

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

ชนิดา รัตนชล
Chanida Ruttanachon

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2562

ชื่อสารนิพนธ์ ความต้องการสวัสดิการตามเงื่อนไขของบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้เขียน นางสาวชนิดา รัตน์ชล
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิจิต)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์	ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่น ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ผู้เขียน	นางสาวชนิดา รัตนชล
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานอธิการบดี จำนวน 241 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรที่มีเพศ ช่วงปีเกิด ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันจะมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน สำหรับผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ โดยจำแนกตามช่วงปีเกิด พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีช่วงปีเกิดแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในด้านเศรษฐกิจ ด้านนันทนาการและด้านการศึกษา

Minor Title	Welfare needs in generations of support staff of Prince of Songkla University.
Author	Miss Chanida Ruttanachon
Major Program	Public Administration
Academic Year	2018

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 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.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อให้คำแนะนำและเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์สำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ และกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิชาติ ที่กรุณาสละเวลาร่วมเป็นกรรมการสอบสารนิพนธ์ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่างๆที่เป็นประโยชน์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกท่านที่ได้สละเวลาอันมีค่าในการตอบแบบสอบถาม ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ที่เป็นที่ปรึกษา และคอยเป็นกำลังกายกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยเสมอ

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและคำแนะนำ งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่คุณพ่อ อำนวย รัตนชล ที่ให้ความสำคัญของการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาจนกระทั่งประสบความสำเร็จในวันนี้

ชนิดา รัตนชล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(2)
ABSTRACT	(3)
กิตติกรรมประกาศ.....	(4)
สารบัญ.....	(5)
รายการตาราง	(7)
รายการภาพประกอบ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	3
1.3 ความสำคัญและประโยชน์การวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น.....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ.....	13
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ	19
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	32
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	32
3.2 แบบแผนการวิจัย	34
3.3 เครื่องมือในการวิจัย	34
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	35
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการทางสถิติต่าง ๆที่ใช้.....	36
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	37
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	37
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	52
5.1 สรุปผลการวิจัย	52
5.2 อภิปรายผล	55
5.3 ข้อเสนอแนะ	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บรรณานุกรม.....	59
ภาคผนวก.....	62
ประวัติผู้เขียน.....	75

รายการตาราง

ตาราง	หน้า
1 เปรียบเทียบการแบ่งเจเนอเรชันตามช่วงปีเกิดของนักวิชาการ	12
2 เปรียบเทียบลักษณะพฤติกรรมของแต่ละเจเนอเรชัน	15
3 เปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์กับ ประเภทของสวัสดิการ.....	15
4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด	33
5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	38
6 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 5 ด้าน.....	40
7 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านความมั่นคง.....	40
8 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านสุขภาพอนามัย	41
9 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านเศรษฐกิจ	42
10 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านการศึกษา.....	43
11 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน ด้านนันทนาการ.....	44
12 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์ จำแนกตามเพศ ช่วงปีเกิด ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน..... และหน่วยงานที่สังกัด.....	45
13 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในด้านต่างๆ จำแนกตามช่วงปีเกิด.....	47
14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามช่วงปีเกิด	47
15 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามช่วงปีเกิด	48
16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านนันทนาการ จำแนกตามช่วงปีเกิด.....	48
17 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านนันทนาการ จำแนกตามช่วงปีเกิด	48
18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านการศึกษา จำแนกตามช่วงปีเกิด	49
19 ผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านการศึกษา จำแนกตามช่วงปีเกิด.....	49
20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน . มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.....	50

รายการภาพประกอบ

	ภาพประกอบ	หน้า
1	ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์	13
2	ความสัมพันธ์ของปัจจัยจิตใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรเดริก เฮอริชเบิร์ก.....	18
3	เปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอริชเบิร์ก.....	19
4	กรอบแนวคิดการวิจัย	31

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

สภาพสังคมไทยในยุคปัจจุบันนั้นได้มีการเปลี่ยนแปลงไปจากยุคก่อนไม่ว่าจะเป็น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ค่านิยม วิถีชีวิตหรือกระทั่งความคิด การทำความเข้าใจต่อลักษณะ พฤติกรรมของคนในเจนเนอเรชันต่างๆ ถือเป็นสิ่งสำคัญ ไม่ใช่แค่เฉพาะเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตของ คนที่อยู่ในเจนเนอเรชัน ต่างๆ เท่านั้น ที่ทำให้เราต้องเตรียมความพร้อมหรือปรับตัวให้เหมาะสมในโลก ที่พร้อมจะมีสิ่งใหม่ๆ และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของยุคปัจจุบัน ในองค์กรก็เช่นเดียวกัน ที่จะต้อง เตรียมความพร้อมในการรับมือและต้องมีความเข้าใจถึงความแตกต่างของบุคลากร กล่าวคือ “ความเข้าใจ ต่อความแตกต่างของบุคลากร ” เป็นแนวคิดการบริหารยุคใหม่ที่กล่าวถึงการบริหารความแตกต่างของ บุคลากร หรือ Diversity ซึ่งเป็นแนวคิดที่น่าสนใจ เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award: TQA) ก็ได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ต้องคำนึงถึงความต้องการและความหลากหลาย ของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างด้านเพศ การศึกษา รวมทั้งอายุ และกลายเป็นประเด็น สำคัญที่ได้รับความสนใจอย่างมากในหลายด้าน ตั้งแต่การตลาดจนถึงการบริหารบุคลากร (รัชฎา อธิสนธิสกุล และอ้อยอุมมา รุ่งเรือง, 2560)

องค์กรจะต้องคำนึงถึงบุคลากรที่มีความหลากหลายในกลุ่มอายุหรือแต่ละเจนเนอเรชัน ซึ่งมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ความแตกต่างของคนแต่ละกลุ่มอายุนั้นไม่ได้เกิดจากวัยที่แตกต่างกัน เพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นความแตกต่างที่เกิด จาก “รุ่นคน” หรือ “Generation” ที่ต่างกัน กล่าวคือ คนที่เกิดในยุคที่ต่างกัน จะเติบโตมาในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ ต่างกัน ซึ่งปัจจุบันในแต่ละองค์กรจะมีบุคลากรที่แตกต่างกันตามช่วงอายุ โดยช่วงอายุที่อยู่ในวัย ทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) และเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) กลุ่ม Baby Boomers คือ กลุ่มคนที่เกิด ในช่วงพ.ศ. 2489-2507 ซึ่งจะอยู่ในช่วงวางแผนเกษียณอายุ ปัจจุบันคนในกลุ่มนี้จะมีอายุประมาณ 55 ปีขึ้นไป ลักษณะนิสัยจะเป็นคนจริงจัง มุมเหตุชีวิตให้กับการทำงาน สู้งาน อดทน ชอบงานที่มีความมั่นคง มีความภักดีต่อองค์กร ให้ความสำคัญกับการทำหน้าที่พลเมือง อาจเรียกได้ว่าเป็นพวก ‘อนุรักษ์นิยม’ คนกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508-2522 จะมีอายุ ประมาณ 40 ปีขึ้นไป ชอบอะไรง่ายๆ ไม่เป็นทางการและมักให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุล ระหว่างงานและครอบครัว มีความคิดที่เปิดกว้าง พฤติกรรมที่เด่นชัด คือ แต่งงานช้าลง อยากทำงาน ที่มีความอิสระ อยากเป็นนายตัวเองมากกว่าการทำงานในบริษัทใหญ่ ชอบงานที่ท้าทายและได้ความรู้ ใหม่ๆ งานที่ใช้ทักษะ หลากหลาย ชอบช่วยเหลือสังคมด้วยการเป็นอาสาสมัคร มากกว่าการทำหน้าที่ พลเมือง ส่วนบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย คือ กลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540 จะมีอายุ ประมาณ 21 ปีขึ้นไป เป็นกลุ่มที่เพิ่งเริ่มก้าวเข้ามาสู่วัยทำงาน มักต้องการความชัดเจนในการทำงาน ว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและส่งผลกระทบต่อหน่วยงานอย่างไร มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำหลายสิ่งได้ในเวลาเดียวกัน ค่อนข้างกับเทคโนโลยีเป็นอย่างดี มุ่งมั่น แต่ไม่ค่อยมีความอดทน ชอบเปลี่ยนงานอยู่

บ่อยๆ ทำงานเป็นทีมเก่ง นอกจากนี้คนเจนเนอเรชั่นวายจะจัดสมดุลเวลาให้กับตัวเอง เช่น หลังเลิกงานมักจะไปทำกิจกรรมให้มีความสุขกับตัวเอง อาทิ ไปเล่นฟิตเนส หรือสังสรรค์พบปะเพื่อนฝูง องค์กรจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ความแตกต่างของคนทั้ง 3 กลุ่ม มีความเข้าใจในบุคลิกภาพของคนแต่ละกลุ่ม เพราะในแต่ละกลุ่มมีลักษณะการทำงานที่ไม่เหมือนกัน รวมถึงความต้องการในสวัสดิการก็ต่างกันด้วย

สวัสดิการถือเป็นเรื่องสำคัญของคนในยุคนี้ เพราะนอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับแล้ว สวัสดิการก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยดึงดูดให้คนมาสมัครงานและรักษาพนักงานที่ดีไว้กับองค์กร แต่เนื่องจากในองค์กรหนึ่งนั้นประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมาก โดยเฉพาะองค์กรในยุคนี้ เป็นยุคที่องค์กรขนาดใหญ่ มีพนักงานทั้ง 3 เจเนอเรชั่น อยู่รวมกัน ตั้งแต่ เบบี้บูมเมอร์ส, เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจเนอเรชั่นวาย จึงถือเป็นเรื่องยากที่จะตอบสนองความต้องการของคนกลุ่มใหญ่และอยู่ในรุ่นที่ต่างกัน โดยเฉพาะการตอบสนองในเรื่องสวัสดิการซึ่งการจะดูแลพนักงานในองค์กร ผู้บริหารควรคำนึงถึงเรื่องสวัสดิการหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานควรได้รับสวัสดิการที่ตนนอกจากจะดึงดูดให้คนอยากมาร่วมงานแล้ว ก็ยังมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานปัจจุบันไว้กับองค์กรและช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผลผลิตที่ดีขึ้นขององค์กรอีกด้วย

จากผลการสำรวจของ Society for Human Resources Management สหรัฐอเมริกา เรื่อง Benefits trend and Employee satisfaction พบว่าสวัสดิการเป็น “ปัจจัยที่สำคัญที่สุด” ที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สูงกว่าค่าจ้าง ความมั่นคง ความยืดหยุ่น และการสื่อสารระหว่างหัวหน้าลูกน้อง (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550) แนวโน้มของการออกแบบและบริหารสวัสดิการสมัยใหม่ จึงมุ่งเน้นที่แนวทางการใช้ชีวิต และความต้องการเฉพาะของคนแต่ละเจเนอเรชั่น อาทิเช่น คนรุ่นเบบี้บูมเมอร์ส จะใส่ใจเรื่องการรักษาความเจ็บป่วย การประกันชีวิต เงินออมหลังเกษียณ ส่วนคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ซึ่งมีทั้งคนที่เพิ่งเริ่มสร้างครอบครัวและผู้ที่อยู่เป็นโสด เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ที่เริ่มสร้างครอบครัว ย่อมต้องการความยืดหยุ่นเรื่องวันหยุด เงินกู้ดอกเบียดำสำหรับซื้อบ้าน สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่ครอบคลุมถึงคู่สมรสและบุตร ส่วนเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ที่เป็นโสด ก็ต้องการสวัสดิการส่วนลดโรงแรม สถานที่ท่องเที่ยว กิจกรรมกีฬา เวิร์คช็อปจัดดอกไม้ หรือคำแนะนำในการลงทุน ส่วนน้องใหม่ เจเนอเรชั่นวายพวกเขาต้องการสวัสดิการจัดฟัน คอนแทคเลนส์ ส่วนลดบัตรรถไฟฟ้า ส่วนลดซื้อคอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊กและบัตรสมาชิกฟิตเนส นอกเหนือจากมุ่งเน้นที่ความต้องการเฉพาะของคนแต่ละเจเนอเรชั่น แล้ว แนวโน้มของสวัสดิการสมัยใหม่ ยังเป็นไปในเชิงป้องกันและส่งเสริมคุณภาพชีวิต อย่างที่เรียกกันว่า Wellness program มากกว่าเชิงรักษา อาทิเช่น สวัสดิการสปา อาหารเพื่อสุขภาพ การออกกำลังกาย การจัดหา นักจิตวิทยาให้คำแนะนำปรึกษาเรื่องเลิกบุหรี่ หรือแม้กระทั่งโยคะและนั่งสมาธิ มีแนวคิดมากมายที่เกี่ยวกับความแตกต่างกันของเจเนอเรชั่น กับความต้องการในสวัสดิการที่ต่างกัน เพราะดังที่ได้กล่าวแล้วว่าเมื่ออยู่ในวัยต่างกัน อาจส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการที่ต่างกันไป

