

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)  
ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียล  
ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงาน

ระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 29 มิถุนายน พ.ศ. 2566

นางสาวกัญชลิตา อารรุ่งโรจน์  
ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนพล วีราสา,  
Ph.D.  
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ศรัยุทธ พรหมศิริ,  
Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์วิชิตา รักธรรม,  
Ph.D.  
คณบดี  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

สาวิตรี สันติพิริยพร,  
Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงแรม 5 ดาว กลุ่มโรงแรมหรูในจังหวัดกรุงเทพมหานคร” ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงสมบูรณ์ได้เป็นอย่างดี ด้วยความกรุณาที่ได้รับความช่วยเหลือ และการให้ความอนุเคราะห์จาก ผศ.ดร. ธนพล วีราสา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และข้อเสนอแนะ และติดตามความก้าวหน้าในการจัดทำงานวิจัยชิ้นนี้ อันเป็นประโยชน์ต่อสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สำเร็จโดยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผศ.ดร. ธนพล วีราสา และคณาจารย์ทุกท่านในวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งได้ให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้จนเสร็จสิ้น นอกจากนี้ ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาทุกท่านในวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้ร่วมศึกษากันมา ทั้งให้ความช่วยเหลือและมิตรภาพที่อบอุ่นตั้งแต่วันแรกจนถึงปัจจุบัน

ขอขอบพระคุณ พนักงานโรงแรมทุกท่านที่สนับสนุนข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ ที่ให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าและนำไปพัฒนาต่อไป

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในงานวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ทั้งบุคคลที่ได้กล่าวมา และยังไม่ได้กล่าวถึง ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้ซึ่งเป็นกำลังใจ และแรงผลักดันที่สำคัญ ช่วยให้ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่น มุมานะ มีความพยายามในการเขียนสารนิพนธ์ในครั้งนี้ จนเสร็จสิ้นสมบูรณ์ หากมีสิ่งใดที่บกพร่องผู้วิจัยขอน้อมรับไว้และขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้

กัญชลิตา อารยรุ่งโรจน์

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงาน  
ระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร  
WORK-LIFE BALANCED OF MILLENNIAL GENERATION OF OPERATION STAFF IN  
5-STAR HOTEL IN BANGKOK

กัญชลิตา อารยรุ่งโรจน์ 6450133

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ธนพล วีราสา, Ph.D., ตริยुทธ พรหมศิริ,  
Ph.D., วสุ กิรติวุฒิสเรษฐ, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร” ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานครและเสนอแนวทางการพัฒนาโยบายการทำงาน เพื่อที่จะดึงศักยภาพของพนักงานในการขับเคลื่อนธุรกิจ ให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กร ซึ่งการศึกษาในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบวิธีวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านช่องทางไลน์ (Google Form) จำนวน 400 คน

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านแนวทางการใช้ชีวิต (Life Orientation), การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน (sufficient time-off from work), การสนับสนุนของหน่วยงาน (Workplace support on work-life balance)

การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน (Allegiance to work) และ ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน (Flexibility of work schedules) มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว / พนักงานระดับปฏิบัติการ /  
พนักงานโรงแรม 5 ดาว / ประชากรกลุ่มมิลเลนเนียล

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญรูปภาพ	ณ
<b>บทที่ 1    บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ที่มาและความสำคัญของงานวิจัย	1
1.2 คำถามของงานวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	4
<b>บทที่ 2    ทบทวนวรรณกรรม</b>	<b>6</b>
2.1 นิยามของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	6
2.2 แนวคิดและทฤษฎีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	7
2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	7
2.3.1 การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน	7
2.3.2 การสนับสนุนของหน่วยงาน	8
2.3.3 การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน	9
2.3.4 ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน	9
2.3.5 แนวทางการใช้ชีวิต	10
2.4 ประโยชน์ของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	11
2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล	11
2.6 แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชั่นวาย	11

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)	18
2.8 สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	18
<b>บทที่ 3</b> <b>วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>20</b>
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	20
3.2 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย	21
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	21
3.4 การสร้างและการทดสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือ	23
3.5 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล	24
3.6 วิธีทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล	25
<b>บทที่ 4</b> <b>การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย</b>	<b>26</b>
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	26
4.2 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	28
4.3 การวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	34
4.4 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแปร และการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของปัจจัย	35
4.5 การวิเคราะห์ และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	36
<b>บทที่ 5</b> <b>สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>41</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	41
5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	41
5.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	42
5.2 การอภิปรายผลการศึกษา	42

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3 ข้อเสนอที่ได้จากการศึกษา	44
5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัย	46
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>47</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>49</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	50
ประวัติผู้วิจัย	54



## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย	12
3.1	ตารางแสดงอ้างอิงแนวทางการตั้งคำถาม	24
4.1	ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน ระดับปฏิบัติการในโรงแรม5ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	26
4.2	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	28
4.3	ตารางแสดงตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางการใช้ชีวิต	29
4.4	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน	30
4.5	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การสนับสนุนของหน่วยงาน	31
4.6	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน	32
4.7	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อ ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน	33
4.8	ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	34
4.9	ตารางแสดงค่า KMO and Barlett's Test ของตัวแปรอิสระ	35
4.10	ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ครอนบักแอลฟา (Cronbach's Alpha) และค่าความน่าเชื่อถือ หรือค่าความเชื่อมั่นรวม	35



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.11 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม (Correlation Coefficient)	37
4.12 ตารางแสดงค่าความแปรปรวน (ANOVA) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการใน โรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	38
4.13 ตารางแสดงค่าความผันแปรของตัวแปรตอบสนอง (R-Squared)	38
4.14 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการใน โรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร	39
4.15 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	40

## สารบัญรูปร่าง

รูปร่าง

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย (Research Framework)

18



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประชากรกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennial Generation) หรือ เจนเนอร์ชั่นวาย (Generation Y) บางครั้งถูกเรียกว่า WHY Generation เนื่องจากจุดเด่นที่ชอบตั้งคำถามและต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง คือกลุ่มประชากรที่เกิดช่วงระหว่าง พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2543 (อายุ 22 ถึง 42 ปี) ข้อมูลจากธนาคารกรุงเทพ พ.ศ. 2563 พบว่าสถิติ ในปี พ.ศ. 2562 จำนวนประชากรไทยทั้งประเทศ มี 66,558,935 คน แบ่งเป็นกลุ่ม Gen Y ถึง 16,146,959 ล้านคน หรือประมาณ 24.26 % กลุ่ม Gen Y กำลังเติบโตติด 1 ใน 3 หรือมากกว่า 20 ล้านคนของประชากรในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้ (เอเชียตะวันออกเฉียงใต้) นับเป็นกลุ่มผู้บริโภคที่มาจากแรงที่นักการตลาดให้ความสำคัญ และกำลังจะกลายมาเป็นทั้งกลุ่มแรงงานหลักในการผลักดันเศรษฐกิจและพัฒนาประเทศไปข้างหน้าแทนกลุ่ม Generation X และ Baby Boomer ที่กำลังเข้าสู่วัยเกษียณ

ประชากรกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennial Generation) เติบโตมาภายใต้พร้อมกับความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจพร้อมเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดเวลา และเกิดในช่วงที่เศรษฐกิจเฟื่องฟู จึงรักความสะดวกสบาย มีโอกาสเรื่องการศึกษาดี มีแนวคิดเป็นของตัวเอง รักอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเองสูงจึงมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนไปจากคน Generation X และ Baby Boomer ด้วยเหตุนี้จึงเป็นกลุ่มคนที่น่าจับตาและให้ความสำคัญเพราะกำลังครองตลาดแรงงานในปัจจุบัน

นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work life balance) มากกว่าคนรุ่นก่อนๆ จึงจัดสรรเวลาให้งานและชีวิตส่วนตัวในจุดที่สมดุลกัน เช่น ความต้องการชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น, ชั่วโมงการพักที่นานขึ้น , สถานที่ทำงานแบบผสมผสาน (สามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้) และหลังเลิกงานมักจะไปทำกิจกรรมอื่นๆ เช่น เล่นฟิตเนส พบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง จะไม่ค่อยหมกมุ่นอยู่กับงาน

โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานในธุรกิจบริการ เช่น งานโรงแรมที่ลักษณะของงานคือ ไม่ได้หยุด วันเสาร์- อาทิตย์ และ วันหยุดนักขัตฤกษ์ เพราะเป็นช่วงที่คนทำงานส่วนมากหยุดและจะมาใช้บริการโรงแรมในวันเหล่านั้น หรือ การเข้าเวลาทำงานเป็นกะ เช่น เข้างาน 5 ทุ่ม เลิก

งาน 9 โมงเช้า และสลับมาทำงานบ่ายโมงในวันถัดไป ทำให้คนที่ทำงานโรงแรมไม่ได้พบปะสังสรรค์หรือทำกิจกรรมกับคนในครอบครัวหรือเพื่อนฝูง นอกจากนี้ยังต้องรับประทานอาหารในช่วงเวลาพักอย่างรวดเร็วมามากๆ เพราะงานยุ่ง ต้องรีบไปสลับกับเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพ ส่งผลให้ประชากรกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennial Generation) ที่ทำงานในธุรกิจโรงแรมเปลี่ยนงานบ่อย เปลี่ยนสายงาน ไม่มีความผูกพันกับองค์กร และเกิดอัตรา Turn over ที่สูงเมื่อเทียบกับธุรกิจอื่นๆ

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้ให้คำแนะนำเรื่องสุขภาพในที่ทำงาน (Healthy workplace) โดยมีการกล่าวถึงกรอบแนวคิดของสมดุล งานและชีวิตเป็นองค์ประกอบที่สำคัญข้อหนึ่ง เพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กร องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (The physical work environment) สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม (The psychosocial work environment) การทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน (Personal health resources in the workplace) สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต

4. สภาพแวดล้อมสังคมนอกตัวของบริษัท (Enterprise community involvement) เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนรอบข้างกับบริษัท เช่น กิจกรรม ทักษะ ต่างๆ เพื่อสร้างความผูกพันของบริษัทกับชุมชน ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

แนวคิดการปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) คือ การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป จึงมีความสำคัญกับคนยุคใหม่ หรือ ประชากรกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennial Generation) เพราะจะช่วยให้มีมีความสุขกับชีวิตมากขึ้น ลดโอกาสการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome) ช่วยสุขภาพกายและ

