

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่

Work-Life Balance of Generation Y in Mueang Chaing Mai District

พงศธร อุปถัมภ์* อรพิน สันติธีรารกุล** และเชมกร ไชยประสิทธิ์***

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชันวาย ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จำนวน 300 คน โดยวิธีการโควต้าตามระดับสายงาน ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แบบสอบถามวัดการจัดการตนเอง แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากครอบครัว แบบสอบถามวัดการสนับสนุนจากองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดหรือที่กำลังศึกษาอยู่คือระดับปริญญาโท มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ประกอบอาชีพพนักงานบริษัท โดยคนรุ่นเจนวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีภาพรวมอยู่ในระดับสูง ยกเว้นคนรุ่นเจนวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ที่ประกอบสายอาชีพรับข้าราชการนั้นจะมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีระดับต่ำกว่าสายอาชีพอื่น สำหรับปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของคนรุ่นเจนวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ พบว่ามีปัจจัยการจัดการตนเองในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในมีภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับปัจจัยอื่น ๆ นั้นพบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัวและปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวก

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

*** ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ABSTRACT

The purpose of this study was to study work-life balance of generation Y people in Mueang Chiang Mai District. The population was 300 generation Y people in Mueang Chiang Mai District, divided by quota according to their career. The questionnaires collected data on personal information, work-life balance, self-management, family support and organization support. The statistical analysis methods of the data included frequency, percentage, mean, t-test, statistical test one-way analysis of variance and multiple linear regression.

The study showed that the majority of the sampling group were single women and the highest level of their education was Master's degree. Most were private company employees with an average income of 20,000 baht per month or lower. The study showed that the overall work-life balance of Generation Y people in Mueang Chiang Mai District was at the high level, except people who were government employees whose work-life balance was at the medium level. The factors that affected people of Generation Y's work-life balance were self-management at the high level, family support at the very high level, and organization support at the high level. In the analysis of the relationship between work-life balance and other factors, it was found that family support and organization support related positively to work-life balance.

บทนำ

ปัจจุบันในภาวะการทำงานที่มีการแข่งขันสูง จึงมีการทำงานด้วยความเร่งรีบเพื่อให้ทำงานได้ทันกับเวลา รวมถึงค่านิยมต่างๆ ที่ต้องทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรเพื่อความสำเร็จในชีวิตนั้น ยังเป็นหลักที่ใช้ปลูกฝังให้กับพนักงานภายในองค์กรต่าง ๆ จากผลงานวิจัยเรื่องการเพิ่มผลิตผลกับการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่าการแข่งขันที่รุนแรงและการที่สังคมเปลี่ยนเป็นสังคมโลกาภิวัตน์นั้น ส่งผลร้ายต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงาน (Nick Bloom add Friens, 2006, อ้างอิงถึงในจุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554) ซึ่งสาระสำคัญของความสมดุลในชีวิตและการทำงานนั้น เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่สมดุลของเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

เมื่อพิจารณาถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวของคนในทุกวันนี้แต่ละครอบครัวนั้น จะทำงานหนักขึ้นเพื่อให้เพียงพอต่อการใช้จ่ายภายในครอบครัว จากสำนักงานสถิติแห่งชาติพบว่า ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือนต่อครัวเรือนของประเทศไทยนั้น จะเพิ่มสูงขึ้นโดยในปี 2557 อยู่ที่ 20,892 บาท โดยเพิ่มขึ้นจาก ปี 2556 ซึ่งอยู่ที่ 19,061 บาท อยู่ที่ 9.6 เปอร์เซ็นต์ แสดงให้เห็นว่าคนในครอบครัวนั้นต้องทำงานหนักขึ้น จึงเป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียดสะสม นำมาซึ่งการทะเลาะเบาะแว้ง ขาดเวลาอยู่ร่วมกับครอบครัว อาจจะทำปัญหาต่าง ๆ ตามมาอีกได้ นอกจากนี้ด้านครอบครัวของแต่ละบุคคลนั้น หากเรามองลึกไปถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวในการดูแลตัวเองของคนในสังคมปัจจุบันนั้น พบว่ามีคนที่เป็นเกี่ยวกับโรคที่เกิดขึ้นจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น เช่น การพักผ่อนน้อยทำให้เกิดโรคเกี่ยวกับความดันโลหิต การนั่งทำงานเป็นเวลานานส่งผลต่อโรคเกี่ยวกับหมอนรองกระดูก เส้นประสาทมือถูกบีบรัด นิ้วล็อค และปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิต (สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2016) สาเหตุหลักมาจากการทำงานที่หนักและไม่มีเวลาดูแล

สุขภาพของตนเอง ทำให้ท้ายที่สุดอาจจะต้องนำเงินที่ได้จากการทำงานอย่างหนักมารักษาทนเอง หรืออาจจะเป็นภาระของคนภายในครอบครัวที่จะต้องดูแลในยามที่เจ็บป่วยอีกด้วย

