

ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดี ในองค์กรสมัยใหม่ของคนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานคร

Work-life balance affecting the well-being in modern organizations of working-age Gen Z in Bangkok

Received: 17 May, 2024

Revised: 17 July, 2024

Accepted: 17 July, 2024

สุธาสินี บำศาลา*

SutthasineeBarsala*

จรรย์ญา ปานเจริญ**

Charunya Parncharoen**

*สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

*Business Administration Department of Management, College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

*Email: sutthasinee15569@gmail.com

**วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

**College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University

**Email: charunya@dpu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน 2. ศึกษาระดับความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ 3. เปรียบเทียบความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4. ศึกษาความสมดุลในชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ของคนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ จำนวน 400 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test F-test และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณโดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า คนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานครมีความสมดุลในชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรส อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านเวลา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านความพึงพอใจ มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถอธิบายความแปรผันของความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ได้ร้อยละ 63.7 ($R^2 = 0.637$) จากผลการศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับบุคลากรในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ความเป็นอยู่ที่ดีองค์กรสมัยใหม่ Gen Z

Abstract

This study had the objectives to 1. examine the level of work-life balance 2. examine the level of well-being in modern organizations 3. compare well-being in modern organizations classified by personal characteristics and 4. examine work-life balance affecting well-being in modern organizations of working people Gen Z in Bangkok. Data were collected through an online questionnaire survey with 400 respondents. Data were analyzed by descriptive statistics and research hypotheses were tested by inferential statistics (t-test, F-test, and Multiple Regression Analysis) at the significance level of 0.05. The study found that the respondents had work-life balance at a high level overall. While the well-being in modern organizations was at a high level overall. Based on research hypotheses, it was found that the respondents with different status, occupation, education, average monthly income and work experience had a different well-being in modern organizations. In addition, it was found that work-life balance in 3 factors (e.g. time, participation, and satisfaction) had the impacts on well-being in modern organizations. The three factors could explain the variation of the well-being in modern organizations at 63.7% ($R^2=0.637$). Based on the study results, the

data obtained can serve as guidelines for stakeholders to use in improving and developing a conducive work environment for personnel within the organization moving forward.

Keyword: Work-Life Balance, Well-Being, Modern Organizations, Gen Z

บทนำ

ปัจจุบันตลาดแรงงาน เกิดปรากฏการณ์ที่สำคัญ ได้แก่ ปรากฏการณ์การลาออกกระลอกใหญ่ (The Great Resignation) (เพ็ญญา หงษ์ทอง, 2566) ที่เกิดขึ้นจากการร่วมมือระหว่างคน Gen Y และคน Gen Z ที่ถึงแม้ว่าคน Gen Z จะเพิ่งเข้าสู่ตลาดแรงงานได้เพียงไม่นาน นอกจากนี้คน Gen Z ยังสร้างปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “Quiet Quitting” (เพ็ญญา หงษ์ทอง, 2566) หรือการออกจากงานที่ไม่ใช่การลาออก แต่เลือกทำเฉพาะงานที่รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายเท่านั้นไม่ทำงานเกินกว่าขอบเขตงานที่ตกลงกันไว้ หรือไม่ทำงานเกินเงินเดือน โดยเหตุผลสำคัญ คือ เพื่อรักษาจิตใจ ลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน และที่สำคัญทำให้จัดการเส้นแบ่งระหว่างชีวิตและงานที่ชัดเจน และมีความสุขขึ้น นอกจากนี้ 2 ปรากฏการณ์ดังที่กล่าวมาข้างแล้ว ยังพบปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “Great Reshuffle” ของคน Gen Z คือ การเปลี่ยนประเภทงานหรืออาชีพใหม่เลย โดยจะใช้ระยะเวลาช่วงหนึ่งในการเรียนรู้งาน และเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่อีกครั้ง โดยมีเหตุผลว่าต้องการแสวงหางานที่ยืดหยุ่น และรายได้ดีกว่างานเดิม (เพ็ญญา หงษ์ทอง, 2566) ทั้งนี้ คน Gen Z มองว่าการเข้าสู่วัยทำงาน ต้องใช้กำลังใจอย่างมากในการปฏิบัติงาน ในขณะเดียวกัน คน Gen X และ Gen Y ที่ขยับบทบาทไปเป็นผู้บริหาร หรือหัวหน้างานมองว่าพวกเขาต้องใช้แรงกายและแรงใจที่มากกว่าเพื่อรักษาคน Gen Z ให้อยู่ในระบบการทำงาน (เพ็ญญา หงษ์ทอง, 2566) ทั้งนี้ พบว่า ปัจจุบันประชากร Gen Z ซึ่งมีสัดส่วนในตลาดแรงงานเพียงร้อยละ 2 แต่ในอีก 2 ปีข้างหน้าคาดว่าจะเพิ่มเป็นร้อยละ 27 (เพ็ญญา หงษ์ทอง, 2566) และจากข้อมูลพบว่า คน Gen Z มีแนวโน้มในการเปลี่ยนงานบ่อย ถึงแม้ว่าจะได้รับผลตอบแทนไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนหรือโบนัสที่ดี ทั้งนี้ นอกจากผลตอบแทนที่ดีคน Gen Z ยังต้องการสวัสดิการด้านอื่น ๆ อีก เช่น การทำงานที่ยืดหยุ่นไม่ว่าจะเป็นเวลา หรือสถานที่ทำงาน การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงการเปิดโอกาสในการแสดงศักยภาพในการทำงาน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร หรือขับเคลื่อนองค์กร เป็นต้น (JobsDB, 2566ก)

ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป ซึ่งมีประโยชน์สำหรับคนยุคใหม่ ทั้งที่ทำงานประจำและอาชีพอิสระในเรื่องช่วยให้มีความสุขกับชีวิตมากขึ้น เนื่องจากยุคสมัยที่มีความเปลี่ยนแปลงไป คนจึงให้ความสำคัญกับความสุขของตนเองเป็นที่ตั้ง ให้คุณค่ากับสิ่งที่รัก และใช้เวลาไปกับกิจกรรมที่ชอบทำ และมีมุมมองว่า การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ไม่ได้หมายความว่ามีความสำเร็จในการดำเนินชีวิตเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ Work-Life Balance ไม่ได้มีประโยชน์เฉพาะคนทำงานเท่านั้น ในส่วนขององค์กรที่พนักงานมี Work-Life Balance ที่ดี ไม่ได้หมายความว่าประสิทธิภาพหรือคุณภาพงานจะลดลง ในทางตรงกันข้าม ถ้าพนักงานมีความสุข ทั้งสุขภาพและใจ จะส่งผลให้คุณภาพงานออกมาดี (ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล, 2564)

นอกจากนี้ จากบทความเรื่อง Well-Being สรุปความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนทำงานยุคปัจจุบันว่า หากหน่วยงานต้องการเติบโตแบบก้าวกระโดด มีผลกำไรมากขึ้น และลูกค้าประทับใจ

แนวทางที่ดีที่สุดไม่ใช่การพยายามเพิ่มยอดขาย กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator) สูง หรือใช้เทคโนโลยีดี ๆ แพง ๆ แต่เป็นการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้พนักงานในองค์กร (HREX.asia, 2564) ทั้งนี้ มีงานวิจัยของ Rath and Harter (2010) ที่ได้ผลสรุปว่า ถ้าพนักงานในองค์กรมีความเป็นอยู่ที่ดี จะส่งผลในประเด็นต่าง ๆ อาทิ ผลการทำงานดีขึ้น ร้อยละ 31 พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 3 เท่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) เพิ่มขึ้น 10 เท่า มีพนักงานร้อยละ 40 ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นสามารถเพิ่มยอดขายได้ร้อยละ 37 และพนักงานมีความภูมิใจ และพึงพอใจในงานที่ทำเพิ่มขึ้น 3 เท่า ทั้งนี้ กรุงเทพมหานครเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจและกิจกรรมทางเศรษฐกิจของประเทศจึงเป็นพื้นที่ที่น่าสนใจในการศึกษา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสมดุลในชีวิตการทำงาน ที่มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ของคนวัยทำงาน Gen Z ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลวิจัยไปใช้ในปรับปรุงและพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะกลุ่มวัยทำงาน Gen Z ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) ของคนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ (Well-Being) ของคนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ของคนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) ที่มีผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ของคนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานคร

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน

Walton (1975) ได้ให้ความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลกัน โดยเกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง สัดส่วนของการใช้เวลาว่างของบุคคล และการใช้เวลาว่างกับครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ ในขณะที่ Edwards and Rothbard (2000) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ “การไม่มีความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน เนื่องจากโดยทั่วไปคนส่วนมากไม่รับรู้ว่าการใช้ชีวิตและการทำงานมีความสมดุลกัน เช่น เมื่อมีความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงาน ไม่มีความสุขในงาน หรือมีปัญหาในชีวิตครอบครัวที่เกิดจากการทำงาน จะรู้สึกขัดแย้งระหว่างงานกับชีวิตครอบครัว เป็นต้น นอกจากนี้ ยังหมายถึงความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งเป็นการที่แต่ละบุคคลให้ความผูกพัน พึงพอใจในบทบาทของงานที่ทำและบทบาทของครอบครัวเท่า ๆ กัน โดยสามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมตามสภาพความต้องการของตนเอง (Greenhaus et al., 2003) หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างการงานและการใช้ชีวิต ประเด็นสำคัญต้องเข้าใจว่า สมดุล ซึ่งหมายถึง การทำงานและการดำเนินชีวิตที่ไม่ส่งผลกระทบในแง่ลบต่อกัน (Work life balance คืออะไร ทำไมจึงสำคัญกับการทำงานยุคใหม่, 2566)