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ปัจจุบันเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยได้กำหนดเป้าหมาย เพื่อการพัฒนาภาคใต้ตามแผนพัฒนาการศึกษา อันเป็นพื้นฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขและเสมอภาคของประชาชน และเพื่อเป็นแหล่ง บริการวิชาการชุมชนทั้งในชนบทและในเมือง ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ประกอบด้วยห้าวิทยาเขต โดยแต่ละวิทยาเขตมีการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนในพื้นที่ อาจกล่าวได้ว่ามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เป็นองค์กรที่มีผลต่อความเป็นอยู่ของประชาชน

และส่งผลต่อการพัฒนาของประเทศ ซึ่งการปฏิบัติงานจะบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลหรือไม่นั้น ต้องอาศัยบุคลากรเป็นสำคัญ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์จึงจำเป็นต้องมีการสนับสนุนบุคลากรโดยเฉพาะในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและสวัสดิการที่ได้รับ เพราะสวัสดิการที่ดีนอกจากจะดึงดูดให้คนอยากมาร่วมงานแล้ว ก็ยังมีส่วนช่วยในการรักษาพนักงานปัจจุบันไว้กับองค์กรและช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อผลผลิตที่ดีขึ้นขององค์กร

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่น ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมต่อองค์กรและบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการที่ดีและตอบสนองความต้องการสำหรับบุคลากรในแต่ละเจเนอเรชั่น สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร และส่งผลให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์สามารถรักษาบุคลากรที่ดีและมีความสามารถให้ยังคงอยู่ รวมถึงสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานได้ นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาสวัสดิการตามเจเนอเรชั่น ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์อีกด้วย

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการที่ดีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถนำไปพัฒนาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการในแต่ละด้าน เป็นแนวทางในการช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระบุคลากรด้านต่างๆ สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละเจเนอเรชั่น รวมถึงสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ให้มีขวัญกำลังใจและสามารถดำรงรักษาบุคลากรที่เก่งและดีไว้ได้

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยเน้นการศึกษาบุคลากรต่างเจเนอเรชั่นต่อความต้องการสวัสดิการของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยเก็บข้อมูลในด้านปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ ได้แก่ เพศ, ช่วงปีเกิด, ระดับการศึกษา, สถานภาพการสมรส, ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด

และใช้เกณฑ์ชี้วัดความต้องการสวัสดิการของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ, ด้านสุขอนามัย, ด้านความมั่นคง, ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเปลี่ยนสภาพ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และลูกจ้างสังกัดสำนักงานอธิการบดีในปีงบประมาณ 2562 จำนวน 607 คน ประกอบด้วย กองกลาง กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองอาคารสถานที่ กองทะเบียน และประมวลผล กองบริการการศึกษา กองกิจการนักศึกษา และกองแผนงาน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2561)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 241 คน โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดของตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้น ตามสังกัดของหน่วยงาน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 2 กลุ่มตัวแปร คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) ช่วงปีเกิด
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) สถานภาพการสมรส
- 5) ตำแหน่งงาน
- 6) หน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความต้องการสวัสดิการ ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านเศรษฐกิจ
- 2) ด้านสุขอนามัย
- 3) ด้านความมั่นคง
- 4) ด้านนันทนาการ
- 5) ด้านการศึกษา

1.4.4 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการทำวิจัย คือ ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2562

1.4.5 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ทำการศึกษา คือ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่
สำนักงานอธิการบดี หมายถึง หน่วยงานที่สังกัดในสำนักงานอธิการบดี ซึ่งประกอบด้วย กองกลาง กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองอาคารสถานที่ กองทะเบียนและประมวลผล กองบริการการศึกษา กองกิจการนักศึกษาและกองแผนงาน

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งเฉพาะ เช่น นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการอุดมศึกษา นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการพัสดุ เป็นต้น

เจนเนอร์ชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดรุ่นราวคราวเดียวกัน เจริญเติบโตขึ้นมาโดยได้รับประสบการณ์จากสภาพแวดล้อมทางสังคมที่คล้ายคลึงกัน ทำให้มีแนวคิด ทักษะ ค่านิยม พฤติกรรม และรูปแบบการดำรงชีวิตที่คล้ายคลึงกันซึ่งได้จัดให้อยู่ในช่วงปีเกิดเดียวกัน

กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomer) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489-2507

กลุ่มเจนเนอร์ชั่น เอ็กซ์ (Generation X) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2523

กลุ่มเจนเนอร์ชั่นวาย (Generation Y) หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2524-2543

สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ ปลอดภัย หรือได้รับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากเงินเดือน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สวัสดิการที่จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่บุคลากร ทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับเงิน เช่น เงินกู้บุคลากร การให้เงินช่วยเหลือด้านการศึกษบุตร ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา เป็นต้น

สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายถึง เป็นการจัดเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในด้านการบริการโดยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ทั้งในนอกเวลาปฏิบัติงาน เช่น การลาป่วยเพื่อรักษาตัว การตรวจสุขภาพประจำปี เป็นต้น

สวัสดิการด้านความมั่นคง หมายถึง สวัสดิการที่ให้ในรูปแบบเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันชีวิต เช่น การให้รางวัลยกย่องชูเกียรติ การพิจารณาเลื่อนชั้น/เลื่อนตำแหน่ง

สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง การจัดสวัสดิการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความสนุกสนานรื่นเริงลดความตึงเครียด การมีส่วนร่วมในกิจกรรมภายในองค์กร เช่น สนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร เป็นต้น

สวัสดิการด้านการศึกษา หมายถึง การจัดให้บุคลากรได้มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติม เช่น การลาศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

สิทธิประโยชน์ (Benefit) หมายถึง ประโยชน์ที่ได้รับ เพื่อช่วยเหลือดูแล อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ที่มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ให้แก่พนักงาน

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่น ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมถึงได้ทำการศึกษาค้นคว้าทบทวนเอกสารและหนังสือเป็นประเด็นที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น
 - 2.1.1 ความหมายของเจเนอเรชั่น
 - 2.1.2 การแบ่งเจเนอเรชั่นและลักษณะพฤติกรรม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
 - 2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory)
 - 2.2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
 - 2.3.1 ความหมายของสวัสดิการ
 - 2.3.2 ประเภทของการจัดสวัสดิการ
 - 2.3.3 หลักการจัดสวัสดิการ
 - 2.3.4 สวัสดิการของคนทำงานยุคใหม่
 - 2.3.5 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเจเนอเรชั่น

ทฤษฎีเจเนอเรชั่น เป็นทฤษฎีที่ใช้อธิบายความแตกต่างของคนต่างรุ่น โดยแบ่งเจเนอเรชั่นตามช่วงปีเกิด (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2559) เจเนอเรชั่นมีความคิดริเริ่มมาจากแนวคิดของชาวตะวันตก การจัดกลุ่มลักษณะนี้ก่อให้เกิดการศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความคิดและพฤติกรรมในการใช้ชีวิต การบริโภคและการทำงาน ทำให้เข้าใจคุณลักษณะของประชากรในแต่ละยุคสมัยดีขึ้น ในปัจจุบันนี้มีการนำแนวคิดและผลการศึกษาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการหลายแขนง ไม่ว่าจะเป็นการตลาด การพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น มักแบ่งกลุ่มเจเนอเรชั่นโดยมองเรื่องอายุคนเป็นเกณฑ์มากกว่าอายุงาน (กานต์พิชชา เก่งการช่าง, 2556)

แนวคิดเกี่ยวกับเจเนอเรชั่นเชื่อว่าบุคคลที่เกิดในช่วงเวลาเดียวกันนั้นมีประสบการณ์ร่วมกันทางสังคม และพบเจอปรากฏการณ์ต่างๆ ในทางประวัติศาสตร์ร่วมกัน ทำให้คนที่เกิดในเจเนอเรชั่นเดียวกันมีค่านิยมร่วมกัน นอกจากนี้ทฤษฎีเจเนอเรชั่นยังศึกษาทั้งในด้านพฤติกรรม สังคม การใช้ชีวิตและความคิดต่างๆ สาเหตุที่คนแต่ละช่วงวัยมีความคิดและพฤติกรรมต่างกันนั้น เป็นเพราะว่าสภาพสังคมในช่วงนั้นๆ เป็นปัจจัยที่หล่อหลอมความคิดและทำให้เกิดพฤติกรรมเหล่านั้นขึ้นมา เมื่อ

เราสามารถเข้าใจความแตกต่างของประชากรแต่ละกลุ่มได้ดี เราก็จะสามารถเข้าถึงหรือบริหารงานต่างๆ ให้สอดคล้องกับคุณลักษณะพฤติกรรมและความต้องการในด้านต่างๆ ต่อไปได้

2.1.1 ความหมายของเจเนอเรชั่น

เดชา วัฒนะไพศาล (2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกัน และประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน

ทศพล กระจ่างน้อย (2555) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง แนวคิดที่แบ่งลักษณะหรือพฤติกรรมของบุคคลโดยใช้เงื่อนไข เรื่องเวลามาใช้อธิบายปรากฏการณ์ ภูมิหลังหรือบริบทแวดล้อม และลักษณะหรือบุคลิกเฉพาะ

Mannheim (1952) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง การแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อยโดยพิจารณาจากช่วงปีเกิดและเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิต คนที่อยู่ในเจเนอเรชั่นเดียวกันจะมีลักษณะเฉพาะที่คล้ายคลึงกัน เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ลักษณะนิสัย เป็นต้น ซึ่งแต่ละเจเนอเรชั่นจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน

Glass (2007) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง ผู้มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกันในสังคมหนึ่งๆ โดยประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันนั้น ๆ

Schoch (2012) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่นที่มีความแตกต่างกันจะมีประสบการณ์ การดำเนินชีวิตค่านิยม ลักษณะการทำงานและแรงจูงใจที่แตกต่างกัน

Greg Hammill (2005) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เจเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงอายุใกล้เคียงกัน ในสังคมหนึ่งที่มีประสบการณ์สภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกันและหล่อหลอมให้เกิดเอกลักษณ์ร่วมกันทั้งในด้านทัศนคติและพฤติกรรม

อาจกล่าวได้ว่าเจเนอเรชั่น หมายถึง การแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อยโดยพิจารณาจากช่วงปีเกิด กลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันจะอยู่ในกลุ่มเดียวกันหรือช่วงปีเกิดเดียวกัน มีประสบการณ์จากเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิตร่วมกัน ก่อให้เกิดเป็นทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกัน ซึ่งแต่ละกลุ่มย่อยหรือแต่ละช่วงอายุจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ลักษณะนิสัย รวมถึงรูปแบบในการดำเนินชีวิต

2.1.2 การแบ่งเจเนอเรชั่นและลักษณะพฤติกรรม

ตามหลักสากลได้มีการแบ่งเจเนอเรชั่นออกเป็น 4 เจเนอเรชั่นด้วยกัน ใน การแบ่งกลุ่มนี้นักวิชาการได้จัดแบ่งกลุ่มตามช่วงอายุและปีเกิด คือ Baby Boomer, Generation X, Generation Y และ Generation Z โดยแบ่งตามยุคสมัยของกลุ่มคนตามช่วงอายุ ซึ่งหมายถึงช่วงเวลาเฉลี่ยระหว่างที่มีลูกคนแรกของแม่กับการมีลูกคนแรกของลูก ดังนั้นในแต่ละเจเนอเรชั่น ก็ จะห่างกันประมาณ 20 กว่าปี ดังนี้

1. Baby Boomer คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489-2507
2. Generation X คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2522

3. Generation Y คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2540

4. Generation Z คือ กลุ่มคนที่เกิด พ.ศ. 2540 ขึ้นไป

สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์ (2557) นักวิชาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กล่าวว่าสังคมในปัจจุบันนี้ แบ่งเป็นกลุ่มคน 4 เจเนอเรชั่น ได้แก่

กลุ่มที่ 1 เจเนอเรชั่น บี (Baby Boomer Generation) หรือ "Gen-B" ซึ่งเป็นคนสูงอายุในปัจจุบัน (พ.ศ.2489-2507) คนกลุ่มนี้เป็นผลผลิตหลังสงครามโลก ครั้งที่ 2 ที่แต่ละประเทศต้องการเร่งผลิตประชากรเพื่อมาพัฒนาประเทศที่บอบช้ำ โดยเขาได้รับรู้ถึงความลำบากของพ่อแม่ ความแร้นแค้นทางเศรษฐกิจ ภาวะวุ่นวายต่างๆ ทำให้มีความอดทนสูง สู้งาน ชอบทำงานและประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง เนื่องจากมีประชากรจำนวนมากที่เกิดในช่วงเดียวกันทำให้มีการแข่งขันสูง นอกจากนี้คนเจนบียังมีระบบชนชั้น หมายถึง การทำงาน เนื่องด้วยสมัยก่อนเทคโนโลยียังไม่ทันสมัยและแพร่หลาย ทำให้องค์ความรู้ตกอยู่กับชนชั้นนำหรือชนชั้นปกครอง ฉะนั้น เขาจึงเชื่อมั่นและรับฟังคำสั่งจากผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีองค์ความรู้มากกว่า ขณะเดียวกันคนยุคนี้อาศัยชีวิตเรียบง่ายเป็นคนเก็บออมมากกว่าใช้จ่าย