สุขภาพจิตดีขึ้น, มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น, มีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างที่มีคุณภาพมากขึ้น, องค์กรเข้มแข็งขึ้น และ องค์กรเกิดความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว

จึงเป็นที่มาว่า ทำไมต้องให้ความสำคัญกับ การปรับสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) ของพฤติกรรมประชากรกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennial Generation) ที่เปลี่ยนไป เพื่อให้องค์กรเกิดความเข้าใจในเทรนด์การทำงาน ฝ่ายบุคคลสามารถวิเคราะห์และนำไปพัฒนา นโยบายการทำงานให้สามารถรองรับพฤติกรรมของประชากรกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennial Generation) รวมไปถึงการดึงศักยภาพเพื่อช่วยขับเคลื่อนธุรกิจ ให้มีความพร้อมรองรับกับโลกการแข่งขันในอนาคตอันใกล้ ซึ่งเป็นโลกแห่งเทคโนโลยี 4.0 และสงครามดิจิทัล

## 1.2 คำถามหลักของงานวิจัย

1.2.1 ปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัด กรุงเทพมหานคร

## 1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัด กรุงเทพมหานคร

1.3.2 เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนานโยบายการทำงาน เพื่อที่จะดึงศักยภาพของพนักงานในการขับเคลื่อนธุรกิจ ให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กร

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัด กรุงเทพมหานครที่เกิดช่วงระหว่าง พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2543 (อายุ 22 ถึง 42 ปี) จำนวน 400 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษานี้ได้ดำเนินการศึกษาแนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านเครื่องมือ

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้กำหนด ระเบียบวิธีวิจัย (Methodology) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยเลือกใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) และเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

#### 1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมายในระหว่างเดือนม.ค. ถึง ก.พ. 2566

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานครที่มีต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)

1.5.2 เพื่อให้องค์กรนำไปใช้พัฒนานโยบายการทำงาน เพื่อที่จะดึงศักยภาพของพนักงานในการขับเคลื่อนธุรกิจ ให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กร ให้มีความพร้อมรองรับกับการแข่งขันและ ลดอัตรา Turn over ของพนักงานโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

### 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.6.1 ประชากรกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennial Generation) หรือ เจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือกลุ่มประชากรที่เกิดช่วงระหว่าง พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2543 (อายุ 22 ถึง 42 ปี) (ธนาคารกรุงเทพ, 2020)

1.6.2 พนักงานโรงแรม 5 ดาว คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานในโรงแรมที่ผ่านหลักเกณฑ์มาตรฐานในการจัด ระดับของที่พักท่องเที่ยวในประเทศไทย ตามหลักสมาคมโรงแรมไทย จำนวน 499 ข้อ (สมาคมโรงแรมไทย)

1.6.3 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงแรม และได้รับการว่าจ้างเป็นรายเดือน ซึ่งประกอบไปด้วยแผนกต่าง ๆ ดังนี้ พนักงานต้อนรับ, พนักงานขนส่ง

สัมภาระ, พนักงานรับโทรศัพท์, เจ้าหน้าที่สำรองห้องพัก, พนักงานทำความสะอาดห้องพัก และ พนักงานรักษาความปลอดภัย

1.6.4 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว (Work-life Balance) หมายถึง สภาวะสมดุลของความต้องการทั้งในด้านการงานและชีวิตส่วนตัวที่เท่าเทียมกัน (Work-life balance,2002)



## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎี และ การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัย ได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. นิยามของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)
2. แนวคิดและทฤษฎีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)
  - 2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
  - 2.2 ประโยชน์ของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล
4. แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y)
5. ตารางสรุปการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดการวิจัย
7. สมมติฐานการวิจัย
8. วิธีการทางสถิติ
9. ช่องทางการกระจายแบบสอบถาม

#### 2.1 นิยามของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)

สำหรับบริบทของสังคมเศรษฐกิจของไทย มีการศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานรัฐ โดยสำนักงาน ก.พ. เมื่อปี พ.ศ.2548 และได้นิยาม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง “การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับ งาน ครอบครัว สังคม และตนเอง”

ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงาน กิจกรรมต่างๆ ทั้งชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคมให้มีความเหมาะสมพอดี โดยการจัดการบทบาทในแต่ละด้านนั้นไม่จำเป็นต้อง



แบ่งสัดส่วนเวลาเท่าๆกัน แต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จ คุณค่าประสิทธิภาพ ของบทบาทนั้นๆ จะสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆนั้นได้หรือไม่เพียงใด (หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร,2555)

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือทักษะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรื่องส่วนตัว, ครอบครัว และความรับผิดชอบต่องาน (Cahill et al., 2015, p.40).

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)

การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในแนวคิดของ Pitt – Catsouphees, Swanberg, Bond, และ Galinsky กล่าวถึงแนวทางการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไว้ 5 ปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย ประการแรกองค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับช่วงเวลายืดหยุ่นที่สามารถส่งเสริมการเป็นอยู่ที่ดีของครอบครัวและสามารถลดความขัดแย้งในชีวิตของการทำงาน ประการต่อมาคือ การจัดทำมีโปรแกรมหรือการให้บริการต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูลหรือความช่วยเหลือต่างๆ ที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้พนักงานทั้งในเรื่องครอบครัวและความรับผิดชอบชุมชนของตนเองได้ การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการดำรงชีวิตของพนักงาน รวมทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน โดยให้ความเคารพนับถือครอบครัวของพนักงาน และประการสุดท้ายคือ การออกแบบ กระบวนการและขั้นตอนการทำงาน โดยนอกจากจะคำนึงถึงรายได้และผลกำไรทางธุรกิจซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่องค์กรและพนักงานจะได้รับแล้ว ยังต้องคำนึงถึงผลลัพธ์สำหรับครอบครัวพนักงาน ชุมชนและสังคม เป็นต้น (Pitt – Catsouphees, Swanberg, Bond และ Galinsky, 2004 อ้างในภาวินี เพชรสว่าง, 2549)

## 2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน Wong and Ko (2009, p.195) ประกอบด้วย

### 2.3.1 การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน (sufficient time-off from work)

คือ การมีเวลาเพื่อไปทำสิ่งอื่นที่ไม่เกี่ยวกับงาน โดย โรเบิร์ต โอเวน ได้ตั้งสโลแกนในการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพไว้ว่า “Eight hours labour, Eight hours recreation, Eight hours rest : ทำงาน 8 ชั่วโมง, สันทนาการ 8 ชั่วโมง, พักผ่อน 8 ชั่วโมง ซึ่งกลายเป็นมาตรฐานของการสร้างสมดุลให้กับชีวิตตลอดจนการแบ่งเวลาในการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด

ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและลักษณะการทำงานที่ต้องใช้แรงกายเป็นความจริงของชีวิตในสถานประกอบการ โรงแรม อย่างไรก็ตาม สิ่งนี้กลายเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ชีวิตการทำงานไม่สมดุล ในอุตสาหกรรมโรงแรมในฮ่องกง เมื่อผู้ที่มีการศึกษาเริ่มเข้ามาทำงานในโรงแรมมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้เกิดมุมมองและความคาดหวังที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานเจนเนอเรชั่น Y ควรให้ความสนใจมากขึ้นกับผลลัพธ์ที่พนักงานระดับการศึกษาสูงได้รับ ข้อตกลงที่สูงขึ้นที่มีต่อปัจจัยของ "การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน" ในปัจจุบัน มีแนวโน้มว่าผู้คนที่มีการศึกษาดีเข้าสู่อุตสาหกรรมบริการในฮ่องกงมากขึ้นเรื่อยๆ และมีแนวโน้มที่จะมีความคาดหวังในอาชีพที่สูงขึ้น ตลอดจนร้องขอคุณภาพชีวิตส่วนตัวนอกหน้าที่การงานให้สูงขึ้น พวกเขาให้ความสำคัญกับเวลาที่เพียงพอสำหรับการพักผ่อนและแบ่งปันกับครอบครัวและเพื่อนฝูง สำหรับการเปลี่ยนแปลงของพนักงานเจนเนอเรชั่น Y "การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน" ควรเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณาจากมุมมองแรงจูงใจของพนักงาน

การศึกษาของ Finkman และคณะ (2008) พบว่าพนักงานที่ตัดสินใจลาออกสาเหตุหลักคือ ภาระงานที่หนักเกินไป ทำให้บุคลากรไม่มีเวลาเป็นของตนเอง และไม่มีเวลาให้กับครอบครัว จึงทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออก เพื่อไปหางานใหม่ที่สามารมีเวลาให้ตนเองและครอบครัวได้ ส่งผลให้องค์กรสูญเสียบุคลากรไป

### 2.3.2 การสนับสนุนของหน่วยงาน (Workplace support on work-life balance)

คือ การที่องค์กรให้การสนับสนุนและส่งเสริมนโยบายหรือวิธีการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลการใช้ชีวิตและงาน โดยพนักงานจะรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ให้ความสนใจกับเวลาส่วนตัวของพนักงานมากกว่า อีกทั้งยังรู้สึกพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรที่มีการส่งเสริมและสนับสนุน Work-life balance เช่น การลดความซับซ้อนของการลา โดยการเลิกตั้งคำถามว่า ลาไปไหน ไปทำอะไร กับใคร เพื่อเป็นการให้เกียรติพนักงาน และหลายๆองค์กรต่างชาติที่มีการนำเสนอในเรื่องของเงินอุดหนุนเพิ่มเติมให้พนักงานเอาไปใช้จ่ายในช่วงการลาพักร้อน หรือ การส่งเสริมนโยบายการทำงานจากที่ไหนก็ได้ เช่น ทำงานจากที่บ้าน หรือ จากโรงแรม ที่พักอื่นๆ แต่ต้องสามารถทำงานได้ เพราะ การทำงานจากออฟฟิศทุกวันทำให้เกิดความซ้ำซากจำเจ และลดทอนผลผลิตหรือความคิดสร้างสรรค์ จะช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจมากขึ้น และเพื่อเป็นการสนับสนุนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่งผลในแง่บวกต่อประสิทธิภาพการทำงานและการใช้ชีวิตของพนักงานอีกด้วย