การใช้ชีวิตทั้งในการทำงานและครอบครัวหากเกิดความพึงพอใจต่อกัน ลดความขัดแย้งและลดการแทรกแซงในครอบครัวและการทำงาน เพื่อให้เกิดความผูกพันสามารถดำเนินการไปได้ด้วยดี ทั้งนี้ องค์ประกอบความสมดุลในชีวิตการทำงานและครอบครัว เพื่อให้ครอบครัวในทุก ๆ ด้าน ประกอบด้วย ความสมดุล 3 มิติ ได้แก่

1. ด้านเวลา (Time Balance) หมายถึง การที่บุคคลให้ความสำคัญในการแบ่งเวลาให้กับการทำงานและหน้าที่อื่น ๆ นอกเหนือจากงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีคุณภาพ
2. ด้านการมีส่วนร่วม (Involvement Balance) หมายถึง ระดับความยินดีเต็มใจ และการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งการมีส่วนร่วมในด้านการทำงาน และนอกเหนือจากงาน ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมทางด้านครอบครัวที่สมดุลกัน เพื่อลดความขัดแย้ง และทำให้เกิดการแสดงออกมากยิ่งขึ้น
3. ด้านความพึงพอใจ (Satisfaction Balance) หมายถึง ระดับความรู้สึกพึงพอใจหรือความรู้สึกในเชิงบวกที่บุคคลได้รับทั้งจากการการทำงานและครอบครัวในระดับที่ใกล้เคียงกันและมีความสมดุล

แนวคิดเรื่องความเป็นอยู่ที่ดี (Well-Being)

ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน หมายถึง สุขภาพของพนักงาน ทั้งทางร่างกาย อารมณ์ สังคม และการเงิน ซึ่งล้วนแต่ส่งต่อประสิทธิภาพการทำงาน และความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน (*ความเป็นอยู่ที่ดี*, ม.ป.ป.) โดยความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมีความหมายมากกว่าการจัดทำเป็นแผนงานหรือโครงการเพียงเท่านั้น เพราะพนักงานทุกคนให้ความสำคัญกับเรื่องความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งผู้บริหารองค์กรต้องส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรสอดคล้องกับองค์การอนามัยโลก (WHO) (สรนันท์ ตุลยานนท์, ม.ป.ป.) ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่ทำงานเกี่ยวกับระบบสุขภาพโลกตั้งแต่ปี พ.ศ. 2489 นิยามความเป็นอยู่ที่ดี คือ ความสมดุลในทุกมิติของบุคคลหนึ่ง ๆ โดยคนเราจะมีความเป็นอยู่ที่ดีได้เมื่อบุคคลต้องการที่จะมีชีวิตที่สมดุล โดยเลือกทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดสุขภาพที่สมบูรณ์ ความเป็นอยู่ที่ดีส่งผลโดยตรงกับสุขภาพโดยรวมจากงานวิจัยของ Rath and Harter (2010) พบว่า คนทำงานในยุคใหม่ มีความคาดหวังต่อความเป็นอยู่ที่ดี Well-Being จากการทำงานมากกว่าได้ทำงานในตำแหน่งสูง ๆ หรืออยู่ในองค์กรขนาดใหญ่ กล่าวคือ คนทำงานยุคใหม่ มักจะทำงานที่มอบคุณภาพชีวิตที่ดี สวัสดิการที่ดี และโอกาสในการเข้าถึงการเรียนรู้ และการเติบโตมากกว่า จะทำงานที่มั่นคงและตำแหน่งสูง แต่มีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี โดยมองว่าความเป็นอยู่ที่ดีประกอบด้วย 4 ด้าน (HREX.asia, 2564)

1. ด้านอารมณ์ (Positive Emotion at Work) คือ การสร้างบรรยากาศที่ดี และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับประเพณีธุรกิจและวัฒนธรรมองค์กร
2. ด้านความสัมพันธ์ (Positive Relationships at Work) คือ การสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันในการทำงาน หรือทำงานร่วมกันในบรรยากาศที่เป็นมิตรเพราะร้อยละ 80 ของคนส่วนใหญ่ไม่ได้ลาออกเพราะงาน แต่ลาออกเพราะคน
3. ด้านความสำคัญต่อองค์กร (Meaning and Purpose at Work) คือ การทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่ทำงานที่มีความหมายและมีผลต่อองค์กร และสิ่งสำคัญนั้นคือ พนักงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนตรงกัน
4. ด้านผลตอบแทน (Fairness Benefit) คือ ผลตอบแทนที่เป็นธรรม เมื่อพิจารณาจากผลงาน เพราะการที่องค์กรมีพนักงานที่มีความสามารถในการทำงานและสร้างผลงานจนส่งผลให้องค์กรเติบโตขึ้น จำเป็นต้องพึงพาพนักงานคนนั้น แต่ไม่ได้หมายความว่า องค์กรจะมอบหมายแต่งงานที่ยากให้กับพนักงาน เพราะเขาสามารถทำผลงานได้ดีโดยไม่มีผลตอบแทนใด ๆ เพิ่มเติม หรือโอกาสในการก้าวหน้า เพราะจะทำให้พนักงานที่มีความสามารถขาดแรงจูงใจในการทำงาน