กลุ่มที่ 2 เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) หรือเรียกสั้นๆ ว่า "Gen-X" ซึ่งเป็นคนวัยทำงานในยุคปัจจุบัน (พ.ศ.2508-2522) เป็นผลกระทบจากการผลิตประชากรล้นจนต้องคุมกำเนิด ขณะเดียวกันเทคโนโลยีเริ่มทันสมัยและแพร่หลายขึ้นและเริ่มมีตัวเลือกมากขึ้น ทำให้คนกลุ่มนี้เริ่มมีความอดทนน้อยลง มักจะตั้งคำถามว่าทำไมชีวิตต้องทนในเมื่อมีโอกาสและตัวเลือกมากขึ้น คนเจนนี้อย่างทำงานด้วยตัวเอง ยึดระบบชนชั้นน้อยลง เก็บออมและใช้เท่าที่มี เลือกทำงานที่ชอบ รักอิสระ และมีความคิดสร้างสรรค์แหวกกรอบ

กลุ่มที่ 3 เจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือ "Gen-Y" ซึ่งเป็นคนวัยตั้งแต่มัธยมศึกษาตอนปลายถึงเริ่มทำงานใหม่ (พ.ศ.2523-2540) คนกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมเทคโนโลยีทันสมัยและแพร่หลาย รวมทั้งองค์ความรู้ ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลง สมาธิสั้นขึ้น ชอบ Copy-Paste และเปลี่ยนงานบ่อย คนเจนนีไม่ชอบชนชั้น ซึ่งตรงนี้หมายถึงการทำงานและใช้ชีวิต โดยเด็กยุคนี้ชอบการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้นำอย่างเดียว และการบังคับขู่เข็ญจากพ่อแม่

กลุ่มที่ 4 เจเนอเรชั่นซี หรือแซด (Generation Z) หรือ "Gen-Z" (พ.ศ.2540 ขึ้นไป) ซึ่งเป็นคนกลุ่มวัยตั้งแต่แรกเกิดถึงมัธยมศึกษาตอนต้น คนกลุ่มนี้เกิดมาด้วยการเลี้ยงดูที่เพียบพร้อมเทคโนโลยีทันสมัยและแพร่หลาย รวมถึงองค์ความรู้และมีตัวเลือกมาก ทำให้คนกลุ่มนี้มักทำในสิ่งที่ชอบ ชอบความสะดวกสบาย ไม่ชอบพิธีการและสามารถทำอะไรหลายๆอย่างได้ในคราวเดียวกัน

อุทิส ศิริวรรณ (2558) นักวิชาการ กล่าวถึงการศึกษาด้านบริหารธุรกิจ โดยเฉพาะในโลกตะวันตก นักทฤษฎีด้านการจัดการในสหรัฐอเมริกาได้จัดแบ่งกลุ่มคนออกเป็นรุ่นต่างๆ โดยสรุปไว้เป็น 3 รุ่น

1. คนรุ่นเบบี้บูมหรือคน GenB เป็นคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2483 - 2507 หรือในยุคสิ้นสุดสงครามโลก ครั้งที่ 2 สาเหตุที่เรียกว่าเบบี้บูมเมอร์ ก็เพราะว่าหลังจากผ่านสงครามโลก ครั้งที่ 2 ประชากรที่เหลืออยู่ในแต่ละประเทศมีน้อยคน ในยุคนั้นจึงมีค่านิยมที่ต้องมีลูกหลาย ๆ คน เพื่อสร้างแรงงานขึ้นมาพัฒนาประเทศชาติ จึงเป็นที่มาของคำว่า “เบบี้บูมเมอร์” ซึ่งเรียกกันสั้นๆ ว่า

“เบบี้บูม” คนยุคเบบี้บูม คือ คนที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป และเริ่มเข้าสู่วัยชราแล้ว คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่ใช้ชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กตึกา มีความอดทนสูง ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรมาก สู้งาน พยายามคิดและทำอะไรด้วยตัวเอง เป็นเจ้าคนนายคนถูกครอบครัวยุติธรรมมาให้เป็นคนประหยัด อดออม จึงใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง

2. คนรุ่นเอ็กซ์หรือคน Gen X คือ คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508 - 2522 เป็นรุ่นลูกๆของ Gen-B ที่เกิดมาพร้อมกับโลกที่เริ่มมีการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจสูง จึงเริ่มไม่นิยมมีลูกมาก คน Gen X จะมีความคิดกว้าง ช่วยเหลือตัวเองได้เก่ง มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ชอบพูดคุยนทนาแบบผู้ใหญ่ ไขว่คว้าหาความมั่นคงทางอารมณ์และความรู้สึก รอบรู้ ใฝ่ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ สิ่งสมบัตินั้นประสบการณ์พัฒนาตนเองต่อเนื่อง ให้ความสำคัญในเรื่องงาน และครอบครัวอย่างทัดเทียมกัน

3. คนรุ่นวายหรือคน Gen Y เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2537 เป็นเด็กรุ่นใหม่ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง คำว่า “ทำไม” จึงเป็นเหมือนสัญลักษณ์ของพวกเขา คนกลุ่มนี้จะกล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ไม่สนใจต่อคำวิจารณ์ มีความมั่นใจในตัวเอง ชอบทางลัด สะดวก รวดเร็ว และไฮเทคโนโลยี ทุกคำถามมีคำตอบในโลกอินเทอร์เน็ต สมัครงานผ่านอินเทอร์เน็ต คุยกันทางอินเทอร์เน็ต เป็นสาวกไอโฟน ซัมซุง สมาร์ทโฟนรุ่นต่างๆ มีเสียงเพลงเป็นเพื่อน หางานที่ถูกใจทำโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อมๆ กับค่าตอบแทนสูง ไม่ต้องเข้าออฟฟิศให้ปวดหัว ชุดทำงานขอใส่ตามใจฉัน ขอให้วัดกันที่ผลงาน ไม่ต้องการเวลาทำงานที่แน่นอนและงานหนักต้องมาพร้อมกับผลตอบแทนที่ทันพอใจ

นิเวศน์ ธรรมะ (2552) ได้แบ่งกลุ่มประชากรและลักษณะของกลุ่มคนในแต่ละรุ่น (Generational Cohorts) ออกเป็น 3 เจเนอเรชั่น ได้แก่

1. รุ่น Baby Boomers เป็นผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 (ค.ศ. 1946-1964) ประเมินกันว่าในอเมริกามีจำนวนเด็กที่เกิดในช่วงระยะเวลาดังกล่าวสูงถึง 78 ล้านคน ซึ่งประชากรกลุ่มนี้มีอายุค่อนข้างสูง บางส่วนยังทำงานอยู่หรือมีส่วนร่วมในการทำงานต่างๆในสังคมมีรายได้ดี

2. Generation X เป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2519 (ค.ศ. 1965-1976) ซึ่งเป็นช่วงที่อัตราการเกิดของเด็กเริ่มลดลง กลุ่มคนเหล่านี้มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีอิสระทางความคิด มีการศึกษาที่ดีกว่าคนในยุคก่อนหน้า

3. Generation Y จัดเป็นกลุ่มที่มีอายุโตขึ้นมาอยู่ในกลุ่มวัยรุ่นเข้าสู่วัยทำงาน GEN Y จะเป็นคนที่สามารถกระโดดเข้าไปสู่วัยทำงานได้ อาจจะมีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป คนกลุ่มนี้จะเกิดมาพร้อมกับความสงสัย แต่เกิดมาบนความเพียบพร้อมทันสมัย เกิดมาในช่วงเวลาบ้านเมืองสงบและง่ายดายขึ้น พวกเขาไม่รู้จักประวัติศาสตร์ไทยก่อนหน้า มีแม่บ้านคอยดูแลทำความสะอาดบ้าน มีรถที่พ่อแม่ซื้อให้ เชี่ยวชาญการท่องเน็ต เคเบิลทีวี และโทรศัพท์มือถือซึ่งทำให้เข้าถึงหาข้อมูลต่างๆได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) กล่าวถึงการแบ่งเจเนอเรชั่นว่าเริ่มขึ้นจากนักวิจัยชาวตะวันตกที่ทำการจัดกลุ่มคนตามเกณฑ์ช่วงอายุ โดยสามารถแบ่งกลุ่มได้ ดังนี้

1. กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) คือ กลุ่มคนที่เกิดหลังสงครามโลกครั้งที่สอง หรือเป็นกลุ่มประชากรที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 เนื่องจากหลังสงครามโลก ครั้งที่

สองมีการสูญเสียคนจำนวนมาก ในหลายประเทศจึงส่งเสริมให้ประชากรมีทายาทมากขึ้น นอกจากนี้ในช่วงนั้นยังไม่มี การคุมกำเนิดแต่ละครอบครัวจึงมีบุตรหลายคน คุณลักษณะสำคัญของคนกลุ่มนี้จะมีนิสัยมุ่งมั่นกับการทำงาน ทุ่มเททำงานหนัก ให้ความสำคัญกับผลงานและองค์กร

2. กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) คือ กลุ่มคนที่เกิดหลังปีพ.ศ. 2508-2523 ลักษณะเด่นของคนกลุ่มนี้จะมีอุปนิสัยชอบเสี่ยง ชอบความเป็นอิสระ สนใจในเทคโนโลยีปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดี ได้รับการขนานนามว่า Baby Buster หรือ Slacker คือ เป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีค่อนข้างมากส่งผลให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยได้ง่าย คุณลักษณะการทำงานของคนกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงานไปพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นส่วนตัว ครอบครัวและสังคมของตน มีแนวคิดจริงจังที่ดีต่อองค์กรต้องการร่วมงานกับองค์กรเป็นระยะเวลานาน ใช้จ่ายเงินไปกับการสร้างความสุขเพื่อสนองความต้องการมากกว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส

3. กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนรุ่นใหม่ที่เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2524-2543 ซึ่งเกิดมาท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงหลายด้าน พ่อแม่มักออกไปทำงานนอกบ้าน และมีจำนวนมากที่เติบโตมาในครอบครัวที่พ่อแม่แยกทางกัน มีอิสระในการใช้ชีวิตนอกบ้านน้อยกว่ากลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ เนื่องจากพ่อแม่เห็นถึงความไม่ปลอดภัยของสังคมภายนอก ส่งผลให้เจนเนอเรชั่นวายมีวุฒิภาวะหรือความเป็นผู้ใหญ่น้อยกว่ากลุ่มเบบี้บูมเมอร์สหรือกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ในช่วงอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน เจนเนอเรชั่นวาย มีชื่อที่ใช้เรียกหลากหลาย เช่น Millennial, WHY, Dot Com หรือ KIPPERS (Kids in Parents' Pockets Eroding Retirement Saving) เป็นต้น โดยคนกลุ่มนี้เติบโตมาในยุคที่มีอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสูงและมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างมาก รวมถึงเป็นเจนเนอเรชั่นที่ได้รับประสบการณ์และเผชิญวิกฤตความรุนแรงทางสังคมอย่างมาก เช่น สภาวะเศรษฐกิจฟองสบู่ที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ในหลายๆประเทศ เหตุการณ์ก่อการร้าย ภัยธรรมชาติที่รุนแรงและคาดไม่ถึง ส่งผลให้กลุ่มเจนเนอเรชั่นวายมีวิธีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว ให้ความสำคัญของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับ ชอบความท้าทายและอยากรู้อยากเห็นแต่มีความอ่อนไหวต่อสิ่งเร้าจึงมักมีเงื่อนไขในการทำงานเสมอ ทำงานเพื่อวันนี้ไม่มีการวางแผนระยะยาว ไม่คำนึงถึงอนาคต ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมบริโภคอย่างเร่งด่วน ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำ และมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน

ตาราง 1 เปรียบเทียบการแบ่งเจนเนอเรชันตามช่วงปีเกิดของนักวิชาการ

การแบ่งเจนเนอเรชัน	ปี พ.ศ. เกิด				
	สรรพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์ (2557)	อุทิศ ศิริวรรณ (2558)	นิเวศน์ ธรรมะ (2552)	เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552)	Greg Hammill (2005)
Baby Boomer	พ.ศ. 2489-2507	พ.ศ. 2483 - 2507	พ.ศ. 2489-2507	พ.ศ. 2489-2507	พ.ศ. 2489-2507 (ค.ศ.1946-1964)
Generation X	พ.ศ. 2508-2522	พ.ศ. 2508 - 2522	พ.ศ. 2508-2519	พ.ศ. 2508-2523	พ.ศ. 2508-2523 (ค.ศ.1946-1964)
Generation Y	พ.ศ. 2523-2540	พ.ศ. 2523-2537	ช่วงอายุ 15 ปีขึ้นไป	พ.ศ. 2524-2543	พ.ศ. 2524-2545 (ค.ศ.1946-1964)
Generation Z	พ.ศ. 2540 ขึ้นไป	-	-	-	-

