

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

กฤษฎา ปานศรี¹
เศรษฐวิษฐ์ พรหมสิทธิ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่าง 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 บาทต่อเดือน มีตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถพยากรณ์ความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 3.00 3) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: ปัจจัยความเครียดในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Abstract

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

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของสังคมไทยในปัจจุบัน ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนในสังคม รวมไปถึงภาคธุรกิจต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรในด้านการบริหารและการทำงานภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงและความอยู่รอดขององค์กร พนักงานในองค์กรจึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกำลังหลักสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้องค์กรดำเนินในทิศทางที่ต้องการได้ แต่จากสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสังคมปัจจุบัน ทำให้พนักงานต้องเผชิญกับความกดดันจากสถานการณ์ต่าง ๆ ประกอบกับการทำงานร่วมกันของคนจำนวนมากที่มีความแตกต่างกันทั้งในด้านของความสามารถ อายุ และประสบการณ์ทำงาน อาจก่อให้เกิดความเครียดที่ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต หากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมอาจนำมาสู่ความท้อแท้ เบื่อหน่าย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง กลุ่มของพนักงานในองค์กรเอกชนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 25 - 42 ปี ซึ่งถูกจัดอยู่ในกลุ่ม Generation Y โดยเป็นแรงงานกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ (Maneechote, 2020) โดยจากจากผลสำรวจไลฟ์สไตล์การทำงานของลูกค้าประจำที่เป็นคนชั้นกลางในเอเชีย 21 ประเทศ ในปี 2565 พบว่า คนไทยมีชั่วโมงการทำงานสูงถึงสัปดาห์ละ 50.9 ชั่วโมง มากที่สุดในเอเชีย สูงกว่าค่าเฉลี่ยที่อยู่ที 48 ชั่วโมง (SME THAILAND PR NEWS, 2558) ผลสำรวจจากกรมสุขภาพจิตพบว่าเรื่องที่ทำให้ประชาชนในกรุงเทพมหานครมี

ความเครียดในปัจจุบัน 3 อันดับแรก คือ เศรษฐกิจ สังคม และครอบครัว สาเหตุที่ทำให้เครียด อันดับ 1 คือ ปัญหาการเงิน อันดับ 2 ความวิตกกังวล อันดับ 3 ปัญหาค่าครองชีพ อันดับ 4 คือปัญหาครอบครัว โดยเมื่อพิจารณาปัญหาดังกล่าวจะพบว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญต่อการศึกษาอิทธิพลระหว่าง ปัจจัยด้านการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวัยในเขตกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวัยในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน รายได้ และประสบการณ์ทำงาน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างปัจจัยในการทำงานกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวัยในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวัยในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวัยในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยการทำงานมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวัย ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเงินเนอเรชั่นวัยในเขตกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ อ้างอิงจาก พรพิตรา ธรรมชาติ (2560) กล่าวว่า พฤติกรรมที่หลากหลายของพนักงานในด้านพฤติกรรม ความคิด ทศนคติ และความพึงพอใจ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งสามารถวิเคราะห์และแบ่งออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ และความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์ได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์เป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นถึงคุณสมบัติทางประชากรของแต่ละบุคคล โดยคุณสมบัติทางด้านประชากรที่แตกต่างกันออกไปส่งผลให้มีแนวคิด ทศนคติ และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด Taylor (1986) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดในการทำงาน มี 5 สาเหตุ คือ 1. ลักษณะงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเครียดได้ง่าย 2. บทบาทในองค์กร ได้แก่ บทบาทที่ไม่ชัดเจน ความขัดแย้งในบทบาท 3. ความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การไม่ได้รับความก้าวหน้าเท่าที่ควร หรือไม่มีโอกาสก้าวหน้าเท่าที่คาดหวัง 4. สัมพันธภาพภายในองค์กร สัมพันธภาพที่ไม่ดีนำไปสู่ปัญหาด้านบทบาทและเกิดความตึงเครียด 5. โครงการและ