การแบ่งกลุ่มประชากรตาม Generation

Generation หมายถึง การแบ่งกลุ่มคนที่เกิดในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน มีโครงสร้าง และลักษณะทางสังคมคล้ายกัน ซึ่งกลุ่มคนที่อยู่ใน Generation เดียวกันส่วนใหญ่มีทัศนคติ แนวคิด พฤติกรรม ลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกัน ในทางตรงกันข้ามหากกลุ่มคนที่อยู่ใน Generation ที่ต่างกันส่วนใหญ่มีทัศนคติ แนวคิด พฤติกรรม ลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันไป (JobsDB, 2566) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับการหางาน สมัครงาน และการสรรหาบุคลากร ได้รวบรวมลักษณะการทำงานของกลุ่มคนในแต่ละ Generation รวมถึงการทำงานของกลุ่มคนแต่ละ Generation ร่วมกับคนใน Generation อื่น ๆ สรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ลักษณะการทำงาน และการทำงานร่วมกับคนใน Generation ต่าง ๆ

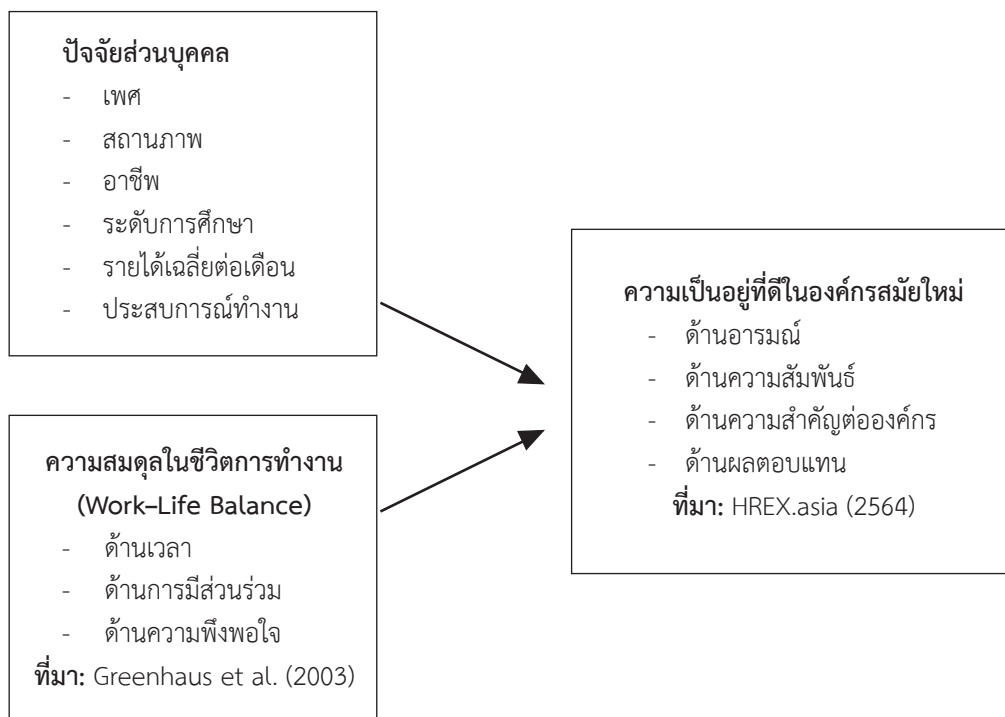
Gen	ลักษณะการทำงาน	การทำงานร่วมกับคนใน Generation อื่น ๆ
B (เกิด พ.ศ. 2489-2507)	- มีระเบียบ เคร่งครัด รอบคอบ - เคารพกฎเกณฑ์ กติกา มีความอดทน - ให้ความสำคัญระดับความอาวุโส - เน้นการทำงานหนักทุ่มเทกับการทำงานจนรักการที่ต้องคัดสรรสูง - ไม่เน้นการเปลี่ยนงานบ่อย	- การสั่งงานกับคนกลุ่มนี้ควรอยู่ในรูปแบบการสั่งงานต่อหน้ามากกว่าการสั่งงานทางออนไลน์ - ลักษณะการทำงานที่ชอบ คือ ชอบสั่งการการทำงานร่วมกับคนกลุ่มนี้จึงควรใช้เหตุผลมาสนับสนุนเมื่อมีการสั่งการแล้วไม่เห็นด้วย
X (เกิด พ.ศ. 2508-2523)	- มีความเป็นตัวของตัวเองสูง - มีความคิดสร้างสรรค์ - ไม่เน้นความเป็นทางการ - ไม่เน้นทุ่มเทให้กับการทำงานทั้งหมด - เน้นให้ความสำคัญเรื่องงานและครอบครัว - เน้นการทำงานคนเดียว ไม่ค่อยชอบพึ่งพาใคร - มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังคำแนะนำเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน	- ยอมรับการสั่งงานผ่านออนไลน์ แต่ในกรณีที่เป็นเรื่องที่เป็นทางการ ควรอยู่ในรูปแบบการสั่งงานต่อหน้า - ลักษณะการทำงานที่ชอบ คือ การสั่งงานโดยให้โจทย์ปลายเปิด เพื่อให้ได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และได้ลองแก้ไขปัญหาด้วยตนเองและไม่ชอบให้ใครสั่งการ - แนวการทำงานที่เน้นความสมดุลของชีวิต
Y (เกิด พ.ศ. 2524-2539)	- มีความคิดสร้างสรรค์ ชอบงานด้านไอที มองโลกแง่ดี - ทำอะไรได้หลาย ๆ อย่างในเวลาเดียวกัน - ไม่ค่อยมีความอดทน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง	- กระตือรือร้นที่จะลองทำสิ่งใหม่ ๆ - มักไม่เห็นด้วยกับกฎระเบียบที่เข้มงวดจนเกินไป - สร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความผ่อนคลายเป็นกันเอง เอื้อต่อการให้อิสระในการทำงานและการตอบกลับ (Feedback) อย่างรวดเร็ว

