

ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชันของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Welfare Needs in Generations of Support Staff of Prince of Songkla University

ชนิดา รัตนชล (Chanida Ruttanachon)<sup>1</sup>

จุฑามณี ตระกูลมุกดา (Jutamane Trakulmututa)<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชันที่ส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานอธิการบดีจำนวน 241 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรที่มีเพศ ช่วงปีเกิด ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันจะมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ โดยจำแนกตามช่วงปีเกิด พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีช่วงปีเกิดแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา

ABSTRACT

This research aims to 1) study welfare needs of support staff of Prince of Songkla University and 2) to compare the difference in generation resulting on welfare needs of support staff of Prince of Songkla University, Under Office of the President for 241 samples. The

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
จังหวัดสงขลา 90112

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
จังหวัดสงขลา 90112

interview was conducted and the data was analyzed using Mean ( $\bar{X}$ ), Standard Deviation (S.D.) and t-test and one way ANOVA analysis of variance (ANOVA) were also analyzed.

The results showed that support staff of Prince of Songkla University have the highest level of security welfare requirements. The welfare needs of staff with different gender, age, education level, and position are significantly different. Meanwhile, there is no significant difference in welfare needs of staff with different marriage status and Under the department. For the effect of age, the results showed that staffs with different generations need different Welfare needs of support staff in category of security, recreation and education significantly.

## บทนำ

สภาพสังคมไทยในยุคปัจจุบันนี้ ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากยุคก่อนไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ค่านิยม วิถีชีวิตหรือกระทั่งความคิด การทำความเข้าใจต่อลักษณะ พฤติกรรมของคนในเจนเนอเรชั่นต่างๆ ถือเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ใช่แค่เฉพาะเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต ของคนที่อยู่ในเจนเนอเรชั่น ต่างๆ เท่านั้น ที่ทำให้เราต้องเตรียมความพร้อมหรือปรับตัวให้เหมาะสม ในโลกที่พร้อมจะมีสิ่งใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคปัจจุบัน ในองค์กรก็เช่นเดียวกัน ที่จะต้องเตรียมความพร้อมในการรับมือและต้องมีความเข้าใจต่อความแตกต่างของบุคลากร กล่าวว่ “ความเข้าใจต่อความแตกต่างของบุคลากร ”เป็นแนวคิดการบริหารยุคใหม่ที่กล่าวถึงการบริหาร ความแตกต่างของบุคลากร หรือ Diversity ซึ่งเป็นแนวคิดที่น่าสนใจ เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ก็ได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ต้องคำนึงถึงความ ต้องการและความหลากหลายของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างด้านเพศ การศึกษา รวมทั้ง อายุ และกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ได้รับความสนใจอย่างมากในหลายด้าน ตั้งแต่การตลาดจนถึงการ บริหารบุคลากร (รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง, 2560)

สวัสดิการถือเป็นเรื่องสำคัญของคนในยุคนี้ เพราะนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ แล้ว สวัสดิการก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยดึงดูดให้คนมาสมัครงานและรักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์กร แต่ เนื่องจากในองค์กรหนึ่งนั้นประกอบด้วบุคลากรจำนวนมาก โดยเฉพาะองค์กรในยุคนี้ เป็นยุคที่ องค์กรขนาดใหญ่มีพนักงานทั้ง 3 เจเนอเรชั่น อยู่ร่วมกัน ตั้งแต่เบบี้บูมเมอร์ส, เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และ เจเนอเรชั่นวาย จึงถือเป็นเรื่องยากที่จะตอบสนองความต้องการของคนกลุ่มใหญ่และอยู่ในรุ่นที่ ต่างกัน โดยเฉพาะ การตอบสนองในเรื่องสวัสดิการ ซึ่งการจะดูแลพนักงานในองค์กร ผู้บริหารควร คำนึงถึงเรื่องสวัสดิการหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานควรได้รับสวัสดิการที่ดีนอกจากจะดึงดูด

ให้คนอยากมาร่วมงานแล้ว ก็ยังมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานปัจจุบันไว้กับองค์กรและช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผลผลิตที่ดีขึ้นขององค์กรอีกด้วย

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัจจุบันเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยได้กำหนดเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาภาคใต้ตามแผนพัฒนาการศึกษา อันเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและเสมอภาคของประชาชน และเพื่อเป็นแหล่ง บริการวิชาการชุมชนทั้งในชนบทและในเมือง ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ประกอบด้วยห้าวิทยาเขต โดยแต่ละวิทยาเขตมีการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในพื้นที่ อาจกล่าวได้ว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นองค์กรที่มีผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชนและส่งผลกระทบต่อพัฒนาของประเทศ ซึ่งการปฏิบัติงานจะบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือไม่นั้น ต้องอาศัยบุคลากรเป็นสำคัญ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จึงจำเป็นต้องมีการสนับสนุนบุคลากร โดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและสวัสดิการที่ได้รับ เพราะสวัสดิการที่ดีนอกจากจะดึงดูดให้คนอยากมาร่วมงานแล้ว ก็ยังมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานปัจจุบันไว้กับองค์กรและช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผลผลิตที่ดีขึ้นขององค์กร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่น ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมต่อองค์กรและบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการที่ดีและตอบสนองความต้องการสำหรับบุคลากรในแต่ละเจเนอเรชั่น สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร และส่งผลให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สามารถรักษาบุคลากรที่ดีและมีความสามารถให้ยังคงอยู่ เป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาสวัสดิการตามเจเนอเรชั่น ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อีกด้วย