บรรยากาศในองค์กร ได้แก่ การขาดการให้คำปรึกษาหรือความช่วยเหลือ ที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน กฎระเบียบที่เข้มงวด การถูกจำกัดพฤติกรรมและการมีส่วนร่วม ทำให้เกิดความเครียด โดย Robbins (1991) อ้างถึงใน วัฒนศักดิ์ มั่งเงิน (2560) ได้ให้แนวคิดอธิบายถึงผลของความเครียดที่เกิดขึ้นโดยแบ่งผลของความเครียดที่เกิดขึ้นเป็น 3 ประเภทด้วยกัน 1. ผลกระทบทางด้านร่างกาย จะมีอาการที่หลากหลายต่างกันไปในแต่ละบุคคล และระยะเวลาที่เกิดภาวะเครียดด้วย โดยหลัก ๆ จะมีอาการตั้งแต่ ปวดศีรษะ ปวดหลัง อ่อนเพลีย เมื่อต้องเผชิญความเครียดบ่อย ๆ 2. ผลกระทบที่มีต่อด้านจิตใจและอารมณ์ ทำให้จิตเหม่อลอยไม่สนใจสิ่งรอบข้าง เนื่องจากหมกมุ่นคิดในเรื่องความเครียด สภาวะอารมณ์ขุ่นมัว ขาดสมาธิและโมโหง่าย ความเชื่อมั่นในตนเองลดลง 3. ผลกระทบที่มีต่อด้านพฤติกรรม เนื่องจากมีเปลี่ยนแปลงทั้งระบบร่างกายและจิตใจเกิดความผิดปกติไป จึงทำให้มีผลต่อการแสดงออกของตัวบุคคลนั้นเปลี่ยนแปลงไปด้วย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าผลกระทบด้านพฤติกรรมนั้นล้วนแต่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านร่างกายและจิตใจ จึงสรุปผลกระทบของความเครียดได้ 2 ประการ คือ ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ

ความสำคัญของความสมดุลในชีวิตการทำงาน ฐานิตดา สิงห์ล่อ (2563) อธิบายว่า ถ้าหากงานเข้าไปกินเวลาในชีวิตส่วนตัวมากจนเกินไป อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ต้องการหาทางเลือกใหม่ที่ดีกว่า ทำให้เกิดการลาออกจากองค์กร ซึ่งพบว่าองค์กรที่มีนโยบายสร้างสมดุลชีวิตให้กับพนักงานหรือมีการพัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อลดอัตราการขาดงานและลาออกจากองค์กร ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัสลิน เดชอรัญ (2559) อธิบายว่า ความสำเร็จของชีวิตนั้นมาจากความสมดุลในแต่ละด้านของชีวิตและทำให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต นอกจากนี้ยังช่วยให้องค์กรสร้างความแตกต่างและสร้างความสามารถในการแข่งขันกับองค์กรอื่น

แนวคิดเกี่ยวกับคนเจนเนอเรชันวาย กรมสุขภาพจิต นิยามว่า กลุ่มเจนเนอเรชันวายคือ ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523-2540 โดย อรณิชา เต็งณฤทธิศิริ (2563) กล่าวว่า คนเจนเนอเรชันวายเติบโตมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงก้าวหน้าของเทคโนโลยีและค่านิยมของสังคม ได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่ที่ค่อนข้างประสบความสำเร็จในชีวิต และมีพร้อมในเรื่องของปัจจัยต่าง ๆ เช่น การเงิน สิ่งของ ในด้านของการทำงานคนกลุ่มนี้ไม่ชอบให้ปฏิบัติตามขั้นตอนหรือท่องจำ แต่ชอบให้มีการคิดอย่างสร้างสรรค์มากกว่า ให้ความสนใจในความท้าทายของเนื้อหางาน มุ่งที่ผลสำเร็จ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างได้ดี มีความใฝ่รู้ใน ด้านเทคโนโลยีค่อนข้างมาก

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเอกชนเจนเนอเรชันวาย (อายุ 25 ถึง 42 ปี) ในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่าง แบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และความผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5% (Cochran, 1977) จะได้จำนวน 385 คน และเพื่อป้องกันการสูญเสียของแบบสอบถาม จึงทำการเก็บตัวอย่างเพิ่มอีก 4% เท่ากับ 15 ตัวอย่าง ดังนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง จะดำเนินการ ดังนี้

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

ชุมชนชาวมุสลิมเงินเดือน มีสมาชิกจำนวน 25,000 คน

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

ปลดหนี้ ฉบับมนุษย์เงินเดือน มีสมาชิกจำนวน 6,800 คน

มนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ group มีสมาชิกจำนวน 5,000 คน