ที่มา: รวบรวมโดยผู้วิจัย

อย่างไรก็ตามกลุ่มคนในสถานที่ทำงานขององค์กรต่างๆ โดยส่วนใหญ่ ปัจจุบันประกอบไปด้วยบุคลากร 3 เจเนอเรชัน (Keith, Gardner and Stewart, 2008) นั่นก็คือ เบบี้บูมเมอร์ เป็นกลุ่มคนที่อยู่ในช่วงอายุ 55-73 ปี เจเนอเรชันเอ็กซ์ เป็นกลุ่มคนที่อยู่ในช่วงอายุ 39-54 ปี และ เจเนอเรชันวาย เป็นกลุ่มคนที่อยู่ในช่วงอายุ 19-38 ปี โดยผู้วิจัยเลือก 3 เจเนอเรชันนี้ตามการศึกษาของ เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552) เพื่อใช้ในการวิจัยกลุ่มบุคลากรเนื่องจากเป็นช่วงวัยที่ใกล้เคียงกับบุคลากรวัยทำงานในปัจจุบันมากที่สุด

ตาราง 2 เปรียบเทียบลักษณะพฤติกรรมของแต่ละเจนเนอเรชัน

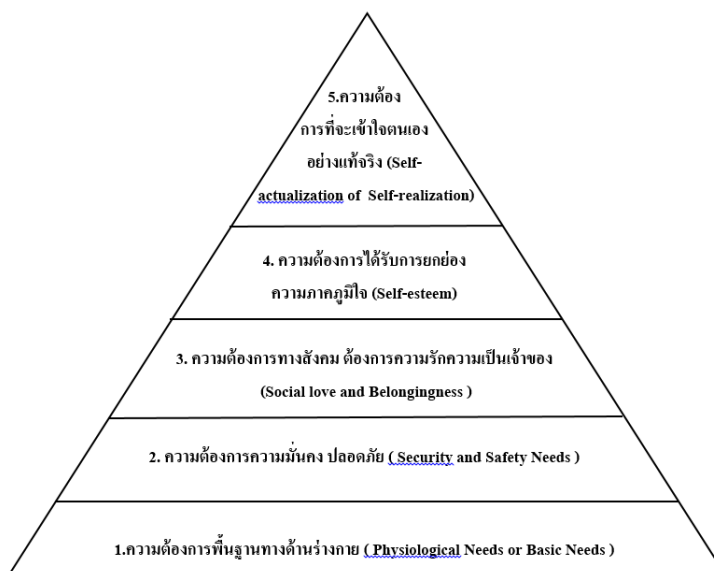
เจนเนอเรชัน	ปีเกิด	ช่วงอายุ (นับถึงปี 2562)	ลักษณะพฤติกรรม
เบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers)	พ.ศ. 2489-2507	55 -73 ปี	อดทน ใจเย็น รอคอยได้ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้นำทางความคิด อาจเรียกได้ว่ามีทัศนคติแบบ 'อนุรักษ์นิยม' ใช้ชีวิตเรียบง่าย เป็นคนเก็บออมมากกว่าใช้จ่าย
เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X)	พ.ศ. 2508-2523	39 - 54 ปี	ชอบความเป็นอิสระ สนใจในเทคโนโลยี ปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีและมีความคิดสร้างสรรค์แหวกกรอบ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงาน ไปพร้อมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ครอบครัวและสังคมของตน
เจนเนอเรชันวาย (Generation Y)	พ.ศ. 2524-2543	19 - 38 ปี	เป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับ ชอบความท้าทายและอยากก้าวหน้า เห็น มักมีเงื่อนไขในการทำงานเสมอ ทำงานเพื่อวันนี้ ไม่มีการวางแผนระยะยาว ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิดมากกว่าการท่องจำและมีความสามารถในการทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน

ที่มา : เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2552)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยา ที่เสนอโดยอับราฮัม มาสโลว์ ในรายงานเรื่อง "A Theory of Human Motivation" และมักถูกนำเสนอโดยรูปพีระมิด มาสโลว์เชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจ และเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็ยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ที่เป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความต้อการ ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ขั้น ดังนี้



ภาพประกอบ 1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

ที่มา: มาสโลว์ (Maslow, 1960 อ้างถึงใน ยงยุทธ เกษสาคร, 2541)

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)

เป็นความต้องการเพื่อจะอยู่รอดของมนุษย์ ถ้าความต้องการพื้นฐานที่สุดนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง ร่างกายของมนุษย์ก็ไม่สามารถทำงานได้ หรือไม่สมารถทำงานได้ดี อากาศ น้ำ อาหาร เป็นสิ่งที่ร่างกายต้องการเพื่อใช้ในกระบวนการสร้างและสลาย เพื่อให้มนุษย์สามารถมีชีวิตอยู่ได้ เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่มและที่พัก จะให้การปกป้องที่จำเป็นกับมนุษย์ จากสภาพอากาศและสิ่งแวดล้อม สัตว์ขาดอาหารและความต้องการทางเพศ ถูกพัฒนามาจากการแข่งขันเพื่อโอกาสในการผสมและสืบพันธุ์

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)

มีอิทธิพลกับพฤติกรรม ถ้าไม่มีความปลอดภัยทางกายภาพ (จากสาเหตุ เช่น อาชญากรรม สงคราม การก่อการร้าย ภัยพิบัติธรรมชาติ หรือ ความรุนแรงในครอบครัว) คนอาจมีอาการของความผิดปกติที่เกิดหลังความเครียดที่สะเทือนใจ (post-traumatic stress disorder) และอาจมีการส่งผ่านความเครียดนี้ไปยังคนรุ่นหลังได้ ถ้าไม่มีความปลอดภัยมั่นคงทางเศรษฐกิจ (จากสาเหตุ เช่น วิกฤติเศรษฐกิจ หรือการขาดโอกาสทางการงาน) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้อาจปรากฏออกมาในรูปของการนิยามงานที่มีความมั่นคง กระบวนการร้องทุกข์เพื่อปกป้องบุคคลจากการกลั่นแกล้งของผู้บังคับบัญชา หรือปกป้องบัญชีเงินฝาก เรียกร้องนโยบายประกันภัย ประกันสุขภาพ ประกันชีวิตต่างๆ การเรียกร้องที่พักที่เหมาะสมสำหรับคนพิการ เป็นต้น ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคล ความมั่นคงทางการเงิน สุขภาพและความเป็นอยู่ ระบบรับประกันช่วยเหลือ ในกรณีของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)

มนุษย์ต้องการที่จะรู้สึกเป็นเจ้าของและถูกยอมรับ ไม่ว่าจะอยู่ในระดับกลุ่มสังคมใหญ่ เช่น สโมสร กลุ่มศาสนา องค์กรสายอาชีพ ทีมกีฬา หรือความสัมพันธ์ทางสังคมเล็กๆ (สมาชิกในครอบครัว คู่ชีวิต พี่เลี้ยง เพื่อนสนิท) มนุษย์ต้องการที่จะรักและถูกรักจากคนอื่น ถ้าขาดความต้องการเรื่องนี้ไป หลากๆ คนกลายเป็นคนขี้เหงา มีปัญหาการเข้าสังคมและเป็นโรคซึมเศร้า ความต้องการเป็นเจ้าของนี้บ่อยครั้งที่สามารถจะชนะความต้องการทางกายภาพและความมั่นคง ปลอดภัย ได้ ขึ้นกับแรงกดดันจากคนรอบข้าง (peer pressure) เช่น คนที่มีอาการ anorexic (เบื่ออาหาร) อาจละเลยความต้องการอาหาร และความปลอดภัย เพียงเพื่อได้ความต้องการควบคุมและเป็นเจ้าของ

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)

เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคล เกิดความพึงพอใจแล้ว ผลลัพธ์กันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (self respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others)

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคน ต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่น ดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others) คือ ความต้องการมี เกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับชื่นชมยินดีมีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่า ความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

มาสโลว์อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสม บุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีก็ต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง” (Maslow, 1970)

ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปโดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่าคนเรามักจะกลัวตัวเองในสิ่งเหล่านี้ “ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์” (Maslow, 1962)

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540) กล่าวถึงทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierarchy) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับความต้องการของมนุษย์ไว้เป็นสำคัญ 5 ชั้น จากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุดซึ่งแต่ละชั้นความต้องการสามารถนำมาเทียบได้กับรูปแบบสวัสดิการในองค์กรได้ ดังนี้

ตาราง 3 เปรียบเทียบความต้องการพื้นฐานตามแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์กับประเภทของสวัสดิการ

ลำดับขั้น	ลักษณะความต้องการของมนุษย์	ประเภทสวัสดิการ
1	ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Need)	อาหาร ที่พัก สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การรักษาพยาบาล น้ำดื่ม
2	ความต้องการทางความมั่นคงปลอดภัย (Safety Need)	อุปกรณ์ป้องกันอุบัติเหตุในที่ทำงาน การประกันชีวิต เงินชดเชย เงินทดแทน การรักษาพยาบาล
3	ความต้องการทางสังคม (Social Need)	การนันทนาการ การกีฬา งานรื่นเริงประจำปี
4	ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem Need)	การจัดกิจกรรมเพื่อประกาศกิตติคุณ ในวาระต่างๆ การให้สิทธิพิเศษแก่ลูกจ้าง
5	ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา (Self actualization Need)	ทุนการศึกษา การศึกษาดูงานในต่างประเทศ

ที่มา: สวัสดิการในองค์กร แนวคิดและวิธีการบริหาร, โดย สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540, กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพริ้นติ้ง.

2.2.2 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) เป็นทฤษฎีที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่องานสามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจและนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่สามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็จะทำให้เกิดความรู้สึกรับรู้ถึงความสำเร็จนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

1.4 ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ต้องอาศัยความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์มีความสำคัญ มีคุณค่า เป็นงานที่ใช้ความคิด มีความท้าทายความสามารถ

1.5 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือ มีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ

2. ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยด้านสุขอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นต้องได้รับการสนองตอบแต่ไม่ได้หมายความว่า ถ้าหากให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารขององค์กร (Company Policy and Administration) คือ การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เช่น นโยบาย การควบคุม ดูแล ระบบขั้นตอนของหน่วยงาน วิธีการบริหารงาน ขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม

2.2 การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (Supervision) เป็นลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervision) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีต่อกัน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) หมายถึง การติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงาน ร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

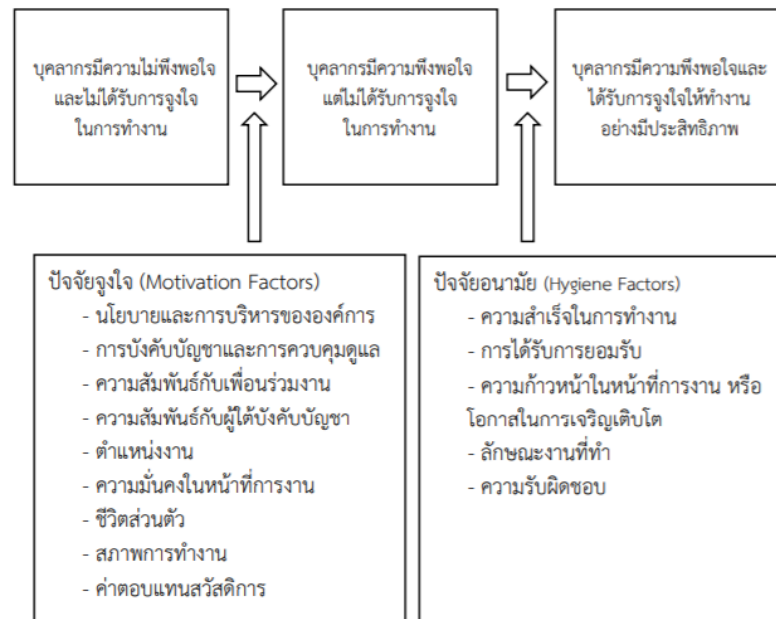
2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ มีความสำคัญของงานต่อองค์กร

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ทำงาน อาจเป็นความสว่าง อุณหภูมิการระบายอากาศ บรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) และสวัสดิการ (Welfares) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่บุคลากรสำหรับการทำงานให้องค์กรไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้างและยังรวมถึงรางวัลที่ให้แก่บุคลากรที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กร หรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งบุคลากรได้รับเพิ่มเติม นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและการประกันชีวิต วันหยุดพักผ่อนหรือ พักร้อน เงินช่วยค่าครองชีพ เงินโบนัส เป็นต้น