จุฑาภรณ์หนูบุตร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของ โรงพยาบาลวิภาวดีผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของ โรงพยาบาลวิภาวดีมีความสมดุลระหว่าง

ชีวิต และการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางการสร้างความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานที่สำคัญที่สุด คือ การสนับสนุนของหน่วยงาน

### 2.3.3 การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน (Allegiance to work)

คือ การทุ่มเทแรงกายและแรงใจเท่าที่สามารถจะทำได้เพื่อการทำงาน เป็นสิ่งที่นายจ้างคาดหวังในที่ทำงาน เพราะเป็นการแสดงถึงการสนับสนุนและความภักดีที่พนักงานแสดงออกต่อบริษัท ความมุ่งมั่นและความภักดีของพนักงานที่มีต่องานและบริษัทเป็นแรงยึดเหนี่ยวเพื่อรักษาสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พนักงานมีความผูกพันกับบริษัทมากขึ้นจากรากฐานที่สำคัญของความสำเร็จของบริษัท พนักงานยินดีที่จะทำงานล่วงเวลาเมื่อมีความมุ่งมั่น นอกจากนี้ หากพนักงานมุ่งหวังที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น (เพื่อนร่วมงานในทีม) และมีส่วนร่วมมากขึ้น และการสนับสนุนจากครอบครัวช่วยเพิ่มความจงรักภักดีต่อพนักงานในการทำงาน และพบว่าช่วยให้การทำงานและชีวิตมีความสมดุลในเชิงบวก

ชยันต์ ศรีวิจารณ์ (2554) ให้ความหมายความจงรักภักดีต่อองค์กรว่า ระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วม ร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่ตนเองมีอยู่ หรือระดับความต้องการที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร บุคคลใดมีความรู้ สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่า เขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

### 2.3.4 ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน (Flexibility of work schedules)

คือ การที่องค์กรไม่เคร่งครัดกับเวลาการเข้างานและเลิกงานที่เข้มงวดเกินไป มีการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงได้โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยเวลาเข้างานแบบยืดหยุ่นอาจจะเหมาะกับองค์กรอย่างแนวสตาร์ทอัพหรือบริษัทต่างชาติ แต่หากพิจารณากันอย่างถี่ถ้วนแล้ว การเข้างานแบบยืดหยุ่นเป็นสิ่งที่เหมาะกับการทำงานในกรุงเทพ เพราะในชั่วโมงเร่งด่วนนั้น ทำให้ต้องเสียเวลาไปกับรถติดและความเร่งรีบของผู้คนที่เข้างานเวลาเดียวกัน และต้องเสียเวลาส่วนตัวไปกับท้องถนนวันละหลายชั่วโมง โดยส่วนใหญ่เวลาเข้างานแบบยืดหยุ่นจะเป็นการเข้างานเช้าและเลิกไวขึ้น หรือเข้าสายและเลิกสายขึ้นเพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างงานและการใช้ชีวิต

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานโรงแรมที่มีความยืดหยุ่นน้อย เพราะงานโรงแรมต้องดำเนินการตลอด 24 ชั่วโมงและใช้แรงงานมาก เช่น ช่วงวันนักชัตตกษ์หรือเทศกาล ที่ทำให้พนักงานโรงแรมไม่สามารถมีเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นได้

จุฑาภรณ์ หนูบุตร (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของ โรงพยาบาลวิภาวดีผลการศึกษาพบว่า สาเหตุความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ได้แก่ วัฒนธรรมการทำงานที่เน้นปริมาณงาน และเวลาในการปฏิบัติงานที่เข้มงวด ซึ่งสอดคล้องกับ นิสาชล โทแก้ว และคณะ(2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจ โรงแรมในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานมีความสัมพันธ์และ ผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

### 2.3.5 แนวทางการใช้ชีวิต (Life Orientation)

คือ ลักษณะและเงื่อนไขต่างๆของแต่ละบุคคลที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นๆ ที่ นอกเหนือจากเรื่องงาน พนักงานจะมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด เมื่อได้แสดงความ ต้องการที่จะแสวงหาผลประโยชน์หรือแรงบันดาลใจส่วนตัว จะเกิดความคิดว่าต้องทำความ รับผิดชอบอื่นๆ ในชีวิตให้สำเร็จ แล้วจะรู้สึกมีความสุขเมื่อได้มีเวลาที่มีคุณภาพกับครอบครัว ใน สังคมทุนนิยมที่กิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นช่องทางหลัก การจ้างงานเต็มเวลาจึงเป็นกิจกรรมหลัก ของชีวิต โดยทั่วไปความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวมักเกิดขึ้นโดยผู้มีรายได้สองทาง เนื่องจากความต้องการเวลาสำหรับความรับผิดชอบแบบเดิม เช่น เป้าหมายในอาชีพ การดูแลเด็ก และการดูแลผู้สูงอายุ เมื่อต้องเข้าใจมากขึ้นเกี่ยวกับความรับผิดชอบในชีวิต แนวทางการใช้ชีวิตจะ สามารถแสดงภาพที่กว้างขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลในช่วงชีวิตที่แตกต่างกัน

พรพรรณ พิทักษา และคณะ(2563) กล่าวว่า การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวมี ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสมดุลชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของจรัมพร โหล่าของ และคณะ(2560)ที่ ศึกษาเกี่ยวกับสมดุลชีวิตกับการ ทำงานของแรงงานในภาคอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า ความสุขจากครอบครัว การให้ความสำคัญ กับครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับสมดุลชีวิตในการทำงาน

นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ระดับความพึงพอใจต่องาน ในระยะเวลาใน การพักผ่อนและความพึงพอใจต่อทีมงาน ส่งผลต่อสมดุลงานและชีวิต สอดคล้องกับการศึกษาของ Day และคณะ ที่กล่าวว่า ระดับความพึงพอใจต่องานลดลงเป็นผลจากปัญหาของ สมดุลงานและชีวิต ของพนักงาน

## 2.4 ประโยชน์ของสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

การสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับการทำงานสามารถส่งผลให้เกิดความอยู่ดี กินดี มีสุขภาวะในชีวิต (ศิริกัศสร วงศ์ทองดี, 2552) และยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพื่อนำไปสู่ผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจของทั้งองค์กรและบุคลากร (สุภา เข้มแข็งปรีханนท์ และคณะ 2563)

## 2.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538) กล่าวว่า ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ ครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล มีปัจจัยดังนี้

1. เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน
2. อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันเรื่องของความคิดและพฤติกรรม
3. การศึกษา เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทักษะและพฤติกรรมแตกต่างกัน
4. สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล มีอิทธิพล อย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร

ปัจจัยของลักษณะเฉพาะบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ แหล่งที่มาของรายได้ รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ช่วงเวลาปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงงาน ระยะเวลาเดินทางไป-กลับที่ทำงาน และอายุงาน ลักษณะที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลทำให้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ต่างกัน

## 2.6 แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันวาย (Generation Y)

ศิริรัตน์ ณ ปทุม (อ้างถึงใน ทศนี ศรีกิตติศกดิ์, 2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชันตามมุมมองในเชิงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ว่า กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) คือผู้ที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1978–1995 หรือ พ.ศ. 2521–2538 มี ลักษณะพื้นฐานในการทำงานหนักเพื่อหวังผล ความทะเยอทะยานสูง ความคาดหวังที่จะมีโอกาสในการเติบโตได้อย่างรวดเร็ว ต้องการประสบความสำเร็จทางการเงิน เสาะแสวงหาความท้าทาย งานที่มีความหมาย มีผลตอบแทนทันที ชอบสิ่งประดิษฐ์ใหม่ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร แต่ภักดีต่อหัวหน้าโดยตรง

ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	สรุปผลงานวิจัย
1	คุณค่าในการทำงาน ความสมดุลในชีวิตการ ทำงาน และความ ผูกพันทางใจของ พนักงาน ต่อองค์กรของ เจเนเรชั่นวาย : กรณีศึกษาของ พนักงานโรงแรมใน จังหวัดภูเก็ต	รติรัตน์ ณ พัทลุง (2561)	พนักงานโรงแรม เจเนเรชั่นวาย ใน โรงแรมระดับ 3-5 ดาวในจังหวัด ภูเก็ต จำนวน406 คน	พนักงานโรงแรมเจเนเรชั่น วาย มีความสัมพันธ์ระดับสูง กับคุณค่าในการทำงาน และม ีความสัมพันธ์ระดับกลางกับ ความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีความผูกพันระดับสูงต่อ นายจ้างปัจจุบัน นอกจากนี้ยัง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างคุณค่าในการทำงาน (เอกภาพ ในงาน,ความเป็น อิสระ,การได้รับการยกย่อง) ปัจจัยความสมดุลในชีวิตการ ทำงาน (ชีวิตการทำงานกับ ชีวิตส่วนตัว มีความสมดุล, การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน , การสนับสนุน ของหน่วยงาน , การอุทิศตนเพื่อ ความก้าวหน้าในงาน) และ ความผูกพันของพนักงาน
2	สมดุลชีวิตในการ ทำงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับ ของรัฐแห่งหนึ่ง	พรพรรณ พิทักษา ,นิทัศน์ สิริโชติ ตัน, วิริญธิ์ กิตติ พิชัย,สุมลชาติ ดวงบุบผา (2563)	กลุ่มพยาบาล วิชาชีพจำนวน 342 คน	การศึกษาคุณลักษณะส่วน บุคคล ปัจจัยทางสังคมและ ปัจจัยด้านการทำงาน พบว่า การได้รับการสนับสนุนจาก ครอบครัว การได้รับการ สนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน และความเครียด สามารถใช้ ทำนายระดับสมดุลชีวิตของ พยาบาลวิชาชีพได้ จะเห็นได้