ตารางที่ 1 ลักษณะการทำงาน และการทำงานร่วมกับคนใน Generation ต่าง ๆ (ต่อ)

Gen	ลักษณะการทำงาน	การทำงานร่วมกับคนใน Generation อื่น ๆ
(ต่อ) Y (เกิด พ.ศ. 2524-2539)	- ไม่ค่อยชอบอยู่ในกรอบ ไม่ชอบเงื่อนไข - ชอบทำงานที่มีความชัดเจนว่ามีผลต่อตนเองและองค์กรอย่างไร	ไม่ชอบรอนาน และไม่ชอบความไม่ชัดเจน
Z (เกิด พ.ศ. 2540-2565)	- สามารถเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่าย เรียนรู้ได้เร็ว - เสพติดสื่อสังคมออนไลน์ โซเชียลมีเดียต่าง ๆ - มีความเป็นตัวของตัวเองสูงมาก - เน้นการทำงานที่ตนเองพึงพอใจ - ไม่ค่อยชอบเงื่อนไขที่ยู่ยาก ไม่ชอบพิธีการ	- มีความมั่นใจในตัวเองค่อนข้างสูง เรียนรู้ได้เร็ว - เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีอิทธิพลอย่างมาก - ไม่รอคำสั่ง แต่จะคิดแล้วนำเสนอทันที ดังนั้น ควรเน้นการสั่งการให้น้อย ฟังให้มาก และเน้นการวัดคุณค่าที่ผลงานมากกว่าเรื่องส่วนตัว

ที่มา: JobsDB (2566ข)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและตัวอย่าง

ประชากร คือ คนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 20-27 ปี (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2540-2547) และเริ่มทำงานประจำแล้ว ซึ่งไม่สามารถระบุจำนวนประชากรได้ ในการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะสามารถเป็นตัวแทนของประชากรของการศึกษารั้งนี้ จึงได้หาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบขนาดประชากร (Yamane, 1967) จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่างไม่น้อยกว่า 385 ตัวอย่าง ทั้งนี้เพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการสำรวจตัวอย่างที่ไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงจะทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับ โดยใช้การเลือกตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดขนาดตัวอย่างเพศชายและเพศหญิงให้มีจำนวนเท่า ๆ กัน เป็นชาย 200 ตัวอย่าง และหญิง 200 ตัวอย่าง รวมตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่านการตอบคำถามแบบปลายปิด (Closed-Ended Questions) โดยคำถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเพื่อคัดกรองคุณสมบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) 3 ด้าน จำนวน 12 ข้อ และส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ 4 ด้าน จำนวน 16 ข้อ นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างทดสอบ (Try Out) จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบค่าความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง โดยใช้วิธีหาค่าความน่าเชื่อถือจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) เมื่อนำไปหาค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.889