จากที่กล่าวมานั้นแสดงให้เห็นว่าความสมดุลในชีวิตและการทำงานนั้นมีความสำคัญมากต่อการทำงานในปัจจุบัน มีการศึกษาที่ได้สนับสนุนว่าองค์การที่มีนโยบายส่งเสริมสมดุลในชีวิตและการทำงานของพนักงานนั้น จะช่วยในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และยังทำให้อัตราการขาดงานและอัตราการลาออกลดลงได้ (Wise S & Bond S., 2003; Woodland S, et al. 2003; Hutton, A. 2005 อ้างอิงถึงใน จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554) ดังนั้นการบริหารที่ให้ความสำคัญต่อความสมดุลในชีวิตและการทำงานนั้นจะช่วยให้รักษาพนักงาน แสดงให้เห็นถึงความให้ความสำคัญต่อพนักงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และนำไปสู่ความสำเร็จได้ แต่เมื่อทำการศึกษาลงไปนั้นพบว่าองค์การส่วนใหญ่ยังไม่ได้สามารถที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการดำเนินงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรภายในองค์กรนั้น ๆ ได้ จนกลายเป็นปัญหาสำคัญที่ทำให้พนักงานเกิดการเปลี่ยนงานและลาออก จากสถิติผู้ที่ลาออกจากการงานมากที่สุดคือกลุ่มคนในช่วงอายุ 25 -29 ปี ซึ่งจัดว่าอยู่ในกลุ่มคน Generation Y โดยสาเหตุที่ลาออกสูงสุดพบว่าผู้ที่ลาออกต้องการเปลี่ยนงาน สาเหตุรองลงมาคือความต้องการกลับไปดูแลสมาชิกในครอบครัว (กองวิจัยตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน, 2558)

ในปัจจุบันคนรุ่น Generation Y ถือได้ว่าเป็นกลุ่มที่เป็นกำลังหลักขององค์การในปัจจุบันและในอนาคตกลุ่มคนเหล่านี้จะเจริญก้าวหน้าขึ้นเป็นหัวหน้างานและผู้บริหารในองค์กรต่อไป ซึ่งลักษณะทั่วไปของกลุ่มคนเหล่านี้ได้เกิดมาในยุคที่เรียกว่ายุคดิจิทัล เป็นยุคที่มีหัวใจหลักคือ อินเทอร์เน็ต โซเชียลเน็ตเวิร์ค การสื่อสารผ่านทางอีเมล เทคโนโลยีต่างๆ บนมือถือ มีความมั่นใจและความเชื่อมั่นในความคิดเห็นของตนเองที่สูง รวมถึงมีแนวคิดและหลักการใช้ชีวิตอย่างสมดุล (Work-Life Balance) ซึ่งแตกต่างกับคนรุ่นเก่าที่ถูกปลูกฝังและเคยชินกับการทำงานหนักที่ทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งและความก้าวหน้า ทำให้ค่านิยมในการใช้ชีวิตมีลักษณะแตกต่างกัน เป็นผลให้การลาออกที่สูงในกลุ่มคน Gen Y ถึงแม้ว่าปัญหาการลาออกนี้ดูไม่ได้รุนแรง เป็นปัญหาภายในที่ไม่ได้ส่งผลต่อการสร้างรายได้ หรือ Bottom line ให้กับบริษัท ในความเป็นจริงแล้วถ้าพิจารณาให้ดี ถือได้ว่าเป็นปัญหาเชิงลึกที่ส่งผลต่อ Performance และ Turnover ซึ่งธุรกิจจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับการดำเนินงานขององค์กรทั้งสิ้น (วิไลพร ทวีลาภพันทอง, 2553)

เชียงใหม่ “นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง” เป็นวิสัยทัศน์ในปี 2560 ซึ่งมีความหมายว่า การเป็นเมืองที่ให้ความสุขและชีวิตที่มีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัย และผู้มาเยือน ในฐานะเมืองที่น่าอยู่และน่าท่องเที่ยวในระดับโลก พร้อมกับเป็นประตูการค้าการลงทุนสู่สากล ทำให้เชียงใหม่มีความน่าสนใจในการพัฒนาด้านธุรกิจและสังคม ทั้งนี้ในปัจจุบันเชียงใหม่มีประชากรสูงสุดเป็นอันดับที่ 5 ของประเทศไทย (อ้างอิงจาก กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, 2557) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเมืองหลวงของภาคเหนือ และในอำเภอเมืองเชียงใหม่มีบริษัทและองค์กรต่างๆ เข้ามาลงทุนมากมาย ทำให้มีกลุ่มคน Generation Y (Gen Y) ที่มีความหลากหลายในสายอาชีพ กลุ่มอายุ เข้ามาทำงานในเชียงใหม่ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในอำเภอเชียงใหม่

วัตถุประสงค์

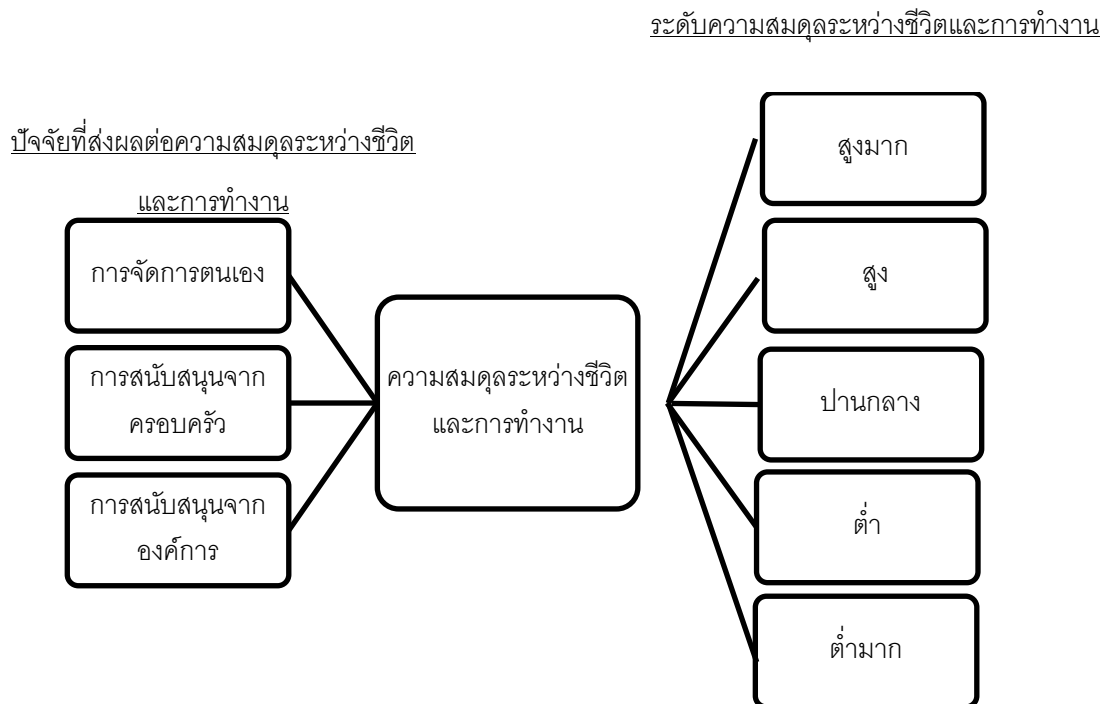
เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชันวาย ในอำเภอเมืองเชียงใหม่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชันวาย ในอำเภอเมืองเชียงใหม่
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้พัฒนาองค์การในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไปในการพัฒนาความสมดุลระหว่าง