				ว่า ภาระงานที่มีความสัมพันธ์กับระดับ สมดุลชีวิตในการทำงานแต่ไม่สามารถใช้ทำนายระดับสมดุลชีวิต บ่งบอกว่าถึงแม้พยาบาลวิชาชีพ จะมีภาระงานที่หนักคู่ถ้ามีการจัดสรรเวลาได้ดี โดยไม่เกิดความเครียดไม่ส่งผลกระทบต่อระดับสมดุลชีวิต
3	การศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร	ภาวิณี แสวัน (2557)	พนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 5 เขต ได้แก่ เขตบางรัก, เขตสาทร,เขตปทุมวัน, เขตจตุจักร และ เขตพญาไท จำนวน 400 คน	ปัจจัยด้านส่วนบุคคลโดยภาพรวมมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครยกเว้นเพศ สถานภาพสมรส และจำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ สำหรับปัจจัยการทำงาน โดยภาพรวมมีผล ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และอิทธิพลของปัจจัยด้านสังคม โดยภาพรวมมีผลต่อระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยกเว้นการสื่อสารทางสังคม
4	การศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและงานกับความจงรักภักดีของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอ	มัสลิน เดชอรัญ, ครณีกร สุป็นดี (2558)	พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัด	พนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กลุ่มธุรกิจธนาคารพาณิชย์ในอำเภอหาดใหญ่ มีระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและงานโดยรวมและระดับความ

	หาคใจใหญ่ ังหวัด สงขลา		สงขลา จำนวน 150 คน	จงรักภักดีโดยรวมที่ระดับปาน กลาง
5	ความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัว และการ ทำงานของพนักงาน ออฟฟิศ ในเขต กรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับ พนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยูคเกอร์ ฟู้ดส์ จำกัด	นฤมล เมียนเกิด (2558)	พนักงานออฟฟิศ ในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน	จากผลการศึกษาเกี่ยวกับระดับ ความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและการทำงานของ พนักงานบริษัท เบอร์ลี่ ยูค เกอร์ ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า ระดับ ความสมดุลชีวิตส่วนตัว คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ สถานภาพสมรส จำนวน บุคคลที่อยู่ในอุปการะ ที่ แตกต่างกัน ทำให้มีสภาพ ความสมดุลระหว่างชีวิต ส่วนตัวและการทำงาน แตกต่างกัน
6	ความสัมพันธ์ของ ความสมดุลชีวิตและ งานกับประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน	สุนิสา เหลือง ปัญญากุล, เกวลิน เศรษฐกร	พนักงานที่ทำงาน อยู่ในประเทศไทย จำนวนทั้งสิ้น 400 คน	ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วน บุคคล อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระดับ ตำแหน่งงาน อายุงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงาน และเมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านเวลา มีผล ต่อประสิทธิภาพ การ ปฏิบัติงานของพนักงานถึง 4 ปัจจัย คือ อายุ รายได้รวมต่อ เดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุ งาน ปัจจัยความสมดุลชีวิต และ งาน (โดยรวม) มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพการ



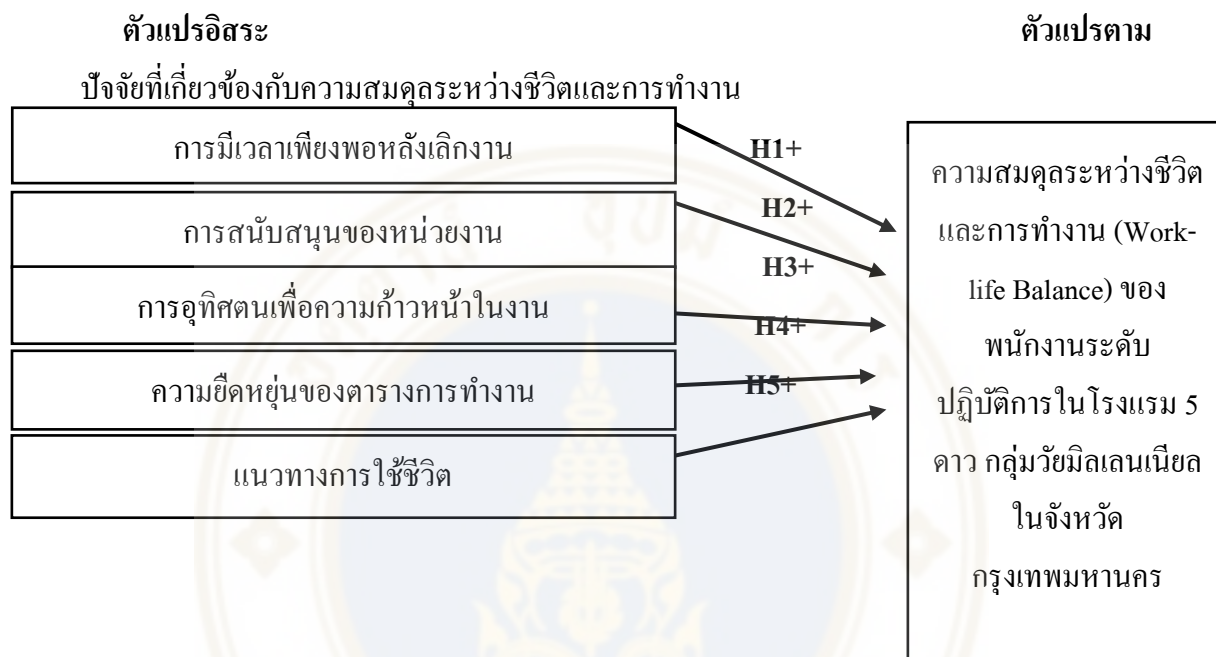
				<p>ปฏิบัติงานของพนักงาน (โดยรวม) ระดับปานกลาง ทิศทาง เดียวกันในเชิงบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตและงานรายด้าน พบว่า ด้านเวลา ด้านการทำงาน และด้านสติปัญญา มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ทิศทาง เดียวกันในเชิงบวก ส่วนด้านการเงิน และด้านครอบครัว มีความสัมพันธ์กันที่ระดับน้อย ทิศทางเดียวกันในเชิงบวก</p>
7	<p>ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร</p>	<p>ฐิติกานต์ ศรีม่วง (2565)</p>	<p>พนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 385 คน</p>	<p>ผลการวิจัยพบว่า ชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย ชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย และพบว่า ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ส่งผลเกื้อหนุนกันไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังนั้น หากผู้บริหารต้องการลดความเหนื่อยหน่ายที่เกิดขึ้นกับพนักงาน จึงควรตระหนักถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลทั้งชีวิต</p>

				การทำงานและชีวิตส่วนตัว ของพนักงาน เช่น ภาระความ รับผิดชอบในงาน สวัสดิการ และการสร้างความตระหนักรู้ เพื่อให้พนักงานสามารถ บริหารเวลาและสร้างควม สมดุลได้
8	สมดุลงานและชีวิตของ พนักงานกลุ่มวัยมิลเลน เนียล และปัจจัยที่ เกี่ยวข้อง	เจตน์ รัตนจีนะ,ช นะภูมิ รัตนานุ พงศ์, พรชัย สิทธิ ศรีณย์กุล (2559)	พนักงานกลุ่มวัย มิลเลนเนียล จำนวน1,951 คน โดยไม่มีการสุ่ม ตัวอย่าง ณ บริษัท แห่งหนึ่ง	พนักงานวัยทำงานกลุ่มมิลเลน เนียล ในกลุ่มที่ทำการศึกษา ร้อยละ สมดุลงานและชีวิต เฉลี่ย 60.98 คะแนน (SD = 16.0) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ สมดุลงานและชีวิต ประกอบด้วยการออก กำลัง กาย การนอนหลับและ ระดับ ความพึงพอใจต่องานใน ประเด็นเรื่อง ระยะเวลาการ พักผ่อนและทีมงาน ขณะที่ การสูบบุหรี่ ชั่วโมงการทำงาน ต่อสัปดาห์และอายุงานใน บริษัท เป็นปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อสมดุล งานและชีวิต

9	การศึกษาคุณภาพชีวิต และสมดุลการทำงาน ในพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ สภากาชาด ไทย	พรรณชนก เดช สิงห์ (2560)	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล จุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย จำนวน 348 ราย	ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทำนาย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต คือ สัดส่วนความสมดุลของชีวิต กับงานในความเป็นจริง ความ เพียงพอในการนอนหลับ ความคิดโหน่ยย ความ เพียงพอของรายได้ โอกาส เรียนต่อปริญญาโท/เฉพาะทาง และความคิดลาออก ปัจจัย ทำนายสมดุลการทำงาน คือ ความคิดโหน่ยย ความ เพียงพอของรายได้ ระยะเวลา ที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และความคิดลาออก
10	Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work-life balance issues	Simon Chak- keung WongAnnie Ko (2009)	ผู้จัดการ โรงแรม (ผู้จัดการทั่วไป และผู้จัดการฝ่าย ทรัพยากรบุคคล จำนวน 320 ราย	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ Work- life balance มากที่สุดคือ การ ให้เวลาว่างที่มากขึ้น หรือ การ มีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน

## 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีนำมากำหนดองค์ประกอบของตัวแปรต้นและตัวแปรตามในการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีกรอบแนวคิดวิจัยดังนี้



## 2.8 สมมติฐานการวิจัย

**สมมติฐานที่ 1:** ปัจจัยด้านการมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน (sufficient time-off from work) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานที่ 2:** ปัจจัยด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน (Workplace support on work-life balance) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานที่ 3:** ปัจจัยด้านการอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน (Allegiance to work) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานที่ 4:** ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน (Flexibility of work schedules) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

**สมมติฐานที่ 5:** ปัจจัยด้านแนวทางการใช้ชีวิต (Life Orientation) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียล ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์และตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ตามระยะเวลาที่กำหนด การวิจัยในครั้งนี้จึงมีระเบียบวิธีวิจัย ดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
- 3.5 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 วิธีทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยในครั้งนี้มีการเลือกกลุ่มประชากร ช่องทางออนไลน์กลุ่ม Facebook โดยใช้เลือกกลุ่มประชากรกลุ่ม 108 Hotel & Resort JOB ที่มีจำนวนประชากร 247,000 คน โดยใช้วิธีความน่าจะเป็น Nonprobability Method เลือกวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Convenience Sampling

กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือประชากรกลุ่ม 108 Hotel & Resort JOB ในกลุ่ม Facebook (เป็นตัวแทนของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน) จากการคำนวณจากสูตร Yamane สำหรับกรณีทราบจำนวนประชากรของ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่างหรือค่าคลาดเคลื่อนของการประมาณค่าไว้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 ดังนี้

โดยที่	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$
	N	แทน	ขนาดของประชากรทั้งหมด	$n = \frac{247,000}{1 + 247,000 \times (0.05)^2}$
	E	แทน	ค่าคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ = 0.05	$n = 399.99 \approx 400 \text{ คน}$

คำนวณตามสูตรคั้งนั้น ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 400 คน