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะของคำถามแบบที่มีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบแต่ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว โดยการใช้การวิเคราะห์ด้วยความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ ใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน โดยนำข้อมูลตัวอย่างมาอธิบายรวม เป็นการอ้างอิงหรือการอนุมานโดยใช้โปรแกรมทางสถิติวิเคราะห์ เพื่อทดสอบความมีอิทธิพลหรือการส่งผลกระทบต่อกันระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อทดสอบความมีอิทธิพลหรือการส่งผลกระทบต่อกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1. ทดสอบถึงความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลด้านลักษณะประชากรศาสตร์ กับตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ โดยสถิติที่ใช้ ได้แก่ การวิเคราะห์แบบ t-test, F-test (One way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างจะทำการทดสอบด้วยการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบผลต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุดด้วยค่า LSD (Least Significant Difference)

2. ทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work Life Balance) ที่มีต่อความเป็นอยู่ที่ดี โดยใช้สถิติ ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis: MRA)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่างที่ได้ทำการสำรวจ พบว่า เป็นเพศชายและเพศหญิงเท่ากัน ร้อยละ 50 ส่วนใหญ่มีสถานะโสด ร้อยละ 59.5 เป็นพนักงานบริษัทเอกชนมากที่สุดร้อยละ 40.0 ส่วนใหญ่ศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.2 มีรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 30,001-40,000 บาท และมีประสบการณ์ทำงาน 1-2 ปี มากที่สุด ร้อยละ 34.8

ผลการวิเคราะห์ระดับความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นตัวอย่างในการศึกษามีความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้ 1. ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 3.95$) และเมื่อพิจารณารายข้อในด้านการมีส่วนร่วม พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ค่าเฉลี่ยในระดับมากในทุกประเด็น โดยให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ 2. ด้านเวลา ($\bar{X} = 3.86$) และเมื่อพิจารณารายข้อในด้านเวลา พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ค่าเฉลี่ยในระดับมากในทุกประเด็น โดยให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องการจัดสรรเวลาสำหรับตัวเองได้เป็นอย่างดี และ 3. ด้านความพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.85$) และเมื่อพิจารณารายข้อในด้านความพึงพอใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ค่าเฉลี่ยในระดับมากในทุกประเด็น โดยให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่ององค์กรมีส่วนสนับสนุนความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้อาจเกิดจากวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่ในกรุงเทพมหานครมีบรรยากาศองค์กรที่มีความเปิดกว้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีความต่างจากงานวิจัยของกิตติ ชุณหศรีวงศ์ (2562) ที่ศึกษาพบว่า ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหงอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของมัสลิน เดชอรัญ (2559) ที่ศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานของพนักงานเจเนอเรชันวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในอำเภอดอนตาล จังหวัดสกลนครโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า คนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นตัวอย่างในการศึกษามีความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แต่ละด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้ดังนี้ 1. ด้านความสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.00$) และเมื่อพิจารณารายข้อในด้านความสัมพันธ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ค่าเฉลี่ยในระดับมากในทุกประเด็น โดยให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ด้านความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 3.92$) และเมื่อพิจารณารายข้อในด้านความสำคัญต่อองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ค่าเฉลี่ยในระดับมากในทุกประเด็น โดยให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องผลลัพธ์จากการทำงานของตนมีส่วนช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ 3. ด้านผลตอบแทน ($\bar{X} = 3.83$) และเมื่อพิจารณารายข้อในด้านความพึงพอใจ

พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ค่าเฉลี่ยในระดับมากในทุกประเด็น โดยให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสถานะเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบันและ 4. ด้านอารมณ์ ($X = 3.79$) และเมื่อพิจารณาการเชื่อมโยงในด้านความพึงพอใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ค่าเฉลี่ยในระดับมากในทุกประเด็น โดยให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องการมีความสุขในการทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด HREX.asia (2564) เรื่องความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรที่สรุปว่าความเป็นอยู่ที่ดีประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำคัญต่อองค์กร และด้านผลตอบแทน และสอดคล้องกับงานวิจัยอังคณา ธนาภาพพันธุ์ และ ชูดาพร สอนภักดี (2564) ซึ่งพบว่า ปัจจัยความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 คนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ความเป็นอยู่ที่ดี ในองค์กรสมัยใหม่	ปัจจัยส่วนบุคคล									
	เพศ		สถานภาพ		อาชีพ		ระดับการศึกษา		รายได้เดือน	
	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F	Sig.
ด้านอารมณ์	1.721	0.086	5.801	0.003*	9.114	0.000*	0.797	0.451	1.619	0.185
ด้านความสัมพันธ์	-0.073	0.942	0.588	0.556	4.461	0.004*	0.987	0.377	2.846	0.037*
ด้านความสำคัญต่อองค์กร	1.031	0.303	5.061	0.007*	12.936	0.000*	3.665	0.026*	6.376	0.000*
ด้านผลตอบแทน	1.732	0.084	14.560	0.000*	12.537	0.000*	7.626	0.001*	14.146	0.000*
ภาพรวม	1.373	0.171	7.189	0.001*	13.427	0.000*	3.789	0.023*	6.560	0.000*