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชันวาย ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ผู้ทำการศึกษได้กำหนดกรอบแนวคิด โดยมีที่มาของกรอบแนวคิดมาจากการทบทวนค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรต่างๆ โดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างกันจนสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ดังภาพ



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยในการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่

วิธีการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ได้เลือกศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชันวาย ที่ได้ทำงานอยู่บริเวณในอำเภอเมืองเชียงใหม่

2. ขั้นตอนการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชันวาย ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ มีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น โดยการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน บทความและงานวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย

2. สร้างแบบสอบถามจากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ได้ทำการศึกษาและทำการสร้างแบบสอบถาม จากนั้นทำการทดสอบแบบสอบถามใน 2 ด้าน คือ การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้รู้ผู้มีประสบการณ์ในการตรวจสอบโครงสร้างของแบบสอบถาม และการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยได้มีการนำแบบสอบถามไปทดสอบก่อนใช้จริง (Pre-test) กับประชากรกลุ่มตัวอย่างจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าของสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธี Cronbach ซึ่งจากการทดสอบมีค่าแอลฟาอยู่ที่ 0.862 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

3. เก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ตามสถานที่ต่างๆ ได้แก่ สถาบันการศึกษา ห้างสรรพสินค้า สถานที่ทำงานทั้งของ รัฐ รัฐวิสาหกิจ เอกชน รวมถึงทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ซึ่งมีคำถามคัดกรองเพื่อให้ได้กลุ่มเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

4. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีการใช้เครื่องมือทางสถิติต่าง ๆ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในการใช้วิเคราะห์ข้อมูล

5. จัดทำและนำเสนอรายงาน

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่มีความแน่นอน ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คนโดยการอ้างอิงจากตารางแสดงขนาดตัวอย่างของ Seymour Sudman (อ้างอิงถึงในคุณทูลี่ รื่นรัมย์, 2549: 187) ที่แสดงขนาดตัวอย่างในการวิจัยที่มีการใช้หน่วยตัวอย่างเป็นรายบุคคล หากทำการศึกษาระดับท้องถิ่น

วิธีการเลือกตัวอย่าง จะใช้แบบการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยใช้เกณฑ์ระดับสายงานในองค์กรได้แก่ (1)ระดับปฏิบัติการจำนวน 100 ชุด (2)ระดับสำนักงานจำนวน 100 ชุด และ (3)ระดับหัวหน้างานและผู้จัดการจำนวน 100 ชุดเนื้อหา

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อสอบถามระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ เจนเนอเรชันวาย ในอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยดำเนินการเก็บแบบสอบถามในพื้นที่อำเภอเมืองเชียงใหม่ตามสถานที่ต่างๆ ได้แก่ สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ห้างสรรพสินค้า สถานที่ทำงานทั้งของรัฐ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน รวมถึงการเก็บแบบสอบถามออนไลน์โดยมีคำถามคัดกรองเพื่อให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายของการศึกษา

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 68.3 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 265 คิดเป็นร้อยละ 88.3 ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษาหรือศึกษาอยู่คือปริญญาโท จำนวน 171 คิดเป็นร้อยละ 57.0 รายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 10,001 บาท – 20,000 บาท จำนวน 129 คิดเป็นร้อยละ 43.0 ส่วนมากประกอบอาชีพพนักงานบริษัท จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3

2. ผลการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่

โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และเมื่อพิจารณารายข้อความพบว่าเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตาม จะทำทุกอย่างเต็มที่เสมออยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.28$) และระดับความคิดเห็นต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ข้อความที่ว่าทำงานมากเกินไปจนทำให้เจ็บป่วย ($\bar{x} = 2.92$)

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นรายด้านปรากฏผล ดังนี้

2.1 ความสามารถในการจัดการตนเองของเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการตระหนักรู้ถึงสิ่งที่ควรทำเสมอในขณะกำลังปฏิบัติภารกิจในงานในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.35$) รู้ตัวว่ากำลังทำอะไรในขณะปฏิบัติงานในระดับสูงมาก และระดับความคิดเห็นต่ำสุดในข้อความที่ว่าให้รางวัลกับตนเองเมื่อทำงานสำเร็จ อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.86$)

2.2 การสนับสนุนจากครอบครัวของเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับสูงมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่มีการสนับสนุนจากครอบครัวอยู่ในระดับสูงมากทุกข้อ และข้อความที่มีระดับความคิดเห็นสูงสุดคือครอบครัวให้ความรักความอบอุ่น อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.58$) และข้อความที่มีระดับความคิดเห็นต่ำสุดนั้นคือข้อความว่าครอบครัวใส่ใจต่อการจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ส่วนตัวบางอย่างที่ฉันต้องการ อยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 4.11$)

2.3 การสนับสนุนจากองค์การของเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

