคนโสดกับคนที่สมรสแล้วจึงไม่มีความแตกต่างกัน ภาระและเงื่อนไขในการใช้ชีวิตจึงไม่แตกต่างกับคนโสด ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีตรา ลามละมุล (2557) ศึกษาเรื่อง ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด กล่าวว่า สถานภาพสมรสไม่ได้เป็นตัวกำหนดหน้าที่การทำงาน เนื่องจากนโยบายบริษัทในการมอบหมายงานตามความสามารถของพนักงาน ตามหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในงานแต่ละประเภท ไม่ได้กำหนดจากสถานภาพแต่อย่างใด

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก นอกเหนือจากรายได้แล้ว ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มักจะมีสวัสดิการสนับสนุนการทำงานของพนักงาน เช่น รถรับส่ง อาหารกลางวัน เงินสนับสนุนอุปกรณ์การทำงาน รวมไปถึงนโยบายการทำงานที่บ้านหรือการสนับสนุนในด้านอื่น ๆ ที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานได้นอกจากนี้ ในปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมในองค์กร จึงทำให้พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความเครียดในการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Kreitner และ Kinicki (2001) ที่อธิบายว่าผู้ที่มีตำแหน่งทางสังคม เศรษฐกิจที่ต่ำกว่าซึ่งวัดด้วยรายได้ ระดับการศึกษา สถานะของงาน มีความเครียดสูงกว่า

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน โดยด้านร่างกาย พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน และพนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน เนื่องจาก ระดับงานที่สูงขึ้นมีภาระความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่า งานที่ทำมีความซับซ้อนมากกว่าตำแหน่งที่ต่ำกว่า จึงส่งผลให้มีความเครียดทั้งด้านร่างกายและจิตใจมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับ พิชญ์ แก้วสระแสน (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ ปฏิบัติงานมีความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงกว่า

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่าจะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากกว่า จึงรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่า ทำให้มีความเครียดในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Cooper และ Marshall (2013) กล่าวว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก เมื่อต้องเผชิญกับความกดดันในการทำงานต่าง ๆ จะสามารถหาเอา

ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมามาใช้แก้ไขปัญหาได้ดีกว่า จึงส่งผลให้มีความเครียดในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการทำงานได้แก่ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ความเครียดด้านร่างกาย ปัจจัยการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากหากพนักงานในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะก่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ช่วยกันส่งเสริมและแบ่งเบาภาระหน้าที่ รวมไปถึงช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้บรรลุไปได้ แต่ถ้าพนักงานในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดี อาจส่งผลให้การทำงานเป็นไปได้ยาก พนักงานอาจจะต้องใช้เวลาในการทำงานที่มากขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หรือไม่มีที่พึ่งพาในการทำงานจนทำให้เกิดความเครียดที่ส่งผลกับร่างกายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของคูเปอร์ และมาร์แชล Cooper และ Marshall (2013) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในด้านการให้ความช่วยเหลือ การให้ความเคารพ ความไว้วางใจและการร่วมมือกันปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิดความเครียดในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้แก่ ลักษณะงาน, บทบาทหน้าที่, ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และโครงสร้างขององค์กร ไม่มีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า องค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงาน มีโครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจน มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้พนักงานเอกชนเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานครมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และลักษณะงานเป็นอย่างดี ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่มีต่อความเครียดทางด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร

ความเครียดด้านจิตใจ ปัจจัยการทำงานที่ทำการศึกษาด้านไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเนอเธอร์แลนด์ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกลุ่มคนเนอเธอร์แลนด์เติบโตมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ปรับตัวเข้ากับกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดี มีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับ วรรษุทธ ศรีศักดิ์ (2565) ศึกษาเรื่อง ผลของความเครียดที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของ

คนเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานกับบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายมีการพัฒนาตนเองในทักษะใหม่ๆ ทันท่วงทีเทคโนโลยีและสิ่งเปลี่ยนแปลง เมื่อเผชิญกับความเครียดหรือพบปัญหา จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา และด้านการเงินมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวทุกด้านไม่มีผลต่อความเครียดด้านร่างกายและด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายส่วนหนึ่งเป็นวัยที่เพิ่งเข้าสู่ช่วงทำงาน และบางส่วนเป็นวัยทำงานที่กำลังเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานเพื่อพัฒนาตัวเองสู่ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับงานที่ทำมาก เพื่อเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ทำงานให้ได้มากที่สุด จึงไม่ได้คำนึงถึงความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมากนัก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ พิษญา แก้วสระแสน (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมาก ความเครียดในการทำงานโดยรวม ความเครียดด้านร่างกาย และด้านจิตใจของพนักงานจะลดลงในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลระหว่างปัจจัยในการทำงาน สมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล องค์กรควรให้ความสำคัญเรื่องความเครียดในการทำงานแก่พนักงานในระดับปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับสูง และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี เพราะเป็นกลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากงานมีความซับซ้อนกว่า มีความรับผิดชอบมากกว่า รวมไปถึงอาจจะมีขาดความเชี่ยวชาญงานในบางด้าน บุคลากรกลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มที่มีความสามารถสูงและเป็นกำลังหลักของ