### 3.2 ประเภทและรูปแบบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงปัจจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบวิธีวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี เพื่อสร้างเครื่องมือในการศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ เนื่องจากเป็นวิธีการที่เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย สามารถลดระยะเวลา และประหยัดค่าใช้จ่ายในการเก็บข้อมูล

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Questions) โดยมี 2 คำถาม เพื่อคัดกรองอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม ต้องเป็นกลุ่มประชากรที่ทำอาชีพเป็นผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการในโรงแรมในจังหวัดกรุงเทพมหานคร และเป็นกลุ่มประชากรที่มีอายุ 22-42 ปี เท่านั้น

ส่วนที่ 2 : ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามในด้านลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices) เป็นข้อมูลแบบ Identification Information ประกอบด้วย เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,สถานภาพสมรส,รายได้รวมต่อเดือน,ระดับตำแหน่งงาน และอายุงานในอุตสาหกรรมโรงแรม มีจำนวน ทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 : เป็นคำถามในการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานครทั้งหมด โดยมี 5 ปัจจัย ได้แก่ การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน(sufficient time-off from work),การสนับสนุนของหน่วยงาน (Workplace support on work-life balance), การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน(Allegiance to work), ความยืดหยุ่นของ

ตารางการทำงาน (Flexibility of work schedules) ,แนวทางการใช้ชีวิต (Life Orientation) โดยมีคำถามรวม 17 ข้อ มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะคำถามเป็นประ โยคคำถามปลายปิดแบบ Likert scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูล แบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) 5 ข้อ มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะคำถามเป็นประ โยคคำถามปลายปิดแบบ Likert scale ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูล แบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พิจารณาจากการแปลผลค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็น โดยใช้สูตรคำนวณจากการคำนวณอันตรภาค ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \text{พิสัย(Range)} / \text{จำนวนชั้น(Class)} = 5 - 1/5 = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ไม่แน่ใจ



ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

### 3.4 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

1. ศึกษาทบทวนเอกสาร ทฤษฎี รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร จากนั้นจึงกำหนดกรอบงานวิจัย เนื้อหาและ วัตถุประสงค์ที่ทำการวิจัย ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล 7 ด้าน ประกอบด้วย เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,สถานภาพสมรส,รายได้รวมต่อเดือน,ระดับตำแหน่งงาน,อายุงานในอุตสาหกรรมโรงแรม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ได้แก่ การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน (sufficient time-off from work), การสนับสนุนของหน่วยงาน (Workplace support on work-life balance), การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน (Allegiance to work), ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน (Flexibility of work schedules) , แนวทางการใช้ชีวิต (Life Orientation) และตัวแปรตาม คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. ศึกษาแบบสอบถามต่าง ๆ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษา

3. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยก่อนหน้านี้ มาดัดแปลงเนื้อหาในคำถามให้เหมาะสมกับงานวิจัยมากขึ้น

4. นำเสนอคำถามที่ได้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ ความถูกต้อง ของเนื้อหา และความเหมาะสมของภาษาและโครงสร้างของแบบสอบถาม ทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย เสนอแนะเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับงานวิจัย

การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม

ประมวลหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Analysis Test) เพื่อวัดผลการประเมินความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยกำหนดค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.7 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

### 3.5 กระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Method) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ โดยใช้ google form เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 400 คน

1. ศึกษา ค้นคว้าข้อมูลจากแหล่งเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ที่นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ศึกษาในงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่ได้ศึกษา และรวบรวมมา โดยมีอ้างอิงแนวทางการตั้งคำถาม ดังนี้

#### ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงอ้างอิงแนวทางการตั้งคำถาม

แบบสอบถาม	ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	ชื่อผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการตั้งคำถาม
ส่วนที่ 2	ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ,ระดับการศึกษา,สถานภาพสมรส,รายได้รวมต่อเดือน, ระดับตำแหน่งงาน, และอายุงานในอุตสาหกรรมโรงแรม	Simon Chak-keungWong, Annie Ko (2009)
ส่วนที่ 3	การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน	Simon Chak-keungWong, Annie Ko (2009)
	การสนับสนุนของหน่วยงาน	Simon Chak-keungWong, Annie Ko (2009)
	การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน	Simon Chak-keungWong, Annie Ko (2009)
	ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน	Simon Chak-keungWong, Annie Ko (2009)
	แนวทางการใช้ชีวิต	Simon Chak-keungWong, Annie Ko (2009)

3. แปลแบบสอบถามจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย โดยผู้เชี่ยวชาญด้านการแปลที่จบปริญญาตรีด้านอักษรศาสตร์ เอกภาษาอังกฤษ และนำเสนอแบบสอบถามให้กับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสมของเครื่องมือ และแก้ไขให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดวิจัย โดยมีความเข้าใจในคำถามที่ชัดเจนและถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

4. ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธี เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) จำนวนทั้งหมด 400 คน ส่งแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ โดยใช้ google form เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง โดยช่องทางในการส่งแบบสอบถาม คือกลุ่ม Facebook ซึ่งเป็นกลุ่มสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร กลุ่ม 108 Hotel & Resort JOB ที่ต้องการส่งต่อข้อมูลงานโรงแรม แลกเปลี่ยนความรู้ รวมถึงประกาศการหางาน โดยในกลุ่มจะมีสมาชิกมากกว่า 247,000 คน ได้แก่

- กลุ่มผู้ที่ต้องการสมัครงาน
- กลุ่มฝ่ายบุคคลที่ประกาศรับสมัครงาน
- กลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงแรมที่ต้องการประชาสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนข้อมูล

### 3.6 วิธีทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีทางสถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยนี้ สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

#### 1. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ด้านเพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,สถานภาพสมรส,รายได้รวมต่อเดือน,ระดับตำแหน่งงาน , และอายุงานในอุตสาหกรรมโรงแรม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) วิเคราะห์ข้อมูลโดย หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression Analysis) สมมติฐานทั้ง 5 ข้อ โดยทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยจะรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Science)

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูลและผลการวิจัย

การศึกษางานวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยทำการเก็บข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถามรูปแบบออนไลน์ (Microsoft Form) ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 400 คน และนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยได้ผลวิจัยและการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาปฏิบัติงาน แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวนการตอบ	จำนวนผู้ตอบ	ร้อยละ	ลำดับที่
เพศ	หญิง	400	246	61.5	1
	ชาย		140	35	2
	เพศทางเลือก		14	3.5	3
อายุ	22-28 ปี	400	177	44.3	1
	29-35 ปี		161	40.3	2
	36-42 ปี		62	15.5	3
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	400	7	1.8	3
	ระดับปริญญาตรี		317	79.3	1
	ระดับปริญญาโท – ปริญญาเอก		76	19.0	2

สถานภาพ	โสด	400	332	83	1
	แต่งงาน		68	17	2
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	20,001 – 30,000 บาท	400	196	49.0	1
	30,001 – 40,000 บาท		60	15	2
	มากกว่า 80,001 บาท		37	9.3	3
	น้อยกว่า 20,000 บาท		36	9.0	4
	50,001 – 60,000 บาท		32	8.0	5
	40,001 – 50,000 บาท		14	3.5	6
	70,001 – 80,000 บาท		14	3.6	7
	60,001 – 70,000 บาท		11	2.8	8
ระดับตำแหน่งงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการ	400	284	71.0	1
	พนักงานระดับบริหาร		80	20.0	2
	พนักงานระดับบังคับบัญชา		36	9.0	3
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	3-9 ปี	400	157	39.3	1
	มากกว่า 9 ปี		126	31.5	2
	น้อยกว่า 3 ปี		117	29.3	3

**ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)**

ตารางที่ 4.2 ตารางสรุปรายละเอียดคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) แบ่งเป็น 5 ด้าน โดยเรียงลำดับตามระดับความเห็นด้วยจากมากไปน้อย ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					Mean	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
แนวทางการใช้ชีวิต	316.2 (79.1%)	45.75 (8.95%)	28.25 (7.07%)	3.5 (0.87%)	3.5 (0.87%)	4.66	0.745	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน	246.6 (48.3%)	143.8 (46.1%)	9.6 (5.7%)	0	0	3.26	1.076	ไม่แน่ใจ
การสนับสนุนของหน่วยงาน	193.2 (48.3%)	184.2 (46.1%)	22.6 (5.7%)	0	0	4.43	0.592	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน	135.4 (33.9%)	216.2 (54.1%)	41.2 (10.3%)	3.4 (0.9%)	3.8 (1%)	4.19	0.704	เห็นด้วย
ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน	139.4 (34.9%)	203.6 (50.9%)	50.4 (12.6%)	5.8 (1.5%)	0.8 (0.2%)	4.19	0.702	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.3 ตารางแสดงรายละเอียดคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ  
ปัจจัยด้านแนวทางการใช้ชีวิต

แนวทางการใช้ชีวิต	ระดับความเห็นด้วย					Mean	S.D.	ระดับ ความเห็น ด้วย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
1.ฉันรู้สึกมี ความสุขเวลาที่ฉัน ได้ใช้ช่วงเวลาดีๆ กับครอบครัว	325 (81.3%)	33 (8.3%)	31 (7.8%)	11 (2.8%)	0	4.68	0.734	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
2. ฉันมีความ รับผิดชอบที่ต่าง แตกต่างกันออกไปใน ช่วงเวลาชีวิตที่ แตกต่างกัน	339 (84.8%)	29 (7.2%)	18 (4.5%)	0	14 (3.5%)	4.7	0.85	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
3.ฉันอยากใช้เวลา ให้มากขึ้นกับสิ่งที่ ฉันสนใจหรือเรื่อง ที่ปรารถนาไว้	315 (78.8%)	71 (17.8%)	0	14 (3.5%)	0	4.72	0.643	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
4.การที่ครอบครัว เข้าใจและให้การ สนับสนุนทำให้ฉัน มีสมาธิในการ ทำงานได้เป็นอย่างดี	286 (71.5%)	50 (12.5%)	64 (16%)	0	0	4.56	0.754	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยของปัจจัย แนวทางการใช้ชีวิต	316.25 (79.1%)	45.75 (11.45%)	28.25 (7.07%)	6.25 (1.57%)	3.5 (0.87%)	4.66	0.59	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.4 ตารางแสดงรายละเอียดคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ  
ปัจจัยด้านการมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน

การมีเวลาเพียงพอ หลังเลิกงาน	ระดับความเห็นด้วย					Mean	S.D.	ระดับ ความเห็น ด้วย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
5.ฉันไม่นำงาน กลับไปทำที่บ้าน	248 (62%)	64 (16%)	34 (8.5%)	29 (7.2%)	25 (6.3%)	4.2	1.233	เห็นด้วย
6.ฉันมีเวลานอน หลับเพียงพอ	48 (12%)	104 (26%)	131 (32.8%)	74 (18.5%)	43 (10.8%)	3.1	1.161	ไม่แน่ใจ
7.ฉันมีเวลาหลังจาก การทำงานเพียงพอ สำหรับการทำเรื่อง ส่วนตัวและให้เวลา กับครอบครัว	15 (3.8%)	79 (19.8%)	143 (35.8%)	134 (33.5%)	29 (7.2%)	2.79	0.965	ไม่แน่ใจ
8.ฉันมีเวลาเพียงพอ ให้กับครอบครัว และเพื่อน	15 (3.8%)	90 (22.5%)	196 (49%)	71 (17.8%)	28 (7%)	2.98	0.913	ไม่แน่ใจ
9.ฉันรู้สึก กระตือรือร้น หลังจากทำงาน เสร็จ	37 (9.3%)	158 (39.5%)	120 (30%)	43 (10.8%)	42 (10.5%)	3.26	1.108	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยของปัจจัย การมีเวลาเพียงพอ หลังเลิกงาน	72.6 (18.18%)	99.0 (24.76%)	124.8 (31.22%)	70.2 (17.56%)	33.4 (1%)	3.26	0.787	ไม่แน่ใจ



ตารางที่ 4.5 ตารางแสดงรายละเอียดคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ  
ปัจจัยด้านการสนับสนุนของหน่วยงาน

การสนับสนุนของ หน่วยงาน	ระดับความเห็นด้วย					Mean	S.D.	ระดับ ความเห็น ด้วย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
10.ฉันสามารถทำงาน ได้อย่างกระตือรือร้น โดยไม่ต้องแจ้ง ล่วงหน้าเมื่อเกิด เหตุการณ์ที่ไม่ สามารถคาดการณ์ได้	325 (81.3%)	33 (8.3%)	31 (7.8%)	11 (2.8%)	0	4.68	0.734	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
11.ฉันสามารถ กำหนดวันหยุดของ ฉันได้ โดยได้รับการ สนับสนุนจากทีม	339 (84.8%)	29 (7.2%)	18 (4.5%)	0	14 (3.5%)	4.7	0.85	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
12.ฉันสามารถจัดการ งานของฉันกับชีวิต ส่วนตัวและชีวิต ครอบครัวได้ง่าย เนื่องจากความ ยืดหยุ่นในการทำงาน ที่โรงแรมมอบให้	315 (78.8%)	71 (17.8%)	0	14 (3.5%)	0	4.72	0.643	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยของปัจจัย การสนับสนุนของ หน่วยงาน	326.33 (81.6%)	44.3 (11.1%)	16.33 (4.1%)	8.33 (2.1%)	4.66 (1.1%)	4.69	0.614	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.6 ตารางแสดงรายละเอียดคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ  
ปัจจัยด้านการอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน

การอุทิศตนเพื่อ ความก้าวหน้าใน งาน	ระดับความเห็นด้วย					Mean	S.D.	ระดับ ความเห็น ด้วย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง			
13.ฉันตั้งตารอที่จะ ทำงานกับคนที่ฉัน ทำงานด้วยในทุกๆ วัน	325 (81.3%)	33 (8.3%)	31 (7.8%)	11 (2.8%)	0	4.68	0.734	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
14.ฉันทำงาน ล่วงเวลางานทุกวัน เพราะฉันมุ่งมั่นใน หน้าที่การงาน	339 (84.8%)	29 (7.2%)	18 (4.5%)	0	14 (3.5%)	4.7	0.85	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ค่าเฉลี่ยของปัจจัย การอุทิศตนเพื่อ ความก้าวหน้าใน งาน	332 (123.7%)	31 (7.7%)	24.5 (6.1%)	5.5 (1.4%)	7 (1.7%)	4.68	0.73	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.7 ตารางแสดงรายละเอียดคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของ  
ปัจจัย ด้านความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน

ความยืดหยุ่นของ ตารางการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					Mean	S.D.	ระดับ ความเห็น ด้วย
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง			
15.ฉันมีอิสระ ส่วนตัวในการ ทำงานรวมถึงเวลา เริ่มงานและเวลา เลิกงาน	207 (51.7%)	168 (42%)	25 (6.3%)	0	0	3.1	1.161	ไม่แน่ใจ
16.ฉันสามารถ เปลี่ยนตารางงาน การทำงานได้ ถ้า จำนวนชั่วโมงที่ ต้องทำงานแต่ละ วันไม่แน่นอน	239 (59.8%)	143 (35.8%)	18 (4.5%)	0	0	2.79	0.965	ไม่แน่ใจ
17. ฉันสามารถ ทำงานเสร็จภายใน เวลางานที่กำหนด ในสัญญา (เช่น 8 ชั่วโมงต่อกะ)	182 (45.5%)	194 (48.5%)	24 (6%)	0	0	2.98	0.913	ไม่แน่ใจ
<b>ค่าเฉลี่ยของปัจจัย ความยืดหยุ่นของ ตารางการทำงาน</b>	<b>209.33 (52.3%)</b>	<b>168.33 (42.1%)</b>	<b>22.33 (5.6%)</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2.95</b>	<b>0.897</b>	<b>ไม่แน่ใจ</b>

**ส่วนที่ 3 ระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน**

**ตารางที่ 4.8 ตารางสรุปรายละเอียดคะแนนเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน**

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความเห็นด้วย					Mean	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1.งานของฉันช่วยให้ฉันรับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีขึ้น	315 (70.2%)	71 (15.8%)	0	14 (3.1%)	0	4.72	0.643	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2.ตารางงานของฉันมีความเหมาะสม และช่วยให้ฉันสามารถบริหาร จัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี	325 (72.4%)	33 (7.3%)	31 (6.9%)	11 (2.4%)	0	4.68	0.734	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
3.งานของฉันสนับสนุนให้ฉันมีโอกาสพัฒนาตัวเอง และมีโอกาสเข้าร่วม กิจกรรมทางสังคมที่ฉันสนใจ	339 (75.5%)	29 (6.5%)	18 (4%)	0	14 (3.1%)	4.7	0.85	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4.การเรียนรู้จากการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัวช่วยให้ฉันมี สัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน	48 (10.7%)	104 (23.2%)	131 (29.2%)	74 (16.5%)	43 (9.6%)	3.1	1.161	ไม่แน่ใจ
5.กิจกรรมในชีวิตส่วนตัวของฉันช่วยเสริมสร้างทักษะให้ฉันทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	15 (3.3%)	79 (17.6%)	143 (31.8%)	134 (29.8%)	29 (6.5%)	2.79	0.965	ไม่แน่ใจ
ค่าเฉลี่ยของปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	208.4 (46.4%)	316 (14%)	64.6 (13.9%)	46.6 (10.3%)	17.2 (3.8%)	3.99	0.87	เห็นด้วย

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความเหมาะสมของตัวแปรและการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของปัจจัย

##### ตารางที่ 4.9 ตารางแสดง KMO and Bartlett's Test ของตัวแปรอิสระ

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.</b>		0.693
Bartlett's Test of Sphericity	<b>Approx. Chi-Square</b>	4702.074
	df	15
	Sig.	0.000

จากตาราง พบว่า ค่า KMO เท่ากับ 0.693 แสดงว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการนำไปใช้งานต่อไป และจากผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า มีค่า Chi-Square = 4702.074 และมีค่า sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในการทดสอบ ดังนั้นจึงแสดงว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน

##### การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของปัจจัย

หลังจากจัดกลุ่มปัจจัยได้เป็น 6 ปัจจัย ผู้วิจัยได้ทำตรวจสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของปัจจัยโดยการทดสอบหาค่า Cronbach's Alpha เพื่อยืนยันว่าปัจจัยมีความน่าเชื่อถือ ดังตารางสรุปด้านล่าง

##### ตารางที่ 4.10 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ครอนบักแอลฟา และความเชื่อมั่นรวม

Factors	Cronbach's Alpha	N of Items
แนวทางการใช้ชีวิต	0.797	4
การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน	0.777	5
การสนับสนุนของหน่วยงาน	0.761	3
การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน	0.818	2
ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน	0.856	3
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	0.723	5

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้น โดยหลังจากได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

จะนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย ตัวแปรอิสระ ที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามที่ได้ศึกษา โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์จะอยู่ในรูปแบบสมการเส้นตรง และสามารถอธิบายระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวแปรได้

โดยสมมติฐานตามกรอบแนวคิด ได้แก่

1. การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน (sufficient time-off from work) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

2. การสนับสนุนของหน่วยงาน (Workplace support on work-life balance) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

3. การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน (Allegiance to work) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

4. ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน (Flexibility of work schedules) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

5. แนวทางการใช้ชีวิต (Life Orientation) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.11 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (Correlation Coefficient)

Correlations						
ตัวแปร	แนวทางการใช้ชีวิต	การมีเวลาเพียงพอล้างเล็กลง	การสนับสนุนของหน่วยงาน	การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน	ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน	ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน
แนวทางการใช้ชีวิต	1					
การมีเวลาเพียงพอล้างเล็กลง	.412**	1				
การสนับสนุนของหน่วยงาน	.966**	.358**	1			
การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน	.927**	.311**	.950**	1		
ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน	.401**	.928**	.307**	.311**	1	
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	.824**	.792**	.797**	.788**	.803**	1

จากตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่แสดงระดับ และทิศทางความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละตัวแปรที่สัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน และมีค่า sig. เท่ากับ .000 ทุกปัจจัย โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ตามลำดับ ได้แก่

แนวทางการใช้ชีวิต (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.824)

ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.803)

การสนับสนุนของหน่วยงาน (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.797)

การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน(ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.792)

การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน(ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ = 0.788)

ตารางที่ 4.12 ตารางแสดงค่าความแปรปรวน (ANOVA) ของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	147.605	5	29.521	5303.983	.000 <sup>b</sup>
Residual	2.193	394	.006		
Total	149.798	399			