2.3.1 พิจารณาการสนับสนุนจากองค์การในด้านองค์การนั้นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ยกเว้นข้อการจัดให้มีบริการให้คำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจะอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.16$)

2.3.2 พิจารณาการสนับสนุนจากองค์การในด้านหัวหน้างานนั้นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และเมื่อพิจารณาข้อนั้นก็พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูงเช่นกัน

2.3.3 พิจารณาการสนับสนุนจากองค์การในด้านเพื่อนร่วมงานนั้นอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และเมื่อพิจารณาข้อนั้นก็พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับสูงเช่นกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษาหรือศึกษาอยู่ รายได้ สบายอาชีพ และระดับสายงาน พบว่า

3.1 เจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานพบว่า จากปัจจัยส่วนบุคคลเพศที่ต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการสนับสนุนจากครอบครัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีระดับความเห็นด้านการจัดการตนเองและด้านการสนับสนุนจากองค์การ ไม่แตกต่างกัน

3.2 เจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานพบว่า จากปัจจัยส่วนบุคคลสถานภาพสมรสที่ต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

3.3 เจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานพบว่า จากปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษาสูงสุดที่ต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการสนับสนุนจากองค์การ ในด้านหัวหน้างาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีระดับความเห็นด้านการจัดการตนเอง ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ด้านการสนับสนุนจากองค์การด้านองค์การและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

3.4 เจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานพบว่า จากปัจจัยส่วนบุคคลรายได้ต่อเดือนที่ต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

3.5 เจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ที่มีสายอาชีพแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ที่ประกอบสายอาชีพรับราชการนั้น จะมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับปานกลางโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.30 ต่ำกว่าเจนเนอเรชันวายที่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทที่มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.48 และต่ำกว่าเจนเนอเรชันวายที่ประกอบอาชีพพนักงานรัฐ/รัฐวิสาหกิจที่มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.46 และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานพบว่า จากปัจจัยส่วนบุคคลสายอาชีพที่ต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการสนับสนุนจาก

ครอบครัว มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีระดับความเห็นด้านการจัดการตนเอง ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ไม่แตกต่างกัน

3.6 เจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ที่มีระดับสายงานแตกต่างกัน มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานพบว่า จากปัจจัยส่วนบุคคลสายอาชีพที่ต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านการสนับสนุนจากองค์กรในด้านหัวหน้างาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และมีระดับความเห็นด้านการจัดการตนเอง ด้านการสนับสนุนจากครอบครัว ด้านการสนับสนุนจากองค์กรด้านองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน

4. เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานพบว่า ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากครอบครัว และปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร นั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ค้นพบประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ในการศึกษาข้อมูลทั่วไปพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดหรือที่กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,001 บาท – 20,000 บาท มีอาชีพพนักงานบริษัท

2. จากการศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ เจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากองค์กร โดยรวมเจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาจำแนกตามสายอาชีพแล้วพบว่ากลุ่มอาชีพรับราชการนั้นจะมีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานต่ำกว่าสายอาชีพอื่นเนื่องมาจากอาชีพรับราชการนั้นจะมีความยืดหยุ่นในการทำงานต่ำ เนื่องจากการทำงานที่ต้องปฏิบัติตามเวลา การอยู่ประจำสำนักงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ในเวลาราชการ รวมถึงค่านิยมที่นับวันลาวันขาด ที่มีข้อจำกัดสูง ทำให้ยากต่อการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานสอดคล้องกับแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของสำนักงานข้าราชการพลเรือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ผู้ศึกษาขออภิปรายผลเป็นรายปัจจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านการจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กรนั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนัน คณิศวาทกรณ์ (2558)

2.2 ปัจจัยเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพราะปัจจุบันเพศชายและหญิงต่างมีภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ไม่แตกต่างกัน รวมถึงในเจนเนอเรชันวายในอำเภอเชียงใหม่ที่มีสถานภาพโสดสูง ทำให้ความแตกต่างในความรับผิดชอบไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑาทากรณ์ หนูบุตร (2554)

2.3 ในปัจจัยเพศนั้น เพศชายและเพศหญิงจะมีความแตกต่างกันในระดับการสนับสนุนจากครอบครัวที่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ตันวรัตน์สกุล (2547) ที่พบว่าเพศหญิงและเพศชายนั้นมีปัจจัยในด้านความขัดแย้งระหว่างครอบครัวและการทำงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ เจนเนอเรชันวายในอำเภอเมืองเชียงใหม่ ทำให้ทราบถึงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัว การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อองค์กรตัวบุคคล หน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้อง ในอำเภอเชียงใหม่ โดยมีข้อเสนอแนะแบ่งออกเป็น 2 ด้านดังนี้

1. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านองค์กร

สำหรับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านองค์กรจะประกอบไปด้วย