องค์กรที่จะช่วยให้องค์กรดำเนินกิจการต่อไปได้ จึงควรให้ความสำคัญกับความเครียดของพนักงานกลุ่มนี้เป็นอย่างมาก

2. ปัจจัยการทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับระบบการทำงานที่ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกลุ่มคนในแต่ละเจนเนอเรชั่น เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ จะส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

3. สมดุลความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสมดุลความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีผลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร แต่อย่างไรก็ตาม นอกจากกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายแล้ว ในองค์กรยังประกอบไปด้วยกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นอื่น ๆ อีกด้วย ดังนั้น ประเด็นสมดุลความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวยังคงเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญเช่นกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรทำการศึกษาเจาะจงแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม เนื่องจาก อุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน อาจจะมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เช่น คนทำงานในอุตสาหกรรม FMCG มีลักษณะงานที่แตกต่างไปจากคนที่ทำงานด้านอุตสาหกรรมเทคโนโลยีหรือการเงิน เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแต่ละสายงาน

2. ควรเจาะจงกลุ่มพื้นที่ที่ทำการศึกษาให้แคบลง เนื่องจากกรุงเทพมหานครแต่ละชั้น มีลักษณะสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกันออกไป ส่งผลต่อการใช้ชีวิตของพนักงานเอกชนที่ทำงานในแต่ละพื้นที่ต่างกัน ซึ่งอาจจะส่งผลต่อสมดุลชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เช่น กรุงเทพมหานครในมีรถไฟฟ้าทำให้เดินทางไปทำงานง่ายกว่า สะดวกสบายมากกว่า

3. เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ในครั้งต่อไปจึงควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ และศึกษาในด้านจิตวิทยาเพิ่มเติมในปัจจัยการทำงานด้านลักษณะงาน, บทบาทหน้าที่, ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพและโครงสร้างขององค์กร และสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวด้านานการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา และด้านการเงิน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques* (3). New York: John Wiley & Sons.
- Cooper, C., และ Marshall, J. (2013). Occupational Sources of Stress: A Review of the Literature Relating to Coronary Heart Disease and Mental Ill Health, 3-23. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/304867872_Occupational_Sources_of_Stress_A_Review_of_the_Literature_Relating_to_Coronary_Heart_Disease_and_Mental_Ill_Health
- Defrank, R., และ Cooper, C. (1987). Worksite Stress Management Interventions: Their Effectiveness and Conceptualisation. *Journal of Managerial Psychology*, 2, 4-10.
- Hauser, P. M., และ Duncan, O. D. (1972). *The Study of Population: An Inventory and Appraisal*. University of Chicago Press.
- Kalleberg, A. L. (1997). Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Kreitner, R., และ Kinicki, A. (2001). *Organizational Behaviour*. New York: Irwin/McGraw Hill.
- Lazarus, R., และ Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Maneechote, S. (2020). เจาะชีวิต Gen Y รักเสรีภาพ – ครองโสด – หนีเพียบ. Retrieved from <https://www.thaienquirer.com/author/pearandjas/>
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Application*. In t. ed (Ed.).
- Ross, R. R., และ Altmaier, E. M. (1994). *Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work* Intervention in occupational stress: A handbook of counselling for stress at work. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Selye, H. (1956). *The stress of life* The stress of life. New York, NY, US: McGraw-Hill.
- SME THAILAND PR NEWS. (2558). ผลสำรวจชั่วโมงทำงานคนไทยสูงสุดใน 21 ประเทศเอเชีย. สืบค้นจาก <https://www.smethailandclub.com/index.php/news/4462.html>
- Taylor, S. E. (1986). *Health Psychology*. In.

- Van Sell, M., Brief, A. P., และ Schuler, R. S. (1981). Role conflict and role ambiguity: Integration of the literature and directions for future research. *Human Relations*, 34(1), 43-71. Retrieved from <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/001872678103400104>
- Weerasinghe, T. D., และ Dilhara, M. G. D. (2018). Effect of Work Stress on Work Life Balance: Moderating Role of Work-Life Support Organizational Culture in Sri Lanka Customs Department. *Journal of the University of Kelaniya*, 33.
- กรมสุขภาพจิต. (2541). คู่มือคลายเครียด (6). กรุงเทพฯ: ดีไซน์คอนดักชั่น.
- กรมสุขภาพจิต. (2565). พลังสุขภาพจิต. สืบค้นจาก <https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=31667>
- กัญญารัตน์ พัฒนประสิทธิ์ชัย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม Generation Y ที่เป็นเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยของรัฐในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(2), 143-157.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การใช้ SPSS for Window ในการวิเคราะห์ข้อมูล (6). กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- จากรุวรรณ ประภาสอน. (2564). ความเครียดและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลแดนคง จังหวัดบุรีรัมย์ ในสถานการณ์ระบาดของโรคโควิด-19. วารสารศูนย์อนามัยที่ 9, 15(38), 469-483.
- เจตน์ รัตนจีนะ, และ พรชัย สิทธิศรีธัญญกุล. (2559). สมดุลงานและชีวิตในมิติด้านสุขภาพ. *Chulalongkorn Medical Journal*, 60(4).
- ฐานิตตา สิงห์ลอบ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ภูมิภาคเขต 3. มหาวิทยาลัยศิลปากร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). <http://thesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3460/1/621220074> iThesis Silpakorn University database.
- ฐาปนี ว่างกานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/handle/123456789/2030> DSpace at Rajamangala University of Technology Thanyaburi database.