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

ชุมชนชาวมุษย์เงินเดือน จำนวน 200 คน

มนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ (@willskills.info) จำนวน 104 คน

ปลดหนี้ ฉบับมนุษย์เงินเดือน จำนวน 56 คน

มนุษย์เงินเดือนพันธุ์ใหม่ group จำนวน 40 คน

3. วิธีสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) ในการรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้ไปจัดเก็บข้อมูลแต่ละกลุ่มตามตารางที่ 1 ทำการโพสต์แบบสอบถามซ้ำทุก ๆ 2-3 วัน จนครบจำนวนที่ต้องการ รวม 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบ 2 คำตอบให้เลือก โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกได้ข้อเดียว และหากไม่เลือกในข้อคัดกรองให้ยุติการทำแบบสอบถาม คำถามมีจำนวน 1 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายปิด จำนวน 7 ข้อ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร จำนวน 18 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale เป็นคำถามปลายปิด เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงาน ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านเวลา และปัจจัยด้านการเงิน จำนวน 12 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale เป็นคำถามปลายปิด เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการทำงานของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จำนวน 10 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามในรูปของ Likert Scale เป็นคำถามปลายปิด เป็นการวัดข้อมูลประเภทสเกลมาตราอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

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 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป 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 พบว่า

ด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้องานที่ทำตรงกับความสามารถหรือความถนัด งานที่ได้รับมอบหมายมีระยะเวลาในการทำที่เหมาะสม มีความปลอดภัยต่อสุขภาพขณะปฏิบัติงาน

ด้านบทบาทหน้าที่ ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อท่านไม่ได้รับมอบหมายงานนอกเหนือหน้าที่หลักเกณฑ์ในการประเมินงานชัดเจน มีความเป็นอิสระในการทำงานและมีอำนาจในการตัดสินใจ หน้าที่ที่รับผิดชอบมีขอบเขตที่ชัดเจน

ด้านความสัมพันธ์ที่ทำงาน ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อเกิดปัญหาท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน และได้รับการร่วมมือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีการประเมินผลงาน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร ปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีปัจจัยด้านการทำงานในระดับมากที่สุด ได้แก่ คนในองค์กรมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน คนในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานและองค์กรของท่านมีตำแหน่งที่ไม่ซับซ้อน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า

ด้านการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับมากที่สุด ได้แก่ ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน และท่านทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด

ด้านครอบครัว ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับมากที่สุด 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 พบว่า

ด้านร่างกาย ความเครียดในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับมาก 2 ข้อ คือข้อท่านมีอาการปวดศีรษะข้างเดียว และข้อท่านมีอาการมีน วิงเวียนศีรษะ และอาเจียน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับน้อย 2 ข้อ โดยข้อท่านมีอาการเหนื่อยง่าย อ่อนเพลีย และข้อท่านมีอาการนอนไม่หลับหรือหลับไม่สนิท และผู้ตอบแบบสอบถามมีความเครียดในการทำงานในระดับน้อยที่สุด 1 ข้อ คือข้อท่านรู้สึกเบื่ออาหารหรืออยากอาหารมากกว่าปกติ

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

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน 3 ข้อ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพสมรส 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

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัย “อิทธิพลระหว่างปัจจัยในการทำงาน สมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร” มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเอกชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน

ด้านเพศ พบว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกัน โดยเพศชายมีความเครียดมากกว่าเพศหญิง เนื่องจาก เพศหญิงและเพศชายมีปัจจัยที่ส่งผลต่อลักษณะความอ่อนไหวทางอารมณ์ที่แตกต่างกัน เพศหญิงมีความละเอียดรอบคอบในการทำงานและการวางแผนมากกว่า จึงสามารถดำเนินงานได้ราบรื่นกว่าเนื่องจากมีข้อผิดพลาดน้อยกว่า รวมถึงสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดีกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับ วาทีณี บุตรศรีภูภา (2563) ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กล่าวว่า เพศหญิงจะแสดงออกถึงลักษณะคล้ายตามได้ง่ายกว่าเพศชาย ส่วนเพศชายนั้นจะมีมุมมองในการปฏิบัติงาน และมีความคาดหวังที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง

ด้านอายุ พบว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การวิจัยทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ช่วงอายุของกลุ่มตัวอย่างจึงไม่กว้างมากนัก คนกลุ่มเจนเนอเรชันเดียวกัน เติบโตมาในช่วงเวลาใกล้เคียงกันจึงมีลักษณะทางความคิดและมุมมองในการใช้ชีวิตที่ไปในทิศทางเดียวกัน จึงมีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อรณิชา เต็งณฤทธิศิริ (2563) ศึกษาเรื่อง ทักษะคติของพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) ต่อการตัดสินใจทำงานจนถึงเวลาเกษียณอายุในองค์กรรัฐวิสาหกิจ: กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ จังหวัดนนทบุรี กล่าวว่า เหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่พบเจอมีความแตกต่างกันออกไปจึงทำให้แต่ละเจนเนอเรชันมีความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ นิสัย การตัดสินใจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับสิ่งที่พบเจอ แต่กลุ่มคนที่อยู่ในเจนเนอเรชันเดียวกันจะมีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้าย ๆ กัน ทำให้มีทักษะคติ ความเชื่อ หรือพฤติกรรมที่คล้าย ๆ กัน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกันด้านจิตใจแตกต่างกัน โดยพนักงานเอกชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมีความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องจาก บุคคลที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่ามักจะได้ทำงานที่มีความซับซ้อนกว่า รวมถึงมีการรับผิดชอบในหน้าที่การงานมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วาทีณี บุตรศรีภูภา (2563) ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด กล่าวว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ทุกระดับการศึกษาได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมเมื่ออยู่ภายในองค์กร อยู่ภายใต้ กฎระเบียบ ข้อบังคับ สถานการณ์ และ ภาวะความเครียดเดียวกัน จึงมีความเครียดไม่แตกต่างกัน

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ลักษณะของครอบครัวในสังคมปัจจุบันเป็นครอบครัวขนาดเล็ก อีกทั้งคู่สมรสใน

เจนเนอเรชั่นวายยังเป็นคู่สมรสที่ยังอยู่ในวัยทำงานทั้งคู่ จึงทำให้มีความเข้าใจซึ่งกันและกันในชีวิตของการทำงาน ภาวะที่ได้รับจากที่ทำงานไม่ได้ถูกกำหนดด้วยสถานภาพสมรส ดังนั้น ลักษณะการใช้ชีวิตในด้านการทำงานของคนโสดกับคนที่สมรสแล้ว จึงไม่มีความแตกต่างกัน ภาวะและเงื่อนไขในการใช้ชีวิตจึงไม่แตกต่างกับคนโสด ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีตรา ลาภละมูล (2557) ศึกษาเรื่อง ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด กล่าวไว้ว่า สถานภาพสมรสไม่ได้เป็นตัวกำหนดหน้าที่การทำงาน เนื่องจากนโยบายบริษัทในการมอบหมายงานตามความสามารถของพนักงาน ตามหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในงานแต่ละประเภท ไม่ได้กำหนดจากสถานภาพแต่อย่างใด

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก นอกเหนือจากรายได้แล้ว ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ มักจะมีสวัสดิการสนับสนุนการทำงาน of พนักงาน เช่น รถรับส่ง อาหารกลางวัน เงินสนับสนุนอุปกรณ์การทำงาน รวมไปถึงนโยบายการทำงานที่บ้านหรือการสนับสนุนในด้านอื่น ๆ ที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานได้ นอกจากนี้ ในปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมในองค์กร จึงทำให้พนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีความเครียดในการทำงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของ Kreitner และ Kinicki (2001) ที่อธิบายว่าผู้ที่ทำหน้าที่ทางสังคม เศรษฐกิจที่ต่ำกว่าซึ่งวัดด้วยรายได้ ระดับการศึกษา สถานะของงาน มีความเครียดสูงกว่า

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน โดยด้านร่างกาย พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดในการทำงานด้านร่างกายมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน ด้านจิตใจ พนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติงาน และพนักงานในระดับผู้จัดการหรือสูงกว่ามีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่าพนักงานระดับหัวหน้างาน เนื่องจาก ระดับงานที่สูงขึ้นมีภาระความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่า งานที่ทำมีความซับซ้อนมากกว่า ตำแหน่งที่ต่ำกว่า จึงส่งผลให้มีความเครียดทั้งด้านร่างกายและจิตใจมากกว่า ซึ่งไม่สอดคล้องกับ พิชญา แก้วสระแสน (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท อสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับ ปฏิบัติงานมีความเครียดในการทำงานด้านร่างกาย และด้านจิตใจมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงกว่า