หมายเหตุ.* หมายถึง ยอมรับสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ t-Test และ F-test ในภาพรวม พบว่า คนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ไม่แตกต่างกัน และในปัจจุบันส่วนบุคคลด้านอื่น พบว่า คนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพ อาชีพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่าผลการทดสอบสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยอังคณา ธนาภาพพันธุ์ และ ชูตาพร สอนภักดี (2564) ซึ่งพบว่า เพศส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ทั้งเมื่อพิจารณารายด้านคนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานคร พบว่า

ด้านเพศ พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ไม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน

ด้านสถานภาพ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านความสำคัญต่อองค์กร และด้านผลตอบแทน

ด้านอาชีพ พบว่า อาชีพที่แตกต่างกันมีความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่แตกต่างกัน ทั้ง 4 ด้าน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำคัญต่อองค์กร และด้านผลตอบแทนด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ ด้านความสำคัญต่อองค์กร และด้านผลตอบแทน

สมมติฐานที่ 2 ความสมดุลในชีวิตการทำงานส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ของคนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ความสมดุล ในชีวิตการทำงาน	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.009	.112		9.044	0.000*		
ด้านเวลา	.125	.037	.154	3.346	0.001*	0.432	2.316
ด้านการมีส่วนร่วม	.246	.037	.290	6.657	0.000*	0.483	2.072
ด้านความพึงพอใจ	.369	.040	.443	9.302	0.000*	0.404	2.476
R ² = 0.637, Adj. R ² = 0.634, F = 231.342, Std. Error = 0.30610, Sig. = 0.000*							

หมายเหตุ. *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ข้างต้น ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า การทดสอบเบื้องต้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร หรือภาวะร่วมความสัมพันธ์พหุเชิงเส้น (Multicollinearity) โดยการทดสอบด้วยสถิติ Tolerance และ VIF เพื่อตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์และความแปรปรวนของตัวแปร พบว่า ค่า Tolerance มากกว่า 0.1 และค่า VIF น้อยกว่า 10 แสดงว่า ไม่มี

ปัญหาภาวะร่วมพหุเชิงเส้น จึงสามารถทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter (ชุลีจิตร จรุงสวัสดิ์, 2551) แสดงให้เห็นว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานสามารถอธิบายความแปรผันของความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ของคนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานครได้ 63.70% ($R^2 = 0.637$) และเมื่อทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับความเชื่อมั่น 95% พบว่า ความสมดุลในชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ของคนวัยทำงาน Gen Z ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 3 ตัวแปร เรียงตามลำดับ ดังนี้ 1. ด้านความพึงพอใจ ($Beta = .443$) 2. ด้านการมีส่วนร่วม ($Beta = .290$) และ 3. ด้านเวลา ($Beta = .154$) ทั้งนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สอดคล้องกับแนวคิดของ นิติยา สุภาภรณ์ (2552) ที่ได้ให้นิยามความอยู่ดีมีสุขว่า เป็นการมีสุขภาพอนามัยที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีความพึงพอใจในด้านต่าง ๆ เช่น การมีความรู้ มีงานทำที่ทั่วถึง มีรายได้เพียงพอ มีครอบครัวอบอุ่นมั่นคง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ความสมดุลในชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านความพึงพอใจ พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ รู้สึกไม่วิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน ดังนั้น ผู้ประกอบการหรือองค์กรธุรกิจต่าง ๆ ควรจัดให้มีระบบการสอนงาน (Coaching) หรือระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) ที่คอยช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการทำงาน หรือในบางองค์กรอาจนำเทคนิค On the Job Training มาปรับใช้ ถือเป็นการฝึกปฏิบัติงานจริง ร่วมกับการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะการทำงานจากผู้มีประสบการณ์จริง

1.2 ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรจัดขึ้น และด้านเวลา พบว่า ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ การจัดสรรเวลาให้กับเพื่อน และครอบครัว ดังนั้น ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร ควรส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีกิจกรรมร่วมกัน หรือมีกิจกรรมที่พนักงานสามารถนำครอบครัวมาร่วมด้วย เช่น กิจกรรม Outing กิจกรรม Sport Day เพื่อให้พนักงานได้มีกิจกรรมร่วมกัน หรือกิจกรรมอาสา/กิจกรรมด้าน CSR ปลุกต้นไม้ หรือช่วยเหลือชุมชน กิจกรรม Family Day อาจจัดอยู่ในรูปแบบ Workshop ให้พนักงานและครอบครัวได้ทำกิจกรรมร่วมกัน