- ฐิติรัตน์ ดิลกคุณานันท์. (2560). ความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และพลังสุขภาพจิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในพื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดชายแดนใต้. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
<http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12229> PSU Knowledge Bank database.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2557). การศึกษาเจเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจเนอเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจเนอเรชั่นอื่น36(141). สืบค้นจาก <https://www.cbs.chula.ac.th/wp-content/uploads/Assoc.-Prof.-Dr.-Decha-Dechawatanapaisal.pdf>
- ธัญจิรา พันสอน. (2565). ความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต.
<https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/sat18/6314060021.pdf>
- ประกาย ธีระวัฒนากุล. (2556). *WORK AND LIFE BALANCE: สมดุลระหว่างงานกับชีวิต*.
- ประมะ สตะเวทิน. (2546). หลัทธิเทคนิศาสตร์. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองสาส์น.
- ปริญดา สมควร. (2557). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง. มหาวิทยาลัยเกริก. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
- ปวีตรา ลากละมุล. (2557). ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สืบค้นจาก
https://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/4507/2/Pavitra_L.pdf
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สืบค้นจาก
https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5902031763_7320_6078.pdf
- พิชญา แก้วสระแสน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/969/1/g601130368> iThesis Srinakharinwirot University database.

- ภักดิ์ัญญา พงษ์ภู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตรวจค้น บุคลากรและสัมภาระที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 16(4).
- มีสลิน เดชอรัญ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของ พนักงานเจเนอเรชั่นวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สืบค้นจาก <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12391>
- วชิรวรรณ งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. ปทุมธานี: สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการ จัดการ TRDM.
- วรยุทธ ศรีศักดิ์. (2565). ผลของความเครียดที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคน Generation Y ที่ทำงาน กับบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารกลยุทธ์และความสามารถ ทางการแข่งขันองค์กร, 1(3), 31-46.
- วัฒนศักดิ์ มั่งเงิน. (2560). ภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัทสัญชาติญี่ปุ่น. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). <http://library.tni.ac.th/thesis/upload/files/IS%20MBJ%202017/Wattanasak%20Mung-ngoan%20IS%20MBJ%202017> TNI Library database.
- วาทีนี บุตรศรีภูษา. (2563). ความเครียดในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mlw12/6114961057>
- วิศรุตา ทองแกมแก้ว. (2559). Work-Life Balance: สมดุลชีวิตการทำงานภายใต้แนวคิดการจัดการ. สืบค้นจาก <http://human.skru.ac.th/images/article/t11-55.pdf>
- สกาวรัตน์ สอนฝักแวง. (2563). อิทธิพลของความเครียดที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานในองค์กร. มหาวิทยาลัยศิลปากร. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). http://www.mis.ms.su.ac.th/MISMS02/PDF01/1316_20210713_12600096_Sakorat_Sonphakwaen Faculty of Management Science of Sillapakorn University database.
- สภาอากาศไทย. (2566). WORK-LIFE BALANCE ปรับสมดุลชีวิตทำงาน.
- สราวดี แซงแสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการเจเนอเรชั่น X และเจเนอเรชั่น Y. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). สืบค้นจาก

https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5805038014_6624_5763.pdf

สลักจิต ภูประการ. (2555). ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).

http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Man/Slakjit_P iThesis Srinakharinwirot University database.

สุชาวดี ศรีทอง. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการ110งานของเจนเนอเรชั่นวายในเขต กรุงเทพมหานคร. [http://www.mpa-](http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok14_09092021/6217950106)

[mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok14_09092021/6217950106](http://www.mpa-mba.ru.ac.th/images/Project/treatise_bangkok14_09092021/6217950106)

อดิศักดิ์ สุมาลี. (2557). การจัดการความเครียด. จุลสารสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพออนไลน์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช(3).

อมรากลุ อินโชนานนท์. (2532). ความเครียดในการทำงาน. กรุงเทพฯ: วารสารสุขภาพ, 12(2), 32-34.

อรณิชา เต็งณฤทธิศิริ. (2563). ทศนคติของพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) ตีอการตัดสินใจทำงาน จนถึงเวลาเกษียณอายุในองค์กรรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. มหาวิทยาลัยมหิดล. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต).

<https://archive.cm.mahidol.ac.th/bitstream/123456789/3853/1/TP%20BM.035%202563> CMMU Digital Archive database.

อรรยา อูทัยเสวก, และ ณปกร คล้ายมี. (2561). สาเหตุความเครียดในการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ ในอุตสาหกรรมปิโตรเคมี จังหวัดระยอง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตน บัณฑิต, 12(2), 24-37.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล

กฤษฎา ปานศรี

วัน เดือน ปี เกิด

18 กรกฎาคม 2540

วุฒิการศึกษา

ปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