1.1. องค์กรควรสนับสนุนกลุ่มพนักงานระดับปฏิบัติการให้ ได้รับเทคโนโลยีที่มาช่วยในการทำงานเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน ควรมีการปรับปริมาณงานให้มีความเหมาะสมโดยมีการจัดทำคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของแต่ละงานแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจนเพื่อให้มีการควบคุมหน้าที่ ปริมาณงาน ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม และควรชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของพนักงานในระดับปฏิบัติการเพื่อให้เห็นว่าตนเองมีความสำคัญแก่องค์การเป็นส่วนช่วยให้้องค์การบรรลุผลสำเร็จ โดยการให้รางวัลให้คำชมเชยแก่พนักงานที่ปฏิบัติงานได้ดี พร้อมทั้งบอกกับพนักงานว่าผลงานที่ออกมาเป็นผลงานที่ดีและอยากให้สร้างผลงานที่ดีขึ้นต่อไปเรื่อย ๆ องค์กรควรมีการใช้ “นโยบายเปิดประตู” (Open door policy) คือนโยบายการบริหารงานแบบหนึ่งที่ทำให้หัวหน้างานผู้บริหารนั้นสามารถให้ลูกน้องเข้าพบพูดคุยได้ตลอดเวลาและลดช่องว่างในการสื่อสารความเข้าใจระหว่างกัน และ “สายตรงถึงผู้บริหาร” (Hot line) ที่สามารถติดต่อไปยังผู้บริหารได้โดยตรงเช่นกัน หรือผู้บริหารจะเป็นผู้ลงไปพบพนักงานในระดับปฏิบัติการด้วยตนเองเพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์การบอกกล่าวถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การและข้อเสนอแนะที่จะใช้ในการพัฒนาองค์การ หัวหน้างานผู้บริหารควรรับฟังปัญหาข้อคิดเห็นข้อเสนอแนะที่ได้รับมาอย่างจริงจังพร้อมแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น นอกจากนี้้องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานให้ได้รับ “ความก้าวหน้าในอาชีพ” (Career Development) โดยมีการกำหนดวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายอาชีพ (Job Family) หรืออาจจะไม่ใช่เพียงตำแหน่งที่สูงขึ้นแต่อาจจะเป็นการมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่มีความยากเพิ่มมากขึ้นเพื่อที่จะท้าทายความสามารถพนักงานเพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความสำคัญในตนเองต่อความสำเร็จขององค์การ และควรให้พนักงานในระดับปฏิบัติการ

ได้รับ “ความยุติธรรมความเสมอภาค” (Equality) โดยการมีโอกาสดูแลและได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีทางเลือกที่รักมักที่ชัง ไม่แบ่งแยกเพศชายหรือหญิง มิเช่นนั้นพนักงานอาจจะรู้สึกได้ว่าตนเองนั้นไม่มีความสำคัญต่อองค์การนำมาซึ่งการลาออกรวมถึงเป็นแบบอย่างที่ไม่ดีต่อองค์การต่อ ๆ ไป

1.2. องค์การควรสนับสนุนหัวหน้างานในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร่วมมือกันในการวางแผนและแสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ หัวหน้างานควรมอบหมายงานที่ท้าทายและเหมาะสมกับความสามารถแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงหัวหน้างานควรสอบถามถึงปัญหา ให้ข้อเสนอแนะ ให้กำลังใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอและเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำสำเร็จก็ควรมีการยกย่องชมเชยเช่นการให้รางวัลพนักงานดีเด่น เป็นต้น แต่หากผู้ใต้บังคับบัญชานั้นทำไม่ได้บรรลุดังเป้าหมายก็อาจมีการให้กำลังใจ หัวหน้างานควรพูดคุยถึงข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นเพื่อให้ระมัดระวังและให้กำลังใจสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานครั้งต่อไป นอกจากการสร้างความเชื่อมั่นนั้นหัวหน้างานควรให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการแจกจ่ายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลในปริมาณงานที่เหมาะสมและตรงกับลักษณะงาน หัวหน้างานควรมีการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งกับชีวิตส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาในบางด้านเช่นการเล่นกีฬาด้วยกัน การสังสรรค์ เป็นต้น เพื่อให้มีความใกล้ชิดระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงพบปะครอบครัวของผู้ใต้บังคับบัญชาหากมีโอกาส หรือการสอบถามถึงความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา และยินดีในการเป็นที่ปรึกษาปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านการทำงานหัวหน้างานก็ควรที่จะมีการแนะนำแนวทางในการทำงานถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา องค์การและหัวหน้างานควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขึ้น มีการแบ่งปันอุปกรณ์การทำงาน ปรึกษากันให้คำแนะนำต่อกันรวมถึงให้ความช่วยเหลือกัน โดยผ่านการประเมินการทำงานร่วมกันเป็นทีมร่วมกับการประเมินพนักงานเป็นรายบุคคลที่มีอยู่แล้วนั้น โดยทีมใดสามารถที่จะทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดก็จะได้รับการยกย่องและชื่นชม ได้รับรางวัลและเป็นต้นแบบกับทีมอื่น ๆ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานในทีมอื่น ๆ มีการทำงานร่วมกันได้ดีมากขึ้น

1.3. องค์การควรมีการสนับสนุนพนักงานในการจัดให้มีบริการให้คำแนะนำและคำปรึกษาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว โดยเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานนั้นควรเป็นผู้ให้คำแนะนำและคำปรึกษาในเบื้องต้น เพราะเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับพนักงานจึงทำให้เห็นถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของพนักงานได้ทันทีและสามารถเข้าถึงพนักงานได้ง่าย นอกจากนี้ควรมีการมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรบุคคลในการให้คำแนะนำคำปรึกษาแก่พนักงานทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เช่นการจัดอบรมให้ความรู้ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน การจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดการความเครียดของพนักงาน การจัดสัมมนาถ่ายทอดความรู้หรือแบ่งปันประสบการณ์การทำงาน รวมถึงการอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆหรือโปรแกรมต่างๆเพื่อช่วยเหลือในการทำงาน เป็นต้น

1.4. องค์การควรมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ให้บรรยากาศภายในสถานที่ทำงานไม่ตึงเครียด น่าอัศจรรย์ ชวนน่าเปื่อดังเช่นสภาพออฟฟิศแบบเดิม ๆ ที่มีโต๊ะทำงานและแผงกันแคบๆสำหรับพนักงานแต่ละคน ตู้เอกสารเหล็กขนาดใหญ่และกองเอกสาร แต่ควรออกแบบให้ มีบรรยากาศที่สบาย ๆ กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ ในบางที่อาจจะจัดเป็นธีม (Theme) เช่น ป่า ทะเล จักรวาล โจรสลัด ยุคอนาคต เป็นต้น เนื่องจากกลุ่มเจนเนอเรชันวายนั้นชอบใช้ความคิดสร้างสรรค์ ไม่ชอบอยู่ในกรอบ มีอิสระในความคิด ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมในออฟฟิศจึงเป็นส่วน

สำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับกลุ่มเจนเนอเรชันวาย สอดคล้องกับแนวคิด “กลยุทธ์นวัตกรรมแบบเปิด” (Open innovation) ที่ได้ใช้อย่างกว้างขวางในธุรกิจทั่วโลกในปัจจุบัน โดยมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ ขึ้นมาอยู่เสมอ รวมถึงมีห้องหรืออุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จัดเตรียมไว้ให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียดในสถานที่ทำงานโดยสอดคล้องกับลักษณะการใช้ชีวิตของเจนเนอเรชันวายที่ไม่หมกมุ่นอยู่กับงานแต่เพียงอย่างเดียว รักในการออกกำลังกายหลังเลิกงาน หรือทำกิจกรรมอื่นๆ และชอบพบปะผู้คน หรือในกลุ่มที่ชอบเทคโนโลยีชอบเล่นเกม ดังนั้นจึงควรมีการเตรียมตัวเกมให้ได้ผ่อนคลายจากงาน อุปกรณ์กีฬาขนาดเล็กเช่นโต๊ะปิงปอง โต๊ะพูล ห้องออกกำลังกาย มีห้องพักผ่อนหย่อนใจ ห้องซ้อมดนตรี ห้องฟิตเนส ห้องโยคะ ห้องรับรองพร้อมมุมกาแฟให้ได้สนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ห้องของบุตรหลานขณะที่รอผู้ปกครองหลังเลิกงาน เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมาจะเป็นการสนับสนุนภาพลักษณ์ขององค์กรที่ให้ความใส่ใจกับบุคลากรในองค์กร

1.5. องค์กรควรปรับความยืดหยุ่นเกี่ยวกับเวลาการทำงานมากขึ้นในบางตำแหน่ง เช่น สำหรับผู้ปฏิบัติงานในเวลาปกติองค์กรควรเพิ่มความยืดหยุ่นเวลาเข้า-ออกงาน โดยไม่ควบคุมเวลาในการเข้า-ออกงานให้เคร่งครัดจนเกินไป การลดวันทำงานในระหว่างสัปดาห์เช่น ทำงานเพียง 4 วันใน 1 สัปดาห์ และหมุนเวียนกันทดแทนเพื่อไม่ให้พนักงานขาดช่วง นอกจากนี้ผู้ที่ทำงานเป็น กะ องค์กรควรจัดให้มีบุคลากรที่พอเพียงที่จะสามารถเปลี่ยนกะได้ตามความเหมาะสม ลดชั่วโมงการทำงานที่มากและยาวนานเกินไป และเพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงานโดยเพิ่มความยืดหยุ่นในเวลาการทำงาน รวมถึงการใช้ทางเลือกอื่นๆ เช่น การทำงานแบบรวบยอด การให้วันหยุดทดแทน การแบ่งภาระงาน การทำงานเป็นช่วงระยะเวลา การทำงานจากที่บ้าน การทำงานจากทางไกล เป็นต้น ซึ่งการที่องค์กรมีเวลาในการทำงานที่ยืดหยุ่นจะเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยดึงดูดพนักงานเจนวายให้กับองค์กร เพราะเจนเนอเรชันยานั้นมีค่านิยมที่ต้องการใช้เวลาในการดำเนินชีวิตส่วนตัว ทำสิ่งที่ตัวเองชอบ โดยไม่จำเป็นต้องทุ่มเทให้กับงานแต่เพียงเท่านั้น

1.6. องค์กรควรปรับเปลี่ยนการพิจารณาพนักงานจากระบบเดิมที่เน้นไปที่การเข้างานตรงเวลา เน้นการทำงานเป็นเวลานาน นับจำนวนวันลา วันขาด แต่เป็นการมุ่งเน้นไปยังที่ผลงาน โดยพิจารณาในด้านคุณภาพของผลงาน ระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม การส่งงานตามกำหนดเวลาเพื่อที่จะช่วยสนับสนุนให้พนักงานสามารถที่จะบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้ยืดหยุ่นมากขึ้นและองค์กรสามารถควบคุมการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพได้ดีขึ้นอีกด้วย รวมทั้งมีการปลูกฝังค่านิยมใหม่ๆที่ไม่ยึดติดกับเวลาทำงานมากนักให้กับผู้บริหาร หัวหน้างาน พนักงาน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างเจเนอเรชันที่มีแนวคิดในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยกลุ่มรุ่นเบบี้บูมเมอร์จะมุ่งเน้นในการทำงานที่หนักเพื่อให้ประสบความสำเร็จ แต่ในกลุ่มเจนเนอเรชันวายจะเน้นที่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจึงควรมีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อลดปัญหาความขัดแย้ง และรักษากลุ่มพนักงานเจนวาย รวมถึงดึงดูดกลุ่มพนักงานเจนวายใหม่ๆ

1.7. หากองค์กรต้องการสนับสนุนให้พนักงานสามารถที่จะทำงานได้สะดวกขึ้นในทุกที่ทุกเวลา ก็มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาระบบเทคโนโลยีต่างๆในองค์กรควบคู่ไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นการใช้ระบบต่างๆ ประสานกับสมาร์ตโฟนของพนักงาน ให้สามารถทำงานได้สะดวกมากขึ้นโดยอาจจะไม่ได้อยู่ในออฟฟิศ โดยมีระบบ Cloud เก็บข้อมูล