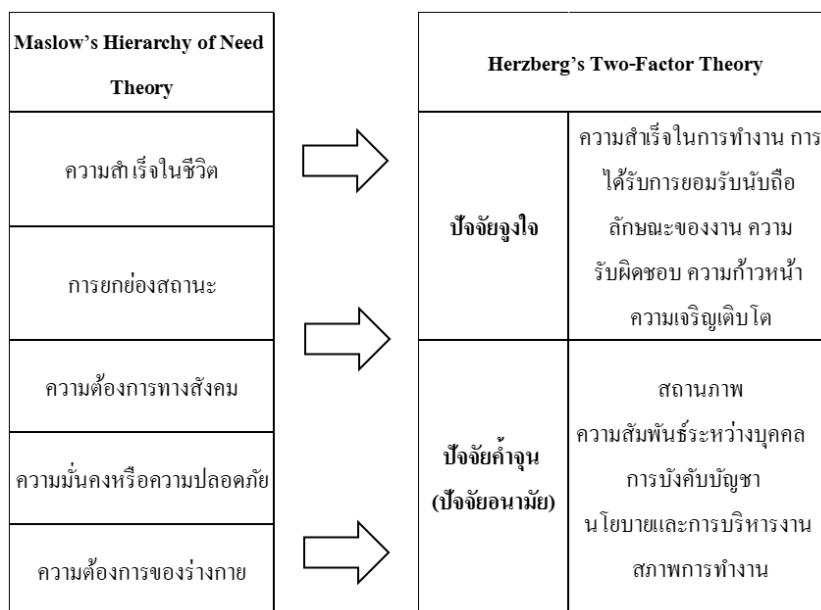


ภาพประกอบ 2 ความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยตามทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ชเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory)

ที่มา: เฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างถึงใน กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

ภาพประกอบ 2 แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจ เมื่อไหร่ที่ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ถูกลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็จะถูกลดต่ำลงไปด้วย และหากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ลดต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยและทำให้หมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเกิดเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากงานในที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need Theory) และทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) แล้ว จะเห็นได้ว่าทั้งสองทฤษฎีมีความสัมพันธ์กัน โดยตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ เสนอว่าขั้นความต้องการที่พื้นฐานมากกว่าหรืออยู่ข้างล่างของพีระมิดจะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่จะเกิดความรู้สึกปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้ ในทางเดียวกันทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอร์ชเบิร์ก ได้สรุปว่าองค์ประกอบการจูงใจอาจไม่มีความหมายเลย トラบเท่าที่องค์ประกอบปัจจัยค้ำจุนยังไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่หรือตอบสนองอย่างดีพอสมควร



ภาพประกอบ 3 เปรียบเทียบระหว่างทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์กับทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542)

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการ เป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาอังกฤษว่า Welfare (Health, Happiness, Prosperity, and Well-being in general) มีความหมายที่ครอบคลุมถึงการจัดบริการและประโยชน์ต่างๆที่นายจ้างได้จัดให้ เพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความมั่นคงปลอดภัย สวัสดิการเป็นเรื่องที่คนทั่วไปถือว่ารัฐต้องเป็นผู้จัดหาให้โดยไม่แสวงหากำไรและเป็นบริการที่ให้เปล่า ถ้าใช้ในทางธุรกิจใช้คำว่า ประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ประโยชน์ตอบแทนลูกจ้าง (Employee Benefits) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2540)

2.3.1 ความหมายของสวัสดิการ

นักวิชาการได้ให้คำจำกัดความและความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” ไว้ว่า สวัสดิการ หมายถึง บริการและประโยชน์พิเศษต่างๆ ซึ่งเป็นสิ่งนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำ โดยองค์กรจะจัดให้ตามความต้องการของลูกจ้างเพื่อให้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงเพื่อความสะดวกสบาย หรือเพื่อการกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง จนเกิดเป็นพันธสัญญาว่าเป็นส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างงาน เป็นสิ่งจูงใจที่จะรักษาคนงานให้ทำงานกับองค์กร สวัสดิการถือเป็นประโยชน์ต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นไปในรูปของเงินรายได้ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติที่หน่วยงานจัดให้อยู่แล้วเพื่อเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การลาจากงานอย่างกะทันหัน ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ ก็ได้ เช่น การให้ลาพักผ่อน

โดยได้รับเงินตามสมควร และการจัดการสภาพแวดล้อมทั้งภายในและรอบๆที่ทำงานให้สะดวกสบาย (กิตตินันต์ พิศสุวรรณ, 2553; ประทีน ไกรษรวิทย์, 2541) รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆของบุคลากรที่องค์กรจ่ายให้ นอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้าง ผลประโยชน์ดังกล่าวอาจเป็นเงินสด สิ่งของ หรือ บริการ เช่น อาหาร ค่าพาหนะ ภาษีเงินได้ที่องค์กรออกให้ เสื้อผ้า ที่พักอาศัย เป็นต้น (สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ, 2560)

นอกจากนี้ยังมีการให้ความหมายของสวัสดิการไปในรูปของค่าตอบแทน ว่าเป็นค่าตอบแทนที่องค์กรกำหนดขึ้น ในการตอบแทนที่ได้เข้าร่วมงานกับองค์กร เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ปัจจุบันอาจเรียกสวัสดิการได้ว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” หรือ “ผลตอบแทนทางอ้อม” เป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเราอาจเรียกรวมๆ ว่า เป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำ จ่ายให้พนักงานเจ้าหน้าที่ ให้มีกำลังใจ มีกำลังใจ ปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร (พิเชษฐ สอนสิริ, 2553; อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552) หรือกระทำให้ขึ้น เพื่อเป็นการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับบุคลากรได้รับสิ่งที่เขาต้องการ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การบำรุงขวัญและกำลังใจของคนที่มาปฏิบัติงาน (สมรภูมิ ขวัญคุ้ม, 2544) อาจเป็นรางวัลที่ให้ กับพนักงานที่เป็นผลมาจากการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ขององค์กรหรือเป็นผลตอบแทนชนิดใดชนิดหนึ่งซึ่งพนักงานได้รับเพิ่มเติมนอกเหนือจากการจ่ายผลตอบแทนพื้นฐาน ทั้งนี้พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ยังได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่าหมายถึง การให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น มีสถานพยาบาลให้ที่พักอาศัย และการจัดรถรับส่งอีกด้วย (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน, 2542 อ้างถึงใน สมชาย หิรัญกิตติ, 2542)

จากการให้ความหมายของสวัสดิการจะเห็นได้ว่า นักวิชาการต่างให้ความหมายของสวัสดิการที่ใกล้เคียงกัน อาจกล่าวได้ว่าสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนหรือประโยชน์พิเศษต่างๆ ในการปฏิบัติงาน อันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการช่วยเหลือในเรื่องเจ็บป่วย อุบัติเหตุหรืออาจเป็นการให้ความสะดวกสบายต่างๆ ก็ได้ ปัจจุบันอาจเรียกสวัสดิการได้ว่า “ผลประโยชน์เกื้อกูล” หรือ “ผลตอบแทนทางอ้อม” จนเกิดเป็นพันธสัญญาว่าสวัสดิการคือส่วนหนึ่งของสภาพการจ้างงาน ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่จะรักษาคนให้ทำงานกับองค์กรต่อไป

2.3.2 ประเภทของการจัดสวัสดิการ

วันतीय วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, และกิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล (2538) กล่าวถึงการจัดสวัสดิการในองค์การสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการตามกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการซึ่งเกิดขึ้นโดยมีระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดให้นายจ้าง/ฝ่ายประกอบการจะต้องจัดให้ตามที่กำหนด
2. สวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมาย ได้แก่ สวัสดิการที่จัดขึ้นสูงกว่าที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับกำหนด การจะโดนฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งและ/ หรือร่วมกันจัดหลายฝ่ายเพื่อให้ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งสภาพการทำงาน สภาพร่างกายและจิตใจ ตามปกติ สวัสดิการประเภทนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 สวัสดิการทางเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นรูปตัวเงิน หรือจ่ายให้ในรูปตัวเงินได้ เช่น รถรับส่ง เครื่องแบบ ที่อยู่อาศัย เงินช่วยเหลือเมื่อออกจากงาน การศึกษาบุตร เป็นต้น

2.2 สวัสดิการทางสังคม เป็นสวัสดิการที่ถือเป็นสิ่งอำนวยความสะดวก การบำรุงขวัญกำลังใจ เช่น การให้ค่าปรึกษา ทัศนศึกษา สันทนาการ เป็นต้น

จุฬารัตน์ บำรุงสุข (2547) ได้แบ่งประเภทของการจัดสวัสดิการและค่าตอบแทน ไว้ 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการที่จัดขึ้นโดยมีระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดให้ฝ่ายนายจ้างต้องจัดสวัสดิการขั้นต่ำให้แก่ลูกจ้าง เช่น การจัดให้มีวันหยุด

2. สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด หมายถึง สวัสดิการที่จัดให้ บุคลากรมากกว่าที่กฎหมายหรือระเบียบ ข้อบังคับกำหนด ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สวัสดิการประเภทนี้อาจจำแนกได้ ดังนี้

2.1 สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้น เพื่อเพิ่มพูน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้แก่บุคลากร ทำให้มีหลักประกันทางการเงิน และมีฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เช่น การจัดให้มีเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ เงินล่วงเวลา เป็นต้น

2.2 สวัสดิการทางด้านสังคม เป็นสวัสดิการที่จัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ ทางด้านจิตใจของบุคลากร

2.3 ด้านนันทนาการและความสะดวกสบาย เป็นการจัดเพื่อให้บุคลากร ในองค์กรได้รับความสนุกสนานรื่นเริงลดความตึงเครียดหรือความขัดแย้งระหว่างเจ้านายกับลูกน้อง โดยมีการปฏิสัมพันธ์จากกิจกรรมทางสังคมร่วมกัน เช่น การจัดตั้งสโมสร การจัดตั้งให้มีการแข่งขัน กีฬา เป็นต้น

2.4 ด้านสุขภาพและอนามัย เป็นการจัดเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับ บุคลากรในด้านการบริการโดยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ทั้งในนอกเวลาปฏิบัติงาน เช่น การ จัด บริการทางการแพทย์ การให้ค่าปรึกษาทาง การแพทย์รวมทั้งตรวจสุขภาพประจำปี

2.5 ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นการจัดเพื่ออำนวยความสะดวกความปลอดภัยในการทำงาน

2.6 ด้านการเพิ่มพูนความรู้ หมายถึง การจัดให้บุคลากรได้มีการศึกษา อบรมเพิ่มเติม

วัลลุชอร์ ชูแก้ว (2553) กล่าวถึงการแบ่งประเภทการให้บริการแก่ผู้ปฏิบัติงาน ไม่สามารถกำหนดหรือจำแนกเป็นประเภทของการบริการได้แน่นอนและเป็นหลักเกณฑ์ได้ เพราะ การแบ่งประเภทของสวัสดิการนั้น มักจะแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและความพึงพอใจของนายจ้าง และลูกจ้างในกรณีนั้นๆ ได้แบ่งประเภทของการบริการสวัสดิการออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ ประโยชน์บริการใดๆ ก็ตาม ที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อ ความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ แก่บุคคลขององค์การและเพื่อเป็นหลักประกันเงินแก่บุคลากรเหล่านั้น ทุพพลภาพ การกู้ยืมอัตราดอกเบี้ยต่ำ และเงินค่าอาหารทำการล่วงหน้า เป็นต้น

2. ด้านนันทนาการ ได้แก่ ประโยชน์และบริการที่องค์กรให้แก่บุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรขององค์กรได้รับความสนุกสนาน เพลิดเพลินใจเป็นการช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน และเพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้มีกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ร่วมกัน

3. ด้านอำนวยความสะดวกสบาย เป็นประโยชน์และบริการจัดขึ้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสบายต่างๆ ให้ทั้งในเวลาและนอกเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งบริการมีได้หลายรูปแบบและบางรูปแบบมีลักษณะเป็นการให้บริการทั้งด้านอำนวยความสะดวกสบายและด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดบริการรถรับส่ง บริการทางการแพทย์ การจำหน่ายอาหาร เป็นต้น

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540) จัดประเภทสวัสดิการจากการศึกษารูปแบบที่ นายจ้างจัดให้สถานประกอบการแต่ละแห่งไว้ 10 ประเภท ดังนี้

1. บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Services) เช่น การรักษาพยาบาล การเจ็บป่วยเล็กน้อยจนถึงระดับรุนแรง การรักษาสายตา ฟัน การจัดให้มีแพทย์ พยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาล การลาพักรักษาตัว การตรวจสุขภาพ การให้คำแนะนำเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับโรคภัย

2. บริการด้านความปลอดภัย (Safety Services) เช่น การจัดนิทรรศการเรื่องความปลอดภัย การติดประกาศ การอบรม และการให้การศึกษากับความปลอดภัยในการทำงาน