ตารางที่ 4.13 ตารางแสดงค่าความผันแปรของตัวแปรตอบสนอง (R-Squared)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.993 <sup>a</sup>	.985	.985	.07460

จากตาราง สรุปได้ว่าปัจจัย ทั้ง 5 ได้แก่ ได้แก่ แนวทางการใช้ชีวิต,การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน,การสนับสนุนของหน่วยงาน,การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน,ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน,ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สามารถอธิบายการกระจายความแปรปรวนของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้ 98.5%



ตารางที่ 4.14 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized	Std. Error	Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B		Beta		
(Constant)	.055	.032		1.724	.086
แนวทางการใช้ชีวิต	.167	.028	.161	5.890	.000
การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน	.053	.015	.068	3.522	.000
การสนับสนุนของหน่วยงาน	.519	.034	.520	15.088	.000
การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน	.205	.018	.244	11.324	.000
ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน	.388	.014	.568	28.510	.000

จากตารางที่ 4.14 สรุปผลการวิจัย จากผลการวิเคราะห์เชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการพิจารณาค่าสถิติ T-Test ของ ปัจจัยที่มีค่า sig. น้อยกว่า 0.05 ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดค่าความ เชื่อมั่นที่ 95% พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัว มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัด กรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Beta Coefficient) ความ ยืดหยุ่นของตารางการทำงาน ค่า (Beta) = 0.568 , การสนับสนุนของหน่วยงาน ค่า (Beta) = 0.520 , การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน ค่า (Beta) = 0.244 , แนวทางการใช้ชีวิต ค่า (Beta) = 0.161 และ การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน ค่า (Beta) = 0.068 และ ตามลำดับจากมากไปน้อย โดยตัวแปรทั้งหมด สามารถอธิบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 98.5 (R Square = 0.985)

นอกจากนั้นสมการถดถอยเชิงเส้นข้างต้นสามารถอธิบายได้จากค่า Standardized Beta ว่า เมื่อระดับของความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน, การสนับสนุนของหน่วยงาน, การอุทิศตนเพื่อ

ความก้าวหน้าในงาน, การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน และแนวทางการใช้ชีวิต เมื่ออย่างใดอย่างหนึ่งเพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้นด้วย

ตารางที่ 4.15 ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
แนวทางการใช้ชีวิต	ยอมรับ
การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน	ยอมรับ
การสนับสนุนของหน่วยงาน	ยอมรับ
การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน	ยอมรับ
ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน	ยอมรับ

จากตาราง สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดคือ ความยืดหยุ่นของตารางการ, การสนับสนุนของหน่วยงาน, การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน, แนวทางการใช้ชีวิต และการมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### 5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการประมวลผลแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด พบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานครสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.5 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

มีอายุ 22-28 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.3 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี

คิดเป็นร้อยละ 79.3 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 83 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีระดับตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ และมีระยะเวลาปฏิบัติงานกระจายอยู่ในทุกช่วง โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3-9ปี คิดเป็นร้อยละ 39.3, ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 9 ปีคิดเป็นร้อยละ 31.5, ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.3 ตามลำดับ

##### 5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)

ทั้ง 5 ตัว ได้แก่ แนวทางการใช้ชีวิต การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน การสนับสนุนของหน่วยงานการอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับความเห็นด้วยอย่างยิ่ง 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านแนวทางการใช้ชีวิต, การสนับสนุนของหน่วยงาน ตามลำดับ และพบกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับ

เห็นด้วย 2 ตัวแปร ได้แก่ การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน, ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน ตามลำดับ และ พบกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความเห็นอยู่ในระดับ ไม่น่าใจ 1 ตัวแปร ได้แก่ การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน

### 5.1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อความผูกพันต่อองค์กรภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า งานของฉันช่วยให้ฉันรับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีขึ้น มีระดับความเห็นด้วยมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.72 รองลงมา คือ งานของฉันสนับสนุนให้ฉันมีโอกาสพัฒนาตัวเอง และมีโอกาสเข้าร่วม กิจกรรมทางสังคมที่ฉันสนใจ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.70 และ ตารางงานของฉันมีความเหมาะสม และช่วยให้ฉันสามารถบริหารจัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.68 ตามลำดับ

## 5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

### 5.2.1 ปัจจัยด้านแนวทางการใช้ชีวิตมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาชีพพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว เป็นอาชีพที่ไม่มีคุณสมบัติกำหนดตายตัวจึงส่งผลให้พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว มีแนวทางการใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นฤมล เมียนเกิด (2558) ที่ได้กล่าววาระดับความสมดุลชีวิตส่วนตัว คือ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ที่แตกต่างกัน ทำให้มีสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานแตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา เหลืองปัญญากุล, เกวดิน เศรษฐกร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

### 5.2.2 ปัจจัยด้านการมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงานมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Simon Chakkeung Wong Annie Ko (2009) ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ Work-life balance มากที่สุดคือ การให้เวลาว่างที่มากขึ้น หรือ การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน งานพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว เป็นงานที่เวลาไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกค้า และไม่ได้หยุดตรงกับคนส่วนใหญ่ จึงต้องการมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน

### 5.2.3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนของหน่วยงานมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พรพรรณ พิทักษา, นิตชน์ ศิริโชติรัตน์, วิริญช์ กิตติพิชัย, สุมลชาติ ดวงบุบผา (2563) พบว่า การได้รับการสนับสนุนจากครอบครัว การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน สามารถใช้ทำนายระดับสมดุลชีวิตของพยาบาลวิชาชีพได้ จะเห็นได้ว่า ภาระงานที่มีความสัมพันธ์กับระดับสมดุลชีวิตในการทำงานแต่ไม่สามารถใช้ทำนายระดับสมดุลชีวิต บ่งบอกว่าถึงแม้พยาบาลวิชาชีพจะมีภาระงานที่หนักแต่มีการจัดสรรเวลาได้ดี โดยไม่เกิดความเครียดไม่ส่งผลกระทบต่อระดับสมดุลชีวิต งานพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว เป็นงานที่มีความซับซ้อนและรายละเอียดในการทำงาน ทั้งข้อมูลด้านผลิตภัณฑ์ ข้อมูลเฉพาะของลูกค้า และเทคนิคในการบริการพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม จึงต้องการการสนับสนุนที่ดีจากหัวหน้างาน

### 5.2.4 ปัจจัยด้านการอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงานมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รติรัตน์ ณพัทลุง (2561) กล่าวว่า พนักงานโรงแรมเจนเรชั่นวาย มีความสัมพันธ์ระดับสูง กับคุณค่าในการทำงาน และมีความสัมพันธ์ระดับกลางกับความสมดุลในชีวิตการทำงาน มีความผูกพันระดับสูงต่อนายจ้างปัจจุบัน นอกจากนี้ยังพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ระหว่างคุณค่าในการทำงาน (เอกภาพ

ในงาน,ความเป็นอิสระ,การได้รับการยกย่อง)หมายถึง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลให้เกิดความท้าทายในการทำงานมากขึ้น ได้รับอำนาจหน้าที่มากขึ้น รวมถึงผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ซึ่งจะทำให้พนักงาน โรงแรมมีกำลังใจในการทำงาน และต้องการที่จะแสดงศักยภาพและพร้อมอุทิศตน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

### 5.2.5 ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นของตารางการทำงานมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณชนก เดชสิงห์ (2560) กล่าวว่า ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต คือ สัดส่วนความสมดุลของชีวิตกับงานในความเป็นจริง ความเพียงพอในการนอนหลับ ความคิดโหน่ยย ความเพียงพอของรายได้ โอกาสเรียนต่อปริญญาโท/เฉพาะทาง และความคิดลาออก ปัจจัยทำนายสมดุลการทำงาน คือ ความคิดโหน่ยย ความเพียงพอของรายได้ ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางมาทำงาน และความคิดลาออก งานพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว เป็นงานที่เวลาไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับจำนวนลูกค้า และไม่ได้หยุดตรงกับคนส่วนใหญ่ จึงต้องการตารางการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็น

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

5.3.1 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยด้านความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานครมากที่สุด ผู้บริหารควรออกนโยบายยืดหยุ่นเวลาเข้า-ออกงาน โดยสามารถเลือกเวลาที่เหมาะสมกับตนเอง โดยจะต้องมีเวลาการทำงานที่ครบถ้วนและมีกำลังคนเพียงพอในช่วงเวลานั้นๆ เพื่อให้การบริหารเวลาของพนักงานแต่ละคนมีประสิทธิภาพมากที่สุด และช่วยสร้างความสมดุลให้กับชีวิตและงาน ทำให้พนักงานรับรู้ถึงโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานของพนักงานอย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานมีจุดมุ่งหมาย สร้างผลงานที่ดี และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อพนักงานมีผลการดำเนินงานที่ดี ก็จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5.3.2 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยด้าน การสนับสนุนของหน่วยงาน ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานครเป็นอันดับที่สอง ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและหน่วยงาน หัวหน้างานควรให้การสนับสนุนในการทำงานต่อพนักงาน ให้คำปรึกษาที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น มีการประชุมกันแบบตัวต่อตัวอาทิตย์ละครั้งเพื่ออัพเดทหรือพูดคุยปัญหาในการทำงานและ มีส่วนร่วมในการคิด วางแผนการทำงานร่วมกัน เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นด้านต่าง ๆ รวมถึงการยอมรับและแสดงความชื่นชม เพื่อสร้างกำลังใจที่ดีในการทำงาน

5.3.3 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยด้านการอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานครดังนั้นการประเมินศักยภาพของพนักงาน จะต้องมีความเป็นธรรมและเหมาะสมกับงาน มีรูปแบบประเมินผลที่มีตัวชี้วัด (KPI) ที่ชัดเจน ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกทำงานที่นี้แล้วไม่ได้ถูกเอาเปรียบในเรื่องของค่าตอบแทนกับงานที่ทำ นอกจากนี้ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์เรื่องค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น โบนัส หรือเชอวิศาสตร์จพิเศษ หรือ โครงการต่างๆที่สนับสนุน Career path ที่ให้แก่พนักงานทุกปี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการรักษาพนักงาน

5.3.4 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยด้านการมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารควรออกนโยบาย Work from home หรือ Remote working เพื่อให้พนักงาน โรงแรมบริหารตนเองในส่วนของงานที่สามารถทำที่บ้านได้ ขอแ่งงานเสร็จตรงเวลาและมีประสิทธิภาพ อาจจะมีโควตาให้ 1 วัน ต่อ สัปดาห์ เพื่อช่วยลดระยะเวลาการเดินทางทั้งขาไปและขากลับบ้าน เพื่อนำเวลาไปบริหารให้เกิดประโยชน์กับตนเองมากที่สุด

5.3.5 จากผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยด้านแนวทางการใช้ชีวิต ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นกับนโยบายสวัสดิการ เนื่องจากแนวทางในการใช้ชีวิตที่ต่างกัน เช่น เพศ สถานภาพสมรส จำนวนบุคคลที่อยู่ในอุปการะ ที่แตกต่างกัน ทำให้มีสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานแตกต่างกัน เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานให้ตรงจุด เช่น ทุนสนับสนุนการเรียนต่อ, เงินสมทบค่าสัลดกรรมความงาม, วันหยุดพิเศษสำหรับเพศที่3 (ที่ไม่สามารถใช้เวลา

คลอดหรือลาบวช) ,เงินสมทบสำหรับการนวดออฟฟิศซินโดรม หรือ วันลาหยุดเพื่อพาครอบครัวไปโรงพยาบาล

#### 5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัย

5.4.1 ในการทำวิจัยครั้งต่อไปสามารถศึกษาปัจจัยเพิ่มเติม ที่อาจส่งผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร เพื่อสามารถผลการวิจัยที่ได้เสนอแนะเป็นแนวทางต่อผู้บริหารหรือฝ่ายบุคคลในการหาแนวทางเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในอนาคต

5.4.2 ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะมีประโยชน์ในการทราบถึงปัญหา เพื่อนำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ ไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาการลาออกของพนักงานและพัฒนาให้สอดคล้องในการปฏิบัติงานสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้



## บรรณานุกรม

- ปาริชาติ โชคเกิด (2562). เหนง ซึมเศร้า หดไฟ อาการทางใจที่คนยุคนี้เป็นกันเยอะ(ออนไลน์) สืบค้น 20 ตุลาคม 2565. จาก: <https://brandinside.asia/mental-health-of-millennial-generation-or-gen-y/#:~:text=%>
- ธนาคารกรุงเทพ (2563). เจาะพฤติกรรมคน Gen Y ที่แบรนด์ต้องรับมือให้ได้(ออนไลน์) สืบค้น 20 ตุลาคม 2565. จาก <https://www.bangkokbanksme.com/en/generation-y-consumer-brand-marketing>
- ธนาคารกรุงเทพ (2563). แค่เข้าใจการทำงานคน Gen Y ธุรกิจก็ไปไกลได้อีกเยอะ (ออนไลน์) สืบค้น 20 ตุลาคม 2565. จาก: <https://www.bangkokbanksme.com/en/gen-y-learn-behavior>
- โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย (2564). Work-Life Balanceปรับสมดุลชีวิตทำงาน (ออนไลน์) สืบค้น 20 ตุลาคม 2565. จาก: <https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/line/work-life-balance%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%AA%E0%B8%A1%E0%B8%94%E0%B8%B8%E0%B8%A5%E0%B8%8A%E0%B8%B5%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99/Impressionconsult>
- Impressionconsult (2564). กรอบของสุขภาวะในที่ทำงาน (ออนไลน์) สืบค้น 20 ตุลาคม 2565. จาก: <https://www.impressionconsult.com/wpcontent/uploads/2021/04>
- Jeffrey Greenhaus, Nicholas J. Beutell.(1985). Source of Conflict Between Work and Family Roles. The Academy of management review, 10(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Jeffrey H Greenhaus, Karen M Collins, Jason D Shaw.(2003) The relation between work-family balance and quality of life, *Journal of Vocational behavior*. 63(3),510-513.
- Jobmyway (2565). ทำไมความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญกับองค์กร (ออนไลน์) สืบค้น 20 ตุลาคม 2565. จาก:  
[https://www.jobmyway.com/article/article\\_detail/147](https://www.jobmyway.com/article/article_detail/147)
- Kirchmeyer, C. (2000). Work-life initiatives: Greed or benevolence regarding workers' time? In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior, Vol. 7. Time in organizational behavior* (pp. 79–93). John Wiley & Sons Ltd.
- Mission to the moon (2566). เมื่อคนรุ่นมิลเลนเนียลนิยมจ่ายเงินเพื่อซื้อ “ประสบการณ์ชีวิต” (ออนไลน์) สืบค้น 20 ตุลาคม 2564. จาก:  
<https://missiontothemoon.co/%E0%B9%80%E0%B8%A1%E0%B8%>
- Palagrit (2566). เจาะลึก Gen Y เคล็ดลับทำงานกับคน Gen Y ยังไงให้เวิร์ค (ออนไลน์) สืบค้น 20 ตุลาคม 2565. จาก: <https://www.palagrit.com/insight-gen-y/>
- Simon Chak-keung Wong, Annie Ko (2009). Exploratory study of understanding hotel employees' perception on work–life balance issues. *International journal of hospitality management*. Vol. 28. (pp. 195-203).

## ภาคผนวก

### แบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา วิชา MGMG697 Thematic Paper I และ Thematic Paper II หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร งานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาวกลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้รับจากแบบสอบถามนั้นจะถูกเก็บรักษาเป็นความลับซึ่งการนำเสนอข้อมูลจะถูก นำเสนอในรูปแบบของบทสรุปภาพรวมโดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามนี้ ตามความเป็นจริงและครบถ้วนเพื่อเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 2 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียลในจังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) 5 ข้อ

## แบบสอบถาม

## ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง

1. ท่านเป็นผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการในโรงแรมในจังหวัดกรุงเทพมหานครและมีอายุ 22-42 ปี หรือ เกิดช่วงระหว่าง พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2543 ใช่หรือไม่

ใช่  ไม่ใช่ (ยุติแบบสอบถาม)

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ  ชาย  หญิง  เพศทางเลือก

2. อายุ  22-28 ปี  29-35 ปี  36-42 ปี

3. ระดับการศึกษา  ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี  
 ระดับปริญญาตรี  
 ระดับปริญญาโท – ปริญญาเอก

4. สถานภาพสมรส  โสด  สมรส

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  น้อยกว่า 20,000 บาท  20,001 – 30,000 บาท  
 30,001 – 40,000 บาท  40,001 – 50,000 บาท  
 50,001 – 60,000 บาท  60,001 – 70,000 บาท  
 70,001 – 80,000 บาท  มากกว่า 80,001 บาทขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่งงาน  พนักงานระดับปฏิบัติการ (Staff/agent)  
 พนักงานระดับบังคับบัญชา (Team lead/Supervisor)  
 พนักงานระดับบริหาร (Manager/Director)

7.อายุงานในอุตสาหกรรมโรงแรม

ต่ำกว่า 3 ปี  3-9 ปี  มากกว่า 9 ปี

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance)

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	5	4	3	2	1
<b>แนวทางการใช้ชีวิต</b>					
1.ฉันรู้สึกมีความสุขเวลาที่ฉันได้ใช้ช่วงเวลาเดียวกับครอบครัว					
2.ฉันมีความรับผิดชอบที่ต่างแตกต่างกันออกไปในช่วงเวลาชีวิตที่แตกต่างกัน					
3.ฉันอยากใช้เวลาให้มากขึ้นกับสิ่งที่ฉันสนใจหรือเรื่องที่ปรารถนาไว้					
4.การที่ครอบครัวเข้าใจและให้การสนับสนุนทำให้ฉันมีสมาธิในการทำงานได้เป็นอย่างดี					
<b>การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน</b>					
5.ฉันไม่นำงานกลับไปทำที่บ้าน					
6.ฉันมีเวลานอนหลับเพียงพอ					
7.ฉันมีเวลาหลังจากการทำงานเพียงพอ สำหรับการทำให้เรื่องส่วนตัวและใช้เวลาไปกับครอบครัว					
8.ฉันมีเวลาเพียงพอให้กับครอบครัวและเพื่อน					
9.ฉันรู้สึกกระตือรือร้นหลังจากทำงานเสร็จ					
<b>การสนับสนุนของหน่วยงาน</b>					
10.ฉันสามารถทำงานได้อย่างกระตือรือร้น โดยไม่ต้องเร่งล่วงหน้าเมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้					
11.ฉันสามารถกำหนดวันหยุดของฉันได้ โดยได้รับการสนับสนุนจากทีม					
12.ฉันสามารถจัดการงานของฉันกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัวได้ง่าย เนื่องจากความยืดหยุ่นในการทำงานที่โรงแรมมอบให้					
<b>การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน</b>					
13.ฉันตั้งตารอที่จะทำงานกับคนที่ฉันทำงานด้วยในทุกๆวัน					
14.ฉันทำงานล่วงเวลางานทุกวันเพราะฉันมุ่งมั่นในหน้าที่การงาน					
<b>ความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน</b>					
15.ฉันมีอิสระส่วนตัวในการทำงานรวมถึงเวลาเริ่มงานและเวลาเลิกงาน					
16.ฉันสามารถเปลี่ยนตารางงานการทำงานได้ ถ้าจำนวนชั่วโมงที่ต้องทำงานแต่ละวันไม่แน่นอน					
17. ฉันสามารถทำงานเสร็จภายในเวลางานที่กำหนดในสัญญา (เช่น 8 ชั่วโมงต่อกะ)					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) 5 ข้อ

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่างตามระดับความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับ 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับ 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	5	4	3	2	1
1.งานของฉันช่วยให้ฉันรับผิดชอบต่อครอบครัวได้ดีขึ้น					
2.ตารางงานของฉันมีความเหมาะสม และช่วยให้ฉันสามารถบริหาร จัดการกับภาระส่วนตัวได้เป็นอย่างดี					
3.งานของฉันสนับสนุนให้ฉันมีโอกาสพัฒนาตัวเอง และมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมที่ฉันสนใจ					
4.การเรียนรู้จากการสร้างสัมพันธภาพในครอบครัวช่วยให้ฉันมี สัมพันธภาพที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน					
5.กิจกรรมในชีวิตส่วนตัวของฉันช่วยเสริมสร้างทักษะให้ฉันทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น					