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

### การทบทวนวรรณกรรม

อภิญา อยู่ประเสริฐ, และชูเกียรติ จากใจชน (2561) ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ในแต่ละเจนเนอเรชัน ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการใช้สวัสดิการในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เจนเนอเรชันบีมีความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินมากกว่าเจนเนอเรชันวาย และในส่วน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เจนเนอเรชันบี มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมากกว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย และด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เจนเนอเรชันบี มีพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่มากกว่าเจนเนอเรชัน เอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย

ณภัค อินทรานนท์, และพิรเศรษฐ์ ชมพุมิ่ง (2561) ศึกษาความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.) กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและความมั่นคง รองลงมา ได้แก่ สวัสดิการ ด้านช่วยเหลือเกื้อกูล โดยที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) โดยหากจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายเป็นสวัสดิการยืดหยุ่น สวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าตอบสนองความต้องการ มากที่สุด ได้แก่ การเพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และหากเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นจำแนกตามเจนเนอเรชันพบว่าเจนเนอเรชัน ซึ่งแบ่งประชากรตามปีเกิดที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่ต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจนเนอเรชันซี (Gen-C) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เจนเนอเรชันซีมีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน และหากเปรียบเทียบ ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นตามคุณลักษณะของประชากรพบว่า เพศ ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ ระดับ การศึกษาที่แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่ไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรส อายุงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน

นันทนพ เข้มเพชร (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม และศึกษาถึงแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y พบว่าประเด็นหลักสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สิ่งเร้าภายนอก อันหมายถึงนโยบายการบริหารของผู้บริหาร, เงินเดือนและการควบคุม แรงจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าภายใน ประเด็นรองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรคือ สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความพอใจในกระบวนการทำงาน, ความสัมฤทธิ์ผลในการ

ทำงานและความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้แนวทางที่สำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม “Generation Y” คือ ต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานที่มีความยุติธรรมจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

## วิธีการศึกษา

### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

#### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานอธิการบดี ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสภาพ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และลูกจ้าง สังกัดสำนักงานอธิการบดี ในปีงบประมาณ 2562 จำนวน 607 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากวิธีการของทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05

#### เครื่องมือในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่มีทั้งคำถามปลายเปิดและปลายปิด เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชันของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงปีเกิด ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในแต่ละเจเนอเรชัน ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา เป็นข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็นในความต้องการสวัสดิการ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Rating Scale)

**ส่วนที่ 3** เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอให้ทางคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ออกหนังสือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ประสานงานกับสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม
3. ดำเนินการโดยการแจกแบบสอบถามให้กับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 241 ชุด ซึ่งสามารถเก็บคืนมาได้ จำนวน 241 ชุด
4. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

### การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลักษณะข้อมูล ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา ในการวิเคราะห์ข้อมูล
  - 1.1 นำส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล มาวิเคราะห์ด้วยการใช้ค่าความถี่ และนำเสนอผลเป็นคำร้อยละ
  - 1.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ด้านความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาจากคะแนนอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ (มนัส วงศ์สีใส, 2551)

**ส่วนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นปลายเปิด และหาค่าความถี่ แล้วสรุปออกมาเป็นคำร้อยละ

### สรุปผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ พิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า 1) ด้านความมั่นคง โดยภาพรวมมีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการในแต่ละประเด็นสามารถสรุปได้ ดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกประเด็น คือ การพิจารณาปรับเงินเดือนทุก 1 ปี การประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน และการจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ และ

ประเด็นที่มีความต้องการรองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ การให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติ 2) ด้านสุขภาพอนามัย โดยภาพรวมมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการในแต่ละประเด็นสามารถสรุปได้ ดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปีที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ การจัดห้องสุขาที่เพียงพอและถูกสุขลักษณะ การมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และมีบริการน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอ ส่วนประเด็นอื่นๆมีความต้องการในระดับมากทุกประเด็น 3) ด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการในแต่ละประเด็นสามารถสรุปได้ ดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ คือ เงินช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพและค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา ส่วนประเด็นอื่นๆมีความต้องการในระดับมากทุกประเด็น 4) ด้านการศึกษา โดยภาพรวมมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการในแต่ละประเด็นสามารถสรุปได้ ดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับมากทุกประเด็นตามลำดับ คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน การดูงานการสัมมนา การจัดอบรมเสริมความรู้วิชาชีพให้พนักงาน การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดสอนเสริมทักษะภาษาที่สาม ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ และการจัดบอร์ดหรือนิทรรศการเพื่อเพิ่มความรู้ 5) ด้านนันทนาการ โดยภาพรวมมีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการในแต่ละประเด็นสามารถสรุปได้ ดังนี้ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการอยู่ในระดับมากทุกประเด็นตามลำดับ คือ การจัดกิจกรรมแก่ผู้เกษียณอายุราชการ การสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา มีงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี การจัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร บริการหนังสือพิมพ์ นิตยสาร เพื่อให้รู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ และการเปิดโทรทัศน์ให้พนักงานรับชมช่วงเช้าและพักกลางวัน

## การเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชันที่ส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีช่วงปีเกิดหรือเจเนอเรชันแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในด้านต่างๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเศรษฐกิจ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่ามีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านนันทนาการ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่ามีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ ดังนี้ การให้สิทธิแก่บุคลากรในการดูแลสุขภาพประจำปี โดยไม่ต้องชำระเงิน การพิจารณาเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนของลูกจ้างและพนักงาน

### อภิปรายผล

1. การศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการและด้านการศึกษา พบว่า มีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับความต้องการสวัสดิการในด้านอื่นๆ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลโดยแยกประเด็นรายด้านได้ ดังนี้ 1.1 ด้านความมั่นคง พบว่าความต้องการการพิจารณาปรับเงินเดือนทุก 1 ปี อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของปองหทัย พึ่งนุ่ม, และนพพร จันทรนาชู (2560) ได้กล่าวถึงการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย พบว่าระดับการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านระบบสัญญา ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน ความยุติธรรม ด้านระบบค่าตอบแทน ตามลำดับ ยกเว้นด้านการรักษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง 1.2 ด้านสุขภาพอนามัย พบว่าความต้องการการเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษางามจิต อินทวงศ์ (2556) ได้กล่าวถึงความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระ จังหวัด

ชลบุรี พบว่าความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมพนักงานมีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด 1.3 ด้านเศรษฐกิจ พบว่าความต้องการเงินช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ความต้องการให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพและความต้องการค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของไพศาล ธเนศรุ่งโรจน์ (2548) ได้กล่าวถึงความต้องการในสวัสดิการของพนักงาน ฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าความต้องการในสวัสดิการของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 1.4 ด้านการศึกษา พบว่าความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของนิชภา อินสว่าง และแสงดาว ประสิทธิ์สุข (ม.ป.ท.) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 16 พบว่าพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 16 มีความต้องการสวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก 1.5 ด้านนันทนาการ พบว่าการจัดกิจกรรมแก่ผู้เกษียณอายุราชการ อยู่ในระดับมาก โดยสวัสดิการด้านนันทนาการเป็นความต้องการสวัสดิการที่น้อยที่สุดของความ ต้องการโดยรวม สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของกิตตินันต์ พิศสุวรรณ(2553) ได้กล่าวถึงความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรมศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชันที่ส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีช่วงปีเกิดหรือเจเนอเรชันแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในด้านต่างๆ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับผลการศึกษา วิจัยของณภัค อินทรานนท์, และพีรเศรษฐ์ ชมพูมิ่ง (2561) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการสวัสดิการยึดหยุ่นของพนักงานสำนักงานกสทช. แบ่งตามเจเนอเรชัน ผลการศึกษา พบว่าเจเนอเรชันซึ่งแบ่งประชากรตามปีเกิดที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการยึดหยุ่นที่ต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.1 ควรพิจารณาปรับเงินเดือนควรจัดให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือน ค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงการพิจารณาเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนของลูกจ้าง และพนักงาน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ตามอัตราค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป 1.2 พิจารณาการประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ และการมีเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป 2.1 การศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากร มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ในทุกๆ วิทยาเขต เพื่อนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นดัชนีชี้วัดคุณภาพ การบริหารจัดการด้านสวัสดิการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ออกนอกระบบแล้วกับข้าราชการมหาวิทยาลัยที่ยังไม่ได้ออกนอกระบบ

### บรรณานุกรม

- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน ตรีศึกษา: บริษัท ลานนา อุตสาหกรรม จำกัด. เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- งามจิต อินทวงศ์. (2556). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณภัค อินทรานนท์, และพีรเศรษฐ์ ชมพู่มิ่ง. (2561). ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม แห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.). วารสารวิชาการกสทช. ประจำปี 2561. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นันทนพ เข้มเพชร. (2561). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ในกลุ่ม Generation Y: ตรีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง, 8(1), 40-57.
- ปองหทัย พึ่งนุ่ม และนพพร จันทรนาชู. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย. Veridian E-journal, 10(1).
- รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุมารุ่งเรือง. (2560). เจนเนอเรชั่นวายทำไมน่าสนใจ. สืบค้น 12 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.bizexcenter.com>
- อภิญา อยู่ประเสริฐ, และชูเกียรติ จากใจชน. (2561). เจนเนอเรชั่นกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ตรีศึกษาวิทยาลัย เซนต์หลุยส์. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเซนต์หลุยส์.