3. บริการด้านความมั่นคง (Security Services) ส่วนมากให้ในรูปเงินรางวัล บำนาญ เงินทดแทน เงินชดเชย การประกันชีวิต

4. บริการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท (Payment for Entitled Leave) เช่น วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาเพื่อรับราชการทหาร วันลาภักดิ์ วันลาสหภาพ วันลาแต่งงาน

5. บริการด้านการศึกษา (Education Services) เช่น การศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ การศึกษานอกโรงเรียน

6. บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Services) เป็นสวัสดิการที่ปรากฏชัดเจนทั้งในรูปการช่วยเหลือทางการเงินและเกี่ยวกับเงิน เช่น บริการบ้านพัก อาหารกลางวัน ร้านค้าสวัสดิการ สหกรณ์ออมทรัพย์ เครื่องแบบ เงินสงเคราะห์ต่างๆ

7. บริการนันทนาการ (Recreational Services) เช่น กีฬา ชมรมดนตรี ศูนย์สุขภาพซึ่งกำหนดขึ้นตามความต้องการของพนักงาน

8. บริการให้คำปรึกษา (Counseling Services) เป็นบริการที่จัดให้โดย นายจ้างตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้าง ทั้งปัญหาที่เกี่ยวกับการทำงานและปัญหาส่วนตัว เช่น ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับกฎหมายและภาษี ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับคู่สมรสและบุตร

9. โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonuses and Services) เป็นสวัสดิการที่ นายจ้างจัดให้เพื่อเพิ่มพูนรายได้ และเสริมสร้างให้ลูกจ้างเกิดความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี โบนัสการผลิต การแบ่งผลกำไร เบี้ยขยัน เป็นต้น

10. บริการอื่นๆ (Other Services) เช่น ศูนย์เด็กเล่น ที่จอดรถประจำตำแหน่ง สิทธิการจองบ้านพักตากอากาศ โทรศัพท์เคลื่อนที่

จากการจำแนกประเภทของสวัสดิการตามที่นักวิชาการได้กำหนดไว้ พบว่าการจำแนกประเภทของสวัสดิการตามหลักเกณฑ์ที่นักวิชาการแต่ละท่านนำมาใช้ หากแต่สวัสดิการในกลุ่มที่เป็นระเบียบข้อบังคับตามกฎหมายจะมีแนวทางการจัดไปในทางเดียวกันเป็นมาตรฐานเดียวกัน ในขณะที่สวัสดิการที่นายจ้างจัดให้หรือจากความต้องการของลูกจ้างและเป็นสิ่งทีนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ สวัสดิการจะถูกจัดตามความสามารถในการจ่ายและการจ้างงานของนายจ้าง รวมถึงตามวัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการขององค์กร ผู้วิจัยได้สรุปประเภทของการจัดสวัสดิการจากการจำแนกของนักวิชาการแต่ละท่าน โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ตามการจัดประเภทสวัสดิการจากการศึกษารูปแบบที่นายจ้างจัดให้สถานประกอบการของ สุรางค์รัตน์ วศินารมย์ (2540) ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา

2.3.3 หลักในการจัดสวัสดิการ

กิ่งพร ทองใบ (2553) กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการที่ควรคำนึงถึงมี 6 ประการ ดังนี้

1. หลักการตอบสนองความต้องการอย่างแท้จริง เนื่องด้วยองค์กรมีพนักงานจำนวนมาก ทำให้เกิดความหลากหลายในด้านความต้องการสวัสดิการ ก่อนองค์กรจะจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้แก่พนักงาน จึงควรสำรวจความต้องการของพนักงานก่อน เพื่อให้สวัสดิการที่จัดถูกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและตรงตามความต้องการของพนักงานส่วนใหญ่มากที่สุด อีกทั้งยังทำให้องค์กรเกิดความคุ้มค่าแก่การลงทุนในด้านนี้ด้วย
2. หลักการตอบสนองความต้องการของคนส่วนใหญ่ การจะตอบสนองความต้องการของทุกคนในองค์กรภายในเวลาเดียวกันนั้นเป็นเรื่องที่ยาก องค์กรจึงต้องเรียงลำดับความสำคัญและอ้างอิงความต้องการของคนส่วนใหญ่เป็นหลัก เพื่อให้สวัสดิการที่จัดขึ้นนั้น สนับสนุนหรือช่วยเหลือพนักงานส่วนใหญ่ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
3. หลักการมีส่วนร่วม สวัสดิการที่จัดขึ้นควรพิจารณาจากความต้องการในลักษณะที่เป็นภาพรวม เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนเข้าถึงและสามารถใช้สวัสดิการที่จัดขึ้นได้
4. หลักความเสมอภาค พนักงานทุกคนควรได้รับสิทธิในการเข้าถึงและใช้สวัสดิการขององค์กร เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและปราศจากการความรู้สึกของความแบ่งแยก อันนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปซึ่งผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ
5. หลักความสะดวก องค์กรควรทำให้ขั้นตอนการใช้สวัสดิการของพนักงานเกิดความสะดวกสบายและเข้าใจง่าย เพื่อกระตุ้นและสนับสนุนให้พนักงานได้ใช้สวัสดิการให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด
6. หลักความประหยัด สวัสดิการนับเป็นงบประมาณส่วนหนึ่งขององค์กรที่ค่อนข้างสูง เนื่องจากต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายด้านสวัสดิการของพนักงานทุกคน ดังนั้นการติดตามผลการจัดสวัสดิการว่าส่งผลอย่างไรต่อผลการปฏิบัติงานนั้นจึงเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อวัดความคุ้มค่าในการจัดสวัสดิการขององค์กรต่อไป

2.3.4 สวัสดิการของคนทำงานยุคใหม่

แสงเดือน ตั้งธรรมสถิตย์ (2561) กล่าวถึงสวัสดิการที่คนยุคใหม่ต้องการในปัจจุบัน พบว่านอกจากสวัสดิการตามกฎหมายกำหนดแล้ว หลายองค์กรเริ่มหันมาให้ความสำคัญและคิดค้นสวัสดิการที่มีความแปลกใหม่เพื่อให้เข้ากับไลฟ์สไตล์ของคนทำงานยุคใหม่มากขึ้น เพื่อดึงดูดให้คนรู้สึกสนใจและอยากมาทำงานกับองค์กรมากขึ้น ด้วยเหตุนี้จึงได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของคนทำงานทั่วประเทศจำนวน 3,184 คน ในเรื่องสวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนดที่พนักงานอยากได้จากองค์กร พบว่ามีสวัสดิการรูปแบบใหม่ที่พนักงานในยุคปัจจุบันอยากได้ ประกอบไปด้วย 7 กลุ่มสวัสดิการ ดังนี้

1. สวัสดิการเกี่ยวกับการพักผ่อนและความบันเทิง

เนื่องจากการทำงานต้องพบเจอสถานการณ์ตึงเครียดอยู่เป็นประจำ ดังนั้นหากองค์กรสามารถจัดสรรสวัสดิการที่ช่วยเรื่องการผ่อนคลายและความบันเทิงแก่พนักงานนอกเหนือจากการมีพื้นที่นันทนาการได้ อาทิ การนำคะแนนสะสมแต้มตาม KPI หรือเกณฑ์ต่าง ๆ ตามที่องค์กรกำหนดไปแลกเปลี่ยนเป็นแพ็คเกจท่องเที่ยวกับครอบครัวในช่วงปลายปี เป็นต้น ก็จะทำให้สวัสดิการดูน่าสนใจมากขึ้น และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมากขึ้น

2. สวัสดิการเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความสามารถในด้านอื่น ๆ ตามความสนใจของพนักงาน เช่น คอร์สถ่ายภาพ ทำอาหาร หรือการจัดสวน การให้พนักงานสามารถเลือกใช้อุปกรณ์ไอทีได้ตามความถนัด เช่น แมคบุ๊ก โน้ตบุ๊ก คอมพิวเตอร์พีซี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพ

การที่องค์กรมีประกันสุขภาพหรือประกันชีวิตให้กับพนักงานถือเป็นเรื่องที่ดี แต่หากองค์กรสามารถส่งเสริมเรื่องสุขภาพในด้านอื่น ๆ ของพนักงานได้มากขึ้น เช่น สนับสนุนอาหารเสริมหรือวิตามินให้กับพนักงาน หรือสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่าง ๆ ตลอดจนการนำนักจิตวิทยาหรือจิตแพทย์มาให้คำปรึกษาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานได้ ก็จะทำให้สวัสดิการนั้นดูน่าสนใจและพนักงานรู้สึกดีกับองค์กรมากยิ่งขึ้น

4. สวัสดิการเกี่ยวกับวันหยุดและวันลาพิเศษนอกเหนือกฎหมายกำหนด

วันหยุดและวันลาถือเป็นสวัสดิการตามกฎหมายที่พนักงานทุกคนควรได้รับจากองค์กรอยู่แล้ว แต่หากองค์กรสามารถให้วันลาในกรณีพิเศษได้เพิ่มเติมก็อาจจะเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถมัดใจพนักงานได้เช่นกัน เช่น สามารถให้พนักงานลาออกหักได้ หรือให้พนักงานผู้หญิงลาเนื่องจากปวดประจำเดือนได้โดยไม่ต้องนับรวมกับการลาป่วย เป็นต้น

5. สวัสดิการเกี่ยวกับค่าตอบแทนพิเศษ

นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว หากองค์กรไหนมีค่าตอบแทนพิเศษตามวาระสมควรก็ถือเป็นอีกสวัสดิการหนึ่งที่ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังจูงใจให้พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น สนับสนุนค่าเดินทางสำหรับคนที่พักอยู่ไกลจากบริษัท สนับสนุนค่าเดินทางสำหรับคนใช้ระบบขนส่งสาธารณะ สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการรักษาสัตว์เลี้ยง ค่าล่วงเวลาสำหรับคนที่มาทำงานเร็วกว่าเวลาเช้างาน หรือจะเป็นค่าตอบแทนด้านความเครียดสำหรับ

ตำแหน่งที่มีความกดดันและเครียดเป็นพิเศษ ตลอดจนเงินชดเชยในกรณีพนักงานเสียชีวิตขณะยังเป็นพนักงานของบริษัท โดยคู่สมรสจะได้รับเงินชดเชยบางส่วนของเงินเดือนพนักงาน เป็นต้น

6. สวัสดิการเกี่ยวกับของขวัญพิเศษ

สวัสดิการพิเศษที่มุ่งใจพนักงานอาจไม่ได้อยู่ในรูปแบบตัวเงินเสมอไป องค์กรสามารถสร้างสรรค์สวัสดิการพิเศษโดยการแจกรางวัลจากการจัดการแข่งขันเพื่อพัฒนาองค์กร ในด้านต่าง ๆ ได้ เช่น การแข่งขันตกแต่งบริเวณที่ทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อช่วยเพิ่มบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่มากขึ้น

7. สวัสดิการเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนเวลาในการเข้าออกงาน

พนักงานในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการบริหารเวลาในการทำงานและการพักผ่อน (Work-Life Balance) กันมากขึ้น ดังนั้นหากมีสวัสดิการที่ตอบโจทย์ในเรื่องดังกล่าว เช่น สามารถขยายเวลาพักเที่ยงให้มากกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน หรือมีเวลาพิเศษเพื่อให้พนักงานได้พักผ่อนระหว่างวัน ก็ถือเป็นอีกสวัสดิการที่สามารถมัดใจพนักงานในยุคปัจจุบันได้เป็นอย่างดี

2.3.5 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้จัดให้มีสวัสดิการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อให้สมาชิกได้รับสิทธิประโยชน์ เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ และคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้คนดีคนเก่งเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย เพื่อช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระของบุคลากร เพื่อเป็นขวัญ กำลังใจและธำรงรักษาบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้บุคลากร ทำงานเต็มศักยภาพ และเพื่อให้บุคลากรมีความสุขสบายในการทำงาน โดยกำหนดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ดังนี้

1. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

มหาวิทยาลัยได้ร่วมกับบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนไทยพาณิชย์ จำกัด จัดตั้งเป็นกองทุนรวมโดยใช้ชื่อกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทยพาณิชย์มาสเตอร์ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว (SCBAM Master Fund) มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการ และหลักประกันแก่พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้เมื่อออกจากงาน ประโยชน์ที่จะได้รับจากกองทุนคือ เงินบำเหน็จมาจากเงินสะสมของสมาชิก รวมกับเงินสมทบที่มหาวิทยาลัยจ่ายให้เป็นรายเดือน พร้อมดอกผลที่เกิดขึ้น

2. กองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย

จัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นสวัสดิการแก่พนักงานมหาวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรต่าง ๆ แก่พนักงานมหาวิทยาลัย สวัสดิการของกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัยขณะนี้ให้บริการในเรื่อง ต่าง ๆ ดังนี้