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี มีความเครียดในการทำงานด้านจิตใจมากกว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7-9 ปี เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่าจะมีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในงานที่ทำมากกว่า จึงรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ได้ดีกว่า ทำให้มีความเครียดในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Cooper และ Marshall (2013) กล่าวไว้ว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานมาก เมื่อต้องเผชิญกับความกดดันในการทำงานต่าง ๆ จะสามารถหาเอาประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมามาใช้แก้ไขปัญหาได้ดีกว่า จึงส่งผลให้มีความเครียดในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยการทำงานได้แก่ ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน เอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

ความเครียดด้านร่างกาย ปัจจัยการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของพนักงาน เอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก หากพนักงานในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะก่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานร่วมกัน ช่วยกันส่งเสริมและแบ่งเบาภาระหน้าที่ รวมไปถึงช่วยกันแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้บรรลุไปได้ แต่ถ้าพนักงานในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดี อาจส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปได้ยาก พนักงานอาจจะต้องใช้เวลาในการทำงานที่มากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ หรือไม่มีที่พึ่งพาในการทำงานจนทำให้เกิดความเครียดที่ส่งผลกับร่างกายได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คูเปอร์ และมาร์แชล Cooper และ Marshall (2013) ที่กล่าวว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในด้านการให้ความช่วยเหลือ การให้ความเคารพ ความไว้วางใจและการร่วมมือกันปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิดความเครียดในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ ได้แก่ ลักษณะงาน, บทบาทหน้าที่, ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพและโครงสร้างขององค์กร ไม่มีผลต่อความเครียดด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า องค์กรเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับด้านลักษณะงาน มีโครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจน มีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ทำให้พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และลักษณะงานเป็นอย่างดี ปัจจัยดังกล่าวจึงไม่มีต่อความเครียดทางด้านร่างกายของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

ความเครียดด้านจิตใจ ปัจจัยการทำงานที่ทำการศึกษาค้นคว้าไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงาน เอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากกลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายเติบโตมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดี มีความเข้มแข็งทางด้านจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับ วรยุทธ ศรีศักดิ์ (2565) ศึกษาเรื่อง ผลของความเครียดที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคนเจนเนอเรชั่นวายที่ทำงานกับบริษัทเอกชนใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มคนเจนเนอเรชั่นวายมีการพัฒนาตนเองในทักษะใหม่ๆ ทันต่อเทคโนโลยีและสิ่งที่เปลี่ยนแปลง เมื่อเผชิญกับความเครียดหรือพบปัญหา จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

สมมติฐานที่ 3 ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา และด้านการเงินมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวทุกด้านไม่มีผลต่อความเครียดด้านร่างกายและด้านจิตใจของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก พนักงานเอกชนเจนเนอเรชั่นวายส่วนหนึ่งเป็นวัยที่เพิ่งเข้าสู่ช่วงทำงานและบางส่วนเป็นวัยทำงานที่กำลังเรียนรู้ประสบการณ์การทำงานเพื่อพัฒนาตัวเองสู่ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ดังนั้นจึงให้ความสำคัญกับงานที่ทำมาก เพื่อเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์การทำงานให้ได้มากที่สุด จึงไม่ได้คำนึงถึงความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมากนัก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ พิษญา แก้วสระแสน (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการทำงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร กล่าวคือ ถ้า

พนักงานมีความคิดเห็นด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมาก ความเครียดในการทำงานโดยรวม ความเครียดด้านร่างกาย และด้านจิตใจของพนักงานจะลดลงในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลระหว่างปัจจัยในการทำงาน สมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวกับความเครียดในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีประเด็นข้อเสนอแนะดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล องค์กรควรให้ความสำคัญเรื่องความเครียดในการทำงานแก่พนักงานในระดับปริญญาตรีขึ้นไป พนักงานที่มีตำแหน่งงานในระดับสูง และพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4-6 ปี เพราะเป็นกลุ่มที่มีความเครียดในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากงานมีความความซับซ้อนกว่า มีความรับผิดชอบมากกว่า รวมไปถึงอาจจะยังขาดความเชี่ยวชาญในงานในบางด้าน บุคลากรกลุ่มนี้ถือเป็นกลุ่มที่มีความสามารถสูงและเป็นกำลังหลักขององค์กรที่จะช่วยให้องค์กรดำเนินกิจการต่อไปได้ จึงควรให้ความสำคัญกับความเครียดของพนักงานกลุ่มนี้เป็นอย่างมาก