2. ความเป็นอยู่ที่ดีในองค์กรสมัยใหม่ ผู้วิจัยจึงได้เสนอแนะ ดังนี้ การบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสุข/ความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ควรสร้างบรรยากาศหรือกิจกรรมที่มีส่วนให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการสร้างบรรยากาศให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นความสำคัญว่าผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ซึ่งอาจดำเนินการผ่านกิจกรรม เช่น กิจกรรม Team Building เพื่อกระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีมซึ่งจะได้ไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จขององค์กร รวมถึงพิจารณาผลตอบแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นกรณีศึกษาเฉพาะกลุ่มคนทำงาน Gen Z ในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการวิจัยไปยังพื้นที่อื่นให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ทั่วประเทศ และนำผลการศึกษาครั้งนี้ไปเปรียบเทียบให้มีความชัดเจน เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์ ปรับปรุง และพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีสำหรับบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methodology) โดยเพิ่มระเบียบวิธีเชิงคุณภาพเข้ามาใช้ในการวิจัย เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้เป็นปัจจัยประกอบ เพื่อให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

รายการอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติ ชุมหศรีวงศ์. (2562). ความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัวของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร.*, 7(2), 465-483. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/view/126785>
- ความเป็นอยู่ที่ดี. (ม.ป.ป.). Wtw. <https://www.wtwco.com/th-th/solutions/wellbeing>
- ชาวิท ต้นวีระชัยสกุล. (2564, 1 พฤศจิกายน). Work-life balance ปรับสมดุลชีวิตทำงาน. โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. <http://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-life-balanceปรับสมดุลชีวิตทำงาน/#>
- ชูศักดิ์ จรุธสวัสดิ์. (2551). *การวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้สถิติในงานวิจัย*. ส.เสริมมิตรการพิมพ์.
- นิตยา สุภาภรณ์. (2552). *การรับรู้ของประชาชนต่อความอยู่ดีมีสุขในชุมชนบางไผ่* [รายงานผลการวิจัย, วิทยาลัยราชพฤกษ์]. ศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยราชพฤกษ์. http://www.rpu.ac.th/Library_web/doc/RC_RR/2552_Manage_Nittaya.pdf
- เพ็ญญา หงษ์ทอง. (2566, 28 เมษายน). โลกไม่เหมือนเดิมอีกต่อไป เมื่อประชากร Gen Z ตบเท้าเข้าสู่วัยทำงาน. Waymagazine. <https://waymagazine.org/gen-z-as-a-new-jobber/#:~:text=งาน%3A%20สำหรับเงิน%20Z%20งาน,ต้องความสำเร็จได้เร็ว>
- มัสลิน เดชอรัญ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. <http://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/12391>
- สรนันท์ ตุลยานนท์. (ม.ป.ป.). *ภาพรวมของโลกด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี* (Health and wellness). MTEC. <https://www.mtec.or.th/post-knowledges/66565/#:~:text=ส่วนความเป็นอยู่ที่ดี,โดยตรงกับสุขภาพโดยรวม>
- อังคณา ธนาภูภาพพันธุ์ และ ชุตานพร สอนภักดี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 9(2), 184-200. <https://kwojs.lib.ku.ac.th/index.php/jems/article/view/4619>
- HREX.asia. (2564, 23 พฤศจิกายน). Well-being ความคาดหวังต่อคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับคนทำงานยุคปัจจุบัน. <https://th.hrnote.asia/tips/well-being-create-culture-organization-11012021/>
- JobsDB. (2566ก, 7 กรกฎาคม). Gen Z กับการทำงาน และสิ่งที่ต้องการนอกจากโบนัสและเงินเดือน. <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/gen-z-กับการทำงาน>
- JobsDB. (2566ข, 7 กรกฎาคม). การปรับตัวในการทำงานแบบสังคมหลาย Gen. <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/gen-z-กับการทำงาน>

- Work life balance คืออะไร ทำไมจึงสำคัญกับการทำงานยุคใหม่.* (2566, 20 มกราคม). Sakid.
<https://www.sakid.app/blog/work-life-balance/#::~:~:text=Work%20Life%20Balance%20คือ%20สมดุล,ที่เรียกร้องให้เอาใจใส่>
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178-199. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/259269>
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531. [https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Rath, T., & Harter, J. (2010). *The economics of wellbeing*. Gallup Press.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for quality of work life. In K. E. Davis and A. B. Chermis (Eds.), *Quality of working life* (Vol.1, pp. 91-104). Free Press.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory statistics* (2nd ed.). Harper & Row.