2.1 สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล ค่าคลอดบุตรและทันตกรรม (เฉพาะอุดฟัน ถอนฟัน ผ่าฟันคุดชุดหินปูนและรักษารากฟัน) ตนเองและญาติสายตรงเบิกได้ตามจ่ายจริงแต่รวมกันทั้งปีงบประมาณ ไม่เกิน 20,000 บาท บวกเงินสะสม ใช้บริการได้ทุกสถานพยาบาลที่มีแพทย์ปฏิบัติหน้าที่

กรณีคลอดบุตร ให้นำใบเสร็จรับเงินค่าคลอดบุตรมาจ่ายจากประกันสังคม แล้วนำส่วนต่างมาเบิกกับกองทุนพนักงานมหาวิทยาลัย

ทั้งนี้หากเบิกจ่ายในปีงบประมาณนั้น ไม่เกิน 20,000 บาท สามารถสะสมได้จำนวนร้อยละ 40 ของเงินส่วนที่เหลือ โดยสะสมได้ไม่เกิน 200,000 บาท เพื่อนำไปใช้หลังเกษียณอายุงาน ถ้าวางเงินยังเหลืออยู่สามารถใช้เป็นค่ารักษาพยาบาล สำหรับตนเองและญาติสายตรงได้ไม่เกินวงเงินสะสม (ญาติสายตรง คือ พ่อ แม่ คู่สมรสและบุตร ไม่กำหนดอายุ)

2.2 สิทธิสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลกรณีเป็นผู้ป่วยนอกและตรวจสุขภาพประจำปี (เฉพาะตนเอง) รักษาได้ทุกสถานพยาบาลที่มีแพทย์ปฏิบัติหน้าที่ โดยเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลได้ครั้งละไม่เกิน 1,500 บาท/โรค/วัน ไม่เกิน 20 ครั้งต่อปีงบประมาณ

2.3 กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องใช้สิทธิค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงินที่ได้รับสิทธิในข้อ 1 เฉพาะตนเอง ให้เบิกจ่ายส่วนที่เกินได้ โดยจ่ายร่วมกับมหาวิทยาลัย (Co-pay) ในการจ่ายเฉพาะค่าวัสดุอุปกรณ์ ทางกายภาพ และอวัยวะเทียม (โดยอาจอ้างอิงบัญชีจากกรมบัญชีกลาง) เป็นสัดส่วนร้อยละ 50 ในวงเงินไม่เกิน 30,000 บาท

2.4 กรณีทุพพลภาพจากอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และต้องออกจากงาน ซึ่งจะต้องได้รับการรับรองจากแพทย์รายละ 200,000 บาท (เฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่เท่านั้น ไม่รวมถึงผู้ที่เกษียณอายุงานไปแล้ว) ถ้าวางเงินสะสมยังเหลืออยู่ สามารถใช้เป็นการรักษาพยาบาลสำหรับตนเองได้ไม่เกินวงเงินสะสม

2.5 สวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรในแต่ละระดับการศึกษา ให้เบิกจ่ายได้ตามสิทธิของข้าราชการ หากคู่สมรสของพนักงานมหาวิทยาลัย มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตรจากหน่วยงานอื่นก็ให้ใช้ สิทธิเบิกจากหน่วยงานนั้นก่อน

3. การจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวและเงินบำเพ็ญกุศลศพ บุคลากรถึงแก่กรรม มหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินสงเคราะห์ฯ กรณีข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงาน มหาวิทยาลัย พนักงานเงินรายได้ ตามบัญชีรายชื่องบประมาณเงินรายได้ของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปีได้ถึงแก่กรรม บุคคลในครอบครัวมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์ครอบครัวและเงินบำเพ็ญกุศลศพรายละ 20,000 บาท จากการจัดสวัสดิการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้งนี้ผู้มีสิทธิต้องยื่นเรื่องขอรับเงินสงเคราะห์ภายใน 60 วัน นับจากวันที่บุคลากรถึงแก่กรรม

4. เงินชดเชย

การจ่ายเงินชดเชยให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่ออกจากงานเนื่องด้วยเกษียณอายุ เสียชีวิต หรือเมื่ออายุครบ 55 ปีบริบูรณ์จะได้ค่าชดเชยตามอัตรา เงินเดือนสุดท้าย ดังต่อไปนี้

4.1 เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน 1 เดือน

4.2 เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 1 ปีแต่ไม่ครบ 3 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน 3 เดือน

4.3 เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 3 ปีแต่ไม่ครบ 6 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน 6 เดือน

4.4 เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 6 ปีแต่ไม่ครบ 10 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือน 8 เดือน

4.5 เมื่อปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 10 ปี ให้ได้รับค่าชดเชยเท่ากับเงินเดือนจำนวน 10 เดือน

5. การให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติ

มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริม ยกย่องและประกาศเกียรติคุณบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถ อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้แก่มหาวิทยาลัยและประพุดิตน เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง เหมาะสมที่จะได้รับรางวัลและ ยกย่องเชิดชูเกียรติจึงได้ประกาศเกียรติคุณและยกย่องในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

5.1 มอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์

5.2 ประกาศเกียรติคุณผู้รับราชการ 20 ปี

5.3 ประกาศเกียรติคุณและสดุดีผู้เกษียณอายุราชการ

5.4 ประกาศเกียรติคุณผู้ทำชื่อเสียงให้มหาวิทยาลัย และ The Best

Practices

5.5 การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นมหาวิทยาลัย

5.6 การคัดเลือกอาจารย์ตัวอย่างและผลงานดีเด่นของมหาวิทยาลัย

สงขลานครินทร์

5.7 การส่งบุคลากรเข้ารับการยกย่องในเวทีต่างๆ ตามสถาบันการศึกษา

และกระทรวงต่างๆ

6. สวัสดิการการเข้ารับการรักษากรณีเป็นผู้ป่วยใน

6.1 การประกันอุบัติเหตุ

มหาวิทยาลัยจัดให้มีโครงการประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคล (กลุ่ม) ให้นักศึกษาและบุคลากร มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลอุบัติเหตุ ได้ทั้งโรงพยาบาลของรัฐ เอกชน คลินิกและโพลีคลินิกที่มีใบอนุญาตให้ประกอบโรคศิลป์ทั่วโลก และได้ค่าชดเชยกรณีเสียชีวิต ทุพพลภาพถาวร สูญเสียอวัยวะตามข้อตกลงคุ้มครอง อ.บ.2 ค่าเคลื่อนย้ายเพื่อการรักษาพยาบาลและการส่งศพกลับสู่ภูมิลำเนา

6.2 การเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ได้ขยายสิทธิสวัสดิการการรักษาพยาบาลแก่บุคลากรมหาวิทยาลัย บุคลากรที่เกษียณอายุ และญาติสายตรงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกวิทยาเขต สามารถขึ้นทะเบียนสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า สิทธิประกันสังคมและขอลดหย่อนส่วนเกินสิทธิค่าห้องพิเศษกับโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ สำหรับตนเองได้ 50% และญาติสายตรงได้ 30%

6.3 สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สำหรับสมาชิกที่นอนเป็นผู้ป่วยตั้งแต่ 1 คืนขึ้นไป ในอัตราคืนละ 200 บาท ได้รับสูงสุดไม่เกิน 1,400 บาท และต้องติดต่อขอรับภายใน 60 วัน นับจากวันที่ออกจากโรงพยาบาล ยกเว้นกรณีคลอดบุตร

7. สวัสดิการอื่น ๆ ทั้งนี้สิทธิประโยชน์และประโยชน์อย่างอื่นตามที่ คณะกรรมการกำหนด

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, กฤษยา นุ่มพญา, จีราภา นวลลักษณ์, และชนพัฒน์ ปลื้มบุญ (2557) ศึกษาเรื่องศึกษาและเปรียบเทียบมุมมองคุณลักษณะของเจนเนอเรชันที่มีต่อตนเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเจนเนอเรชันอื่น ระหว่างผู้บังคับบัญชาเจนเนอเรชันเอ็กซ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาเจนเนอเรชันวาย โดยการใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มผู้บังคับบัญชาเจนเนอเรชันเอ็กซ์และกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาเจนเนอเรชันวาย พบว่า ผู้บังคับบัญชาเจนเนอเรชันเอ็กซ์และผู้ใต้บังคับบัญชาเจนเนอเรชันวายมีมุมมองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีช่วงอายุแตกต่างกันในองค์กร เช่น การพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถด้านการบริหารความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชัน (Generation Competency) เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมความสามารถในการรับรู้ เรียนรู้ และเข้าใจในความแตกต่างระหว่างเจนเนอเรชันและปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์ (2558) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอยู่ในระดับปานกลางและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สและกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนกลุ่มเจนเนอเรชัน วาย มีระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ช่วงปี พ.ศ. เกิด ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับเงินเดือนและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน ส่วนเพศและตำแหน่งงานพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยอายุงานและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน นอกนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัยทั้งสามกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณลักษณะของบุคลากรต่างวัยอย่างน้อย 1 ตัว ส่งผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นคุณลักษณะของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

อภิญา อยู่ประเสริฐ, และชูเกียรติ จากใจชน (2561) ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ในแต่ละเจนเนอเรชัน กลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จำนวน 115 คน เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการใช้สวัสดิการในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เจนเนอเรชันปีมีความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินมากกว่าเจนเนอเรชันวาย และในส่วน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เจนเนอเรชันปีมีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมากกว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย และด้านพฤติกรรม

การสำนึกในหน้าที่ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ที่เจเนอเรชันปี มีพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่มากกว่าเจเนอเรชัน เอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย

จิตราพัชร กิรตินันทเจตน์ (2558) ศึกษา รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ชั่น(ประเทศไทย) จำกัด พบว่าความพึงพอใจที่มีต่อสวัสดิการที่บริษัทจัดให้นอกจากที่กฎหมายกำหนดสวัสดิการที่เป็นตัวเงินโดยเฉลี่ยแล้ว กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก ความคิดเห็นด้านสวัสดิการที่พึงประสงค์นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดส่วนใหญ่ ต้องการให้มีการปรับเพิ่มวงเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เพิ่มรายการตรวจสุขภาพประจำปีให้ครอบคลุมโรคต่างๆมากขึ้น จัดให้มีการทำประกันชีวิตประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน และ การให้ทุนศึกษากับพนักงานในการพัฒนาตนเอง

ปองหทัย พึ่งนุ่ม, และนพพร จันทรนำชู (2560) ศึกษาเรื่องการประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย พบว่าระดับการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านระบบสัญญา ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความยุติธรรม ด้านระบบค่าตอบแทน ตามลำดับ ยกเว้น ด้านการรักษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการวิเคราะห์ระดับสภาพที่เป็นจริง สภาพที่คาดหวังและค่าดัชนีระดับความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ พบว่าสวัสดิการด้านที่มีระดับความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการรักษาพยาบาล รองลงมา ได้แก่ ด้านสิทธิประโยชน์ ด้านผลตอบแทนและด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามลำดับ

ณภัค อินทรานนท์, และพีรเศรษฐ์ ชมพุ่มิ่ง (2561) ศึกษาความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาระดับปริญญาโท สวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพและความมั่นคง รองลงมา ได้แก่ สวัสดิการ ด้านช่วยเหลือเกื้อกูล โดยที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits) โดยหากจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายเป็นสวัสดิการยืดหยุ่น สวัสดิการที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าตอบสนองความต้องการ มากที่สุด ได้แก่ การเพิ่มเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และหากเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นจำแนกตามเจเนอเรชันพบว่าเจเนอเรชัน ซึ่งแบ่งประชากรตามปีเกิดที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่ต่างกัน และกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจเนอเรชันซี (Gen-C) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เจเนอเรชันซี มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน และหากเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นตามคุณลักษณะของประชากรพบว่า เพศ ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ ระดับ การศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่ไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรสอายุงานในองค์กร ที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นที่แตกต่างกัน

นันทนพ เข้มเพชร (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม และศึกษาถึงแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y พบว่าประเด็นหลักสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ สิ่งเร้าภายนอก อันหมายถึงนโยบายการบริหารของผู้บริหาร,

เงินเดือนและการควบคุม แรงจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าภายใน ประเด็นรองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ สิ่งเร้าภายใน ได้แก่ ความพอใจในกระบวนการทำงาน, ความสัมฤทธิ์ผลในการทำงานและความก้าวหน้าในงาน นอกจากนี้แนวทางที่สำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม “Generation Y” คือ ต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานที่มีความยุติธรรมจัดให้มีโครงการพัฒนาบุคลากร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

ทัศนีย์ ศรีกิตติศักดิ์ (2554) ศึกษาเจเนเนอเรชันในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจ ในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานกลุ่มบูมเมอร์ส กลุ่มเอ็กซ์ และกลุ่มวาย มีระดับความต้องการปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่มีระดับความต้องการปัจจัยจูงใจในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและชีวิตส่วนตัวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ลักษณะบุคลิกภาพแบบหัวไหนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม ลักษณะบุคลิกภาพแบบแสดงตัวบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์กับปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม

งามจิต อินทวงศ์ (2556) ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และ ประเภทพนักงาน โดยทำการศึกษาจากพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี พบว่าความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมพนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการ ด้านสุขภาพและอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน สุดท้าย คือ ด้านสวัสดิการของหน่วยงาน และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและ ประเภทพนักงาน ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

ไพศาล ธเนศรุ่งโรจน์ (2548) ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าความต้องการในสวัสดิการของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีความต้องการในระดับปานกลางด้านเศรษฐกิจเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษาและระดับน้อยคือด้านนันทนาการผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา เงินเดือนค่าจ้างและตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพครอบครัว และคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านไม่ต่างกัน

เฉลียว ไชยเชษฐ์ (2558) ศึกษาการจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยศึกษาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงาน พบว่าพนักงานมหาวิทยาลัย

เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุ 31 ถึง 35 ปี และมีการศึกษาในระดับปริญญาตรี พบว่าการจัดสวัสดิการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา และสวัสดิการที่ไม่ได้รับการจัดสรร มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าตัวแปรอิสระ คือ สวัสดิการที่ไม่ได้รับการจัดสรรและการจัดสวัสดิการมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($R = .821$) และการจัดสวัสดิการมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขนและวิทยาเขตศรีราชา สามารถอธิบายความแปรผันที่เกิดขึ้นกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ร้อยละ 67.40 อีกร้อยละ 32.60 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่น ๆ ที่ไม่ได้ศึกษา

2.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. ระดับการศึกษา
3. สถานภาพการสมรส
4. ตำแหน่งงาน
5. หน่วยงานที่สังกัด

ช่วงอายุ

- Baby Boomer
- Generation X
- Generation Y

ตัวแปรตาม

ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

- สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ
- สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย
- สวัสดิการด้านความมั่นคง
- สวัสดิการด้านนันทนาการ
- สวัสดิการด้านการศึกษา

ภาพประกอบ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัย เรื่อง ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่น ของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์นั้น โดยภาพรวมของการกำหนดระเบียบวิธีการวิจัย (Methodology) ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีการวิจัย โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยประกอบด้วย หัวข้อในการดำเนินการวิจัย ต่อไปนี้

- 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.2 แบบแผนการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 วิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานอธิการบดี ทั้งที่เป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เปลี่ยนสภาพ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้และลูกจ้าง สังกัดสำนักงานอธิการบดี ในปีงบประมาณ 2562 จำนวน 607 คน ซึ่งประกอบไปด้วย หน่วยงานต่างๆ ได้แก่ กองกลาง กองคลัง กองการเจ้าหน้าที่ กองอาคารสถานที่ กองทะเบียนและประมวลผล กองบริการ การศึกษา กองกิจการนักศึกษา และกองแผนงาน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2561)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากวิธีการของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05 โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

- | | | |
|---|-----|---|
| n | คือ | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| N | คือ | จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา |
| e | คือ | ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (กำหนดขนาดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ระดับ 0.05) |

$$\text{จะได้ว่า สูตร } n = \frac{607}{1 + 607 (0.05)^2} = 241$$

ดังนั้นการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแบ่งประชากรออกเป็นชั้น ตามสังกัดของหน่วยงาน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ดังต่อไปนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานที่สังกัด} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมดตามหน่วยงานที่สังกัด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ในการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนในแต่ละหน่วยงานที่สังกัดของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์จะได้ตามตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยแบ่งตามหน่วยงานที่สังกัด

หน่วยงานที่สังกัด	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
กองกลาง	42	17
กองคลัง	60	24
กองการเจ้าหน้าที่	40	16
กองอาคารสถานที่	334	133
กองทะเบียนและประมวลผล	36	14
กองบริการการศึกษา	14	5
กองกิจการนักศึกษา	56	22
กองแผนงาน	25	10
รวม	607	241

3.2 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและเจเนอเรชั่น ที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires)

ข้อมูลที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการเก็บข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูลต่อไปนี้เป็น

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและทบทวนจากหนังสือ บทความ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์และเอกสารต่างๆ ในเรื่องของแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้
2. การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Survey) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) จากกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ได้กำหนดไว้ จำนวน 241 คน

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่มีทั้งคำถามปลายเปิดและปลายปิด เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงปีเกิด ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรในแต่ละเจเนอเรชั่น ซึ่งครอบคลุมเนื้อหาด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถาม เรื่อง ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ โดยสลักจิต ภูประกร (2555) สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นข้อคำถามการวัดระดับความคิดเห็นในความต้องการสวัสดิการ โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด (Rating Scale)

กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดแบบ Rating Scale ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมาก
- 3 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended)

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

แบบสอบถามฉบับนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการและแนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ และนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ตามการรับรู้และบริบทที่เกิดขึ้นจริงและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่
3. ตรวจสอบความเที่ยง (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาสำนวนภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
4. ตรวจสอบความเชื่อมั่น (Variability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยวิธีคำนวณของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ 0.7
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ในปีงบประมาณ 2562 โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอให้ทางคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ออกหนังสือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ประสานงานกับสำนักงานอธิการบดีของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม
3. ดำเนินการโดยการแจกแบบสอบถามให้กับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 ชุด ตามวิธีการของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยจะแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามในชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งสามารถเก็บคืนมาได้จำนวน 241 ชุด
4. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลักษณะข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.1 นำข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล มาวิเคราะห์ด้วยการใช้ค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลเป็นค่าร้อยละ (Percent)

1.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ด้านความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เรียงลำดับข้อมูล โดยเน้นการบรรยายเชิงพรรณนา สำหรับเกณฑ์การให้คะแนน พิจารณาจากคะแนนอันตรภาคชั้น (Class Interval) ดังนี้ (มนัส วงศ์สีใส, 2551)

$$\text{สูตรการหาอันตรภาคชั้น} = (N-1)/N = (5-1)/5 = 0.80$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุด

3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมาก

2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนปานกลาง

1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนน้อยที่สุด

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างต่อความต้องการสวัสดิการของบุคลากรตามเจเนอเรชั่น กับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล โดยใช้สถิติค่า t-test ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอแบบตารางประกอบการบรรยาย

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ ลักษณะแบบสอบถามเป็นปลายเปิด (Open-Ended) ใช้วิธีการจัดกลุ่ม (Category Analysis) และหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
df	แทน	ค่าองศาอิสระ
SS	แทน	ค่าความผันแปรทั้งหมด
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยความผันแปร
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
P	แทน	ค่า Significant
*	แทน	แทนความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4 ส่วน ตามวัตถุประสงค์ในงานวิจัย ดังนี้
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชันที่ส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ช่วงปีเกิด ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ดังนี้

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

			(n = 241)	
ปัจจัยส่วนบุคคล			จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
	ชาย		98	40.7
	หญิง		143	59.3
ช่วงปีเกิด				
	พ.ศ. 2489 – 2507	กลุ่มเบบี้บูมเมอร์	22	9.1
	พ.ศ. 2508 – 2522	กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	80	33.2
	พ.ศ. 2523 – 2540	กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย	139	57.7
ระดับการศึกษา				
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		64	26.6
	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า		144	59.8
	ปริญญาโท		31	12.9
	ปริญญาเอก		2	.8
สถานภาพการสมรส				
	โสด		114	47.3
	สมรส		115	47.7
	หย่า		9	3.7
	แยกกันอยู่		3	1.2
ตำแหน่งงาน				
	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ		11	4.6
	พนักงานมหาวิทยาลัย		102	42.3
	พนักงานเงินรายได้		60	24.9
	พนักงานราชการ		2	0.8
	ลูกจ้างชั่วคราว-โครงการ		66	27.4
หน่วยงานที่สังกัด				
	กองกลาง		17	7.1
	กองคลัง		24	10
	กองการเจ้าหน้าที่		16	6.6
	กองอาคารสถานที่		133	55.2
	กองทะเบียนและประมวลผล		14	5.8
	กองบริการการศึกษา		5	2.1
	กองกิจการนักศึกษา		22	9.1
	กองแผนงาน		10	4.1

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 และเป็นเพศชาย จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7

ช่วงปีเกิด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงปีเกิดที่ พ.ศ.2523 – 2540 ซึ่งอยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นวาย จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 57.7 รองลงมาคือ พ.ศ.2508 – 2522 ซึ่งอยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นเอ็กซ์ จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และช่วงปีเกิดในพ.ศ. 2489 – 2507 ซึ่งอยู่ในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 26.6 และระดับปริญญาโท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

สถานภาพการสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 และมีสถานภาพโสดในระดับรองลงมาที่ใกล้เคียงกัน จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 47.3 รองลงมาคือสถานภาพหย่า จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 และสถานภาพแยกกันอยู่จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2

ตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมาคือตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว-ลูกจ้างโครงการ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ตำแหน่งพนักงานเงินรายได้ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 24.9 ตำแหน่งข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8

หน่วยงานที่สังกัด ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสังกัดของหน่วยงานอยู่ที่กองอาคารและสถานที่ จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมา คือ กองคลัง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 10 กองกิจการนักศึกษา จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 กองกลาง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 กองการเจ้าหน้าที่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 กองแผนงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 และน้อยที่สุด คือ กองทะเบียนและประมวลผล จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา

ตาราง 6 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทั้ง 5 ด้าน

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการสวัสดิการ
ด้านความมั่นคง	4.25	1.00	มากที่สุด
ด้านสุขภาพอนามัย	4.18	0.85	มาก
ด้านเศรษฐกิจ	4.04	0.89	มาก
ด้านการศึกษา	3.92	0.98	มาก
ด้านนันทนาการ	3.84	0.84	มาก
ความต้องการสวัสดิการโดยรวม	4.04	0.82	มาก

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นถึงความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ในแต่ละด้าน โดยพบว่าบุคลากรมีความต้องการด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=1.00) และมีความต้องการในด้านอื่นๆ รองลงมาในระดับมาก ซึ่งประกอบด้วย ด้านสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.85) ด้านเศรษฐกิจ ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.89) ด้านการศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D.=0.98) และด้านนันทนาการ ($\bar{X} = 3.84$, S.D.=0.84) และความต้องการสวัสดิการโดยรวมของบุคลากร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.=0.82) โดยจะจำแนกความต้องการสวัสดิการในแต่ละด้านตามตาราง ดังนี้

ตาราง 7 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านความมั่นคง

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรด้านความมั่นคง	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการสวัสดิการ
1. การพิจารณาปรับเงินเดือนทุก 1 ปี	4.36	1.09	มากที่สุด
2. การประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ	4.34	.99	มากที่สุด
3. เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน	4.24	1.16	มากที่สุด
4. การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ	4.24	1.12	มากที่สุด
5. การให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.05	1.08	มาก
รวม	4.25	1.00	มากที่สุด

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, S.D.=1.00) และเมื่อพิจารณาความต้องการในแต่ละประเด็น พบว่า

ความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคง เกือบทุกประเด็นมีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การพิจารณาปรับเงินเดือนทุก 1 ปี ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=1.09) การประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ ($\bar{X} = 4.34$, S.D.=0.99) เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=1.16) และการจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ ($\bar{X} = 4.24$, S.D.=1.12) และประเด็นที่มีความต้องการในระดับมาก คือ การให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติ ($\bar{X} = 4.05$, S.D.=1.08)

ตาราง 8 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านสุขภาพอนามัย

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร ด้านสุขภาพอนามัย	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ สวัสดิการ
1. การเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล สงขลานครินทร์	4.39	.99	มากที่สุด
2. สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	4.36	0.93	มากที่สุด
3. ตรวจสุขภาพประจำปีที่โรงพยาบาล สงขลานครินทร์	4.31	1.00	มากที่สุด
4. จัดห้องสุขาที่เพียงพอและถูกสุขลักษณะ	4.31	.96	มากที่สุด
5. อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ไม่เป็นอันตรายต่อ สุขภาพ	4.27	.98	มากที่สุด
6. มีบริการน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอ	4.23	1.02	มากที่สุด
7. ชุดยาสამัญประจำสำนักงาน	4.07	1.01	มาก
8. ยารักษาโรคสามัญประจำหน่วยงาน	4.06	1.03	มาก
9. ห้องพยาบาลสำหรับพนักงานป่วย	3.93	1.17	มาก
10. ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตที่โรงพยาบาล สงขลานครินทร์	3.86	1.11	มาก
รวม	4.18	0.85	มาก

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านสุขภาพอนามัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.85) และเมื่อพิจารณาความต้องการในแต่ละประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ($\bar{X} = 4.39$, S.D.=0.99) สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D.=0.93) การตรวจสุขภาพประจำปีที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.=1.00) การจัดห้องสุขาที่เพียงพอและถูกสุขลักษณะ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.=0.96) การมี

อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.98) และมีบริการน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอ ($\bar{X}=4.23$, S.D.=