2. ปัจจัยการทำงาน ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยการทำงานด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงานมีผลต่อความเครียดของพนักงานเอกชนเจนเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับระบบการทำงานที่ให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในที่ทำงาน รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับกลุ่มคนในแต่ละเจนเนอเรชัน เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันได้ จะส่งผลให้พนักงานมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

1. ควรทำการศึกษาเจาะจงแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม เนื่องจาก อุตสาหกรรมที่แตกต่างกันอาจจะมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันออกไป เช่น คนทำงานในอุตสาหกรรม FMCG มีลักษณะงานที่แตกต่างไปจากคนที่ทำงานด้านอุตสาหกรรมเทคโนโลยีหรือการเงิน เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างแต่ละสายงาน

2. ควรเจาะจงกลุ่มพื้นที่ที่ทำการศึกษาให้แคบลง เนื่องจากกรุงเทพมหานครแต่ละชั้น มีลักษณะสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกแตกต่างกันออกไป ส่งผลต่อการใช้ชีวิตของพนักงานเอกชนที่ทำงานในแต่ละพื้นที่ต่างกัน ซึ่งอาจจะส่งผลต่อสมดุลชีวิตส่วนตัวและการทำงาน เช่น กรุงเทพฯชั้นในมีรถไฟฟ้าทำให้เดินทางไปทำงานง่ายกว่า สะดวกสบายมากกว่า

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

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของ อาจารย์เศรษฐวิสุภุ พรมสิทธิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ความช่วยเหลือ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ใน การวิจัยนับตั้งแต่ เริ่มต้นดำเนินการวิจัยจนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ เรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์ จึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชื่นสมุล บุญนาค และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล ที่กรุณาเป็นกรรมการเพิ่มเติมในการสอบสารนิพนธ์ ตรวจแบบสอบถามและให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่สั่งสอนวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดผล สำเร็จในการศึกษาและการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ พ่อ คุณแม่ที่อบรมสั่งสอน ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่สำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาระดับปริญญาโทจนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- ฐานิตตา สิงห์ลอ. (2563). ความสมดุลในชีวิตการทำงานของพนักงานการประชาสัมพันธ์ส่วนภูมิภาคเขต 3. มหาวิทยาลัยศิลปากร. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
- ปวีตรา ลากละมุล. (2557). ความเครียดภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ไอ.เทค.คอมมูนิเคชั่น จำกัด. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
- พิชญา แก้วสระแสน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
- มัสนิน เดชอรัญ. (2559). การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงานเจนเอเรชั่นวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
- วรายุทธ ศรีศักดิ์ดา. (2565). ผลของความเครียดที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของคน Generation Y ที่ทำงานกับบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วารสารกลยุทธ์และความสามารถทางการแข่งขันองค์กร, 1(3), 31-46.
- วัฒน์ศักดิ์ มั่งเงิน. (2560). ภาวะความเครียดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทสัญชาติญี่ปุ่น. สถาบันเทคโนโลยีไทย-ญี่ปุ่น. (ปริญญานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต).
- วาทีนี บุตรศรีภูเกา. (2563). ความเครียดในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/mlw12/6114961057>

อรณิชา เต็งณฤทธิศิริ. (2563). ทศนคติชิงพนักงานรุ่นใหม่ (Generation Y) ตือการตัดสินใจทำงานจนถึงเวลาเกษียณอายุในองค์กรรัฐวิสาหกิจ : กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) สำนักงานใหญ่ จังหวัดนนทบุรี. มหาวิทยาลัยมหิดล. (ปริญญาโทบริหารธุรกิจ).

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.

Kreitner, R., และ Kinicki, A. (2001). *Organizational Behaviour*. New York: Irwin/McGraw Hill.

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.).

SME THAILAND PR NEWS. (2558). ผลสำรวจชี้ ชั่วโมงทำงานคนไทยสูงสุดใน 21 ประเทศเอเชีย. สืบค้นจาก <https://www.smethailandclub.com/index.php/news/4462.html>

Taylor, S. E. (1986). *Health Psychology*. In.