ต่างๆ ในองค์กรเป็นต้น อีกทั้งเจเนอเรชันอายุนั้นเติบโตมากับเทคโนโลยี ทำให้มีความถนัดในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ดังนั้นการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุนในการทำงานของกลุ่มเจเนอเรชันอายุนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

1.8. ในส่วนของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของหน่วยงานราชการนั้นนอกจากแนวทางทั้ง 7 ข้อแล้ว ก็ยังควรมีแนวทางอื่นอีกได้แก่ การพัฒนาระบบราชการให้มีความรวดเร็วในการทำงาน ใช้เวลาน้อยลง ทำงานได้ง่ายยิ่งขึ้น (Work Smarter, Not Harder) โดยการลดกระบวนการที่ไม่จำเป็นและทำให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน รวมถึงควรมีการจัดโปรแกรมจูงใจให้ผู้บริหารส่วนราชการ หัวหน้างาน องค์กร เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มุ่งเน้นในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากขึ้นพร้อมทั้งควรให้โอกาสพนักงานหรือบุคลากรในระดับล่างได้มีส่วนร่วมในการบริหารปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรอย่างจริงจัง อีกทั้งควรมีการสร้างหน่วยงานราชการต้นแบบที่เป็นหน่วยงานนำร่องในการให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานและบุคลากร รวมถึงบรรจุกรอบของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นมาตรฐานในการประเมินหน่วยงาน และมีการประเมินความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน บุคลากรในหน่วยงานราชการต่างๆ อยู่เสมอ

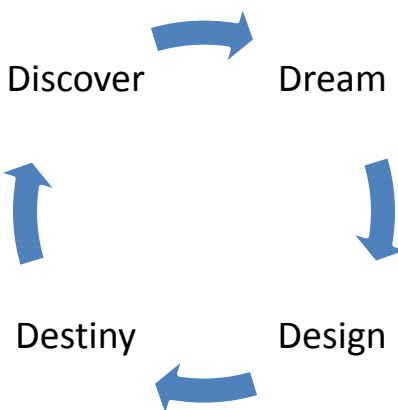
2. ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านบุคคล

สำหรับในด้านบุคคลนั้น จะมุ่งเน้นไปยังหลักที่ใช้ในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วย

2.1. ตัวบุคคลนั้นควรที่จะนำหลัก Happy 8 ประการไปใช้ในการดำเนินชีวิต โดยหลัก Happy 8 ประการนั้น จะมีการเริ่มต้นสร้างความสุขจากตนเองและพัฒนาไปสู่การสร้างความสุขในครอบครัวและการสร้างความสุขในสังคม โดยการสร้างความสุขที่ตนเองจะเริ่มต้นที่การสร้างสุขภาพที่ดีโดยการออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพแข็งแรง พร้อมทั้งจะรับมือกับปัญหาต่าง ๆ ต่อมาคือการมีจิตใจที่ดีไม่เครียด ทำจิตใจผ่องใส โดยมีการยึดหลักศาสนาเพื่อที่จะใช้ในการดำเนินชีวิต รู้จักการใช้ชีวิตอย่างยืดหยุ่นเดินทางสายกลางไม่จัดจ้านอยู่กับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเช่นงานจนเกินไปเพราะอาจจะทำให้เกิดความเครียดสะสม ควรรู้จักการผ่อนคลายทำงานอดิเรกหรือสิ่งที่ตนเองชอบ นอกจากนี้ ควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอหาความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน และใช้ในการพัฒนาตนเองในการทำงานได้ด้วยเช่นกัน รวมถึงการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ใช้จ่ายเท่าที่ตนเองมีไม่ก่อหนี้ ซึ่งเมื่อเกิดความสุขแก่ตนเองแล้วก็จะแบ่งปันความสุขให้กับครอบครัว โดยการเอาใจใส่บุคคลในครอบครัว คอยดูแลซึ่งกันและกัน ชักถามปัญหา ให้ข้อเสนอแนะ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้ครอบครัวมีความอบอุ่นและมีความสุขตามมา จากนั้นจึงแบ่งปันความสุขให้กับสังคมเช่นสังคมในการทำงาน โดยการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกดี ๆ แบ่งปันสิ่งดี ๆ ต่อกันให้กับบุคคลในที่ทำงานและสังคม

2.2 สำหรับตัวบุคคลนั้นนอกจากหลัก Happy 8 ประการแล้วควรมีการใช้วงจร 4 Ds ควบคู่กันซึ่งวงจร 4 Ds นั้นจะเป็นวงจรที่จะใช้ในการพัฒนาตนเองไปสู่สิ่งที่ตนเองต้องการหรือปรารถนา โดยประกอบด้วย 4 ขั้นตอนซึ่งขั้นตอนแรกคือ Discover คือการค้นหาสิ่งดี ๆ ในตนเองว่าควรที่จะพัฒนาตนเองในจุดไหน หรือค้นหาสิ่งดี ๆ ในตัวผู้อื่นเพื่อจะได้รู้ว่าเราควรที่จะเรียนรู้สิ่งใดจากผู้อื่น ๆ ขั้นตอนต่อไป Dream จะเป็นการกำหนดเป้าหมายว่าเราฝันที่จะเป็นแบบ

ใครหรือมุ้งมุ้งที่จะเป็นเช่นไร จากนั้น จะเป็นขั้นตอนของการ Design คือการออกแบบวางแผน ว่าเราจะเดินทางไปสู่สิ่งที่เราฝันหรือหวังไว้ได้อย่างไร จากนั้นขั้นตอนสุดท้าย คือ Destiny คือการเดินทางไปยังจุดหมายปลายทางพร้อมกับการเรียนรู้ประสบการณ์จากสิ่งต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างทางที่เราจะไปสู่ฝันนั้น เพื่อที่จะใช้พัฒนาตนเอง และเมื่อเดินทางไปยังเป้าหมายได้สำเร็จ แล้วก็ควรที่จะเริ่มต้นที่ Discover ใหม่อีกครั้งที่จะค้นหาสิ่งดี ๆ และพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่างเช่นหากเราเป็นพนักงานที่ทำงานในบริษัทแห่งหนึ่งซึ่งทำงานหนักมากจนตนเองนั้นไม่มีความสุข แต่ตัวเรานั้นได้เห็นคนรอบ ๆ ตัวมีความสุขทั้งในการทำงานและเรื่องส่วนตัว (Discover) จึงตั้งเป้าหมายว่าตนเองนั้นต้องการที่จะมีความสุขทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวบ้างเช่นกัน (Dream) จากนั้น จึงศึกษาและวางแผนว่าจะทำการศึกษากลับมาเกี่ยวกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ศึกษาหลักการสร้างความสุข Happy 8 ประการเพื่อนำไปใช้ในวิถีชีวิตของตนเอง (Design) และเริ่มลงมือทำตามแผนที่ได้วางเอาไว้ โดยการปรับปรุงความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานผ่านหลัก Happy 8 ประการ โดยการเริ่มรู้จักการผ่อนคลาย ไม่ทุ่มเทกับงานมากเกินไป ได้เรียนรู้จักการเดินทางสายกลาง การเรียนรู้หลักศาสนา ได้เรียนรู้ถึงการออกกำลังให้สุขภาพแข็งแรง ได้รู้จักการใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง การรู้จักการพัฒนาตนเอง และการสร้างความสุขแก่ครอบครัวและสังคม ซึ่งสิ่งที่ได้ทำลงไปทั้งหมดนั้นได้มอบประสบการณ์และนำพาตัวเราไปสู่ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยทำให้มีความสุขทั้งในด้านการทำงานและด้านการใช้ชีวิตส่วนตัว (Destiny) ซึ่งจากตัวอย่างที่กล่าวมาไม่จำเป็นว่าจะต้องใช้กับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเท่านั้น สามารถประยุกต์ใช้เป็นหลักในการพัฒนาด้านการทำงานหรือด้านอื่น ๆ ได้อีกด้วย



รูปที่ 2 แผนภาพของวงจร 4 Ds

บรรณานุกรม

กรมการจัดหางาน. กองวิจัยตลาดแรงงาน. (2558). *สถานการณ์การว่างงาน การเลิกจ้างและความต้องการแรงงาน*.

กรุงเทพฯ: กรมการจัดหางาน.

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. สำนักความปลอดภัยแรงงาน. (ม.ป.ป.). *โรคจากการทำงาน* ค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2558, จาก http://www.osshai.org/index.php?option=com_content&view=category&id=13&Itemid=205
- จำเนียร จวงตระกูล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ศูนย์กฎหมายธุรกิจอินเตอร์เนชั่นแนล.
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี*. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชนิกานต์ ทิพย์โส. (2550). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในช่วงเตรียมการโยกย้ายสู่สุวรรณภูมิ*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐนันท์ คณิศวาทกร. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างงานและชีวิตและพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผู้ให้บริการเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ธีรพันธ์ นันทขว้าง. (2551). *ทหารอาชีพ-กองทัพกับทหารต่างยุค*. ค้นเมื่อ 22 สิงหาคม 2558, จาก <http://tortaharn.net>
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2549). *ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน Work-life balance (1)*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- ภาทร จ้างเวช. (2558). *คน Gen Y คืออะไร ทำไมองค์กรต่างๆ ควรต้องเจียระไนคน Gen Y?*. ค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2558, จาก http://www.entaining.net/article-paradorn_gen-y.php
- วรวิจน์ สุวคนธ์. (2557). *Back Office” สูดยอดกองหนุนสำหรับสูดยอดองค์กร*. ค้นเมื่อ 27 มกราคม 2559, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/588663>
- วิไลพร ทวีลาภพันทอง. (2556). *PwC คาดแนวโน้มคน Gen Y ในองค์กรพุ่งปี'59 แนะนำธุรกิจปรับกลยุทธ์คนรุ่นใหม่-แก้ด้านปัญหาสมองไหลก่อนเปิด AEC*. ค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2558, จาก <http://www.pwc.com/th/en/press-room/press-release/2013/new-release-06-06-2013-th.jhtml>
- ศยามล เอกะกุลานันต์. (2554). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลของงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย*. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*, 17(2), 85-102.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. (2552). *การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life balance/Work-Life Effectiveness)*. กรุงเทพฯ: สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2555). *การวิเคราะห์ปัญหาที่ตรงประเด็นเพื่อการแก้ปัญหาสำหรับหัวหน้างาน*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2559, จาก www.ftpi.or.th/download/seminar-file/P-talk_nov_2011.pdf
- หนุ่มเมืองจันท์. (2552). *มองโลกง่ายง่ายสบายดี ฟาสต์ฟู้ดธุรกิจ 3 (พิมพ์ครั้งที่ 12)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน.
- CISCO. (2014). *Connected World Technology Report (CCWTR)*. Retrieved May 2, 2014, from <http://www.cisco.com/c/en/us/solutions/enterprise/connected-world-technology-report/index.html>
- HayGroup. (2013). *Developing Culture of Work-Life Balance*. Retrieved August 20, 2014, from http://www.haygroup.com/downloads/ar/White_Paper_Work-life-Balance.pdf

Lockwood, N. R. (2003). *Work/Life Balance Challenges and Solutions*. Retrieved August 22, 2014, from http://www.ispi.org/pdf/suggestedReading/11_Lockwood_WorkLifeBalance.pdf

PwC. (2013). *PwC's NextGen: A global generational study*. Retrieved August 20, 2014, from http://www.pwc.com/en_GX/gx/hr-managementservices/pdf/pwc-nextgen-study-2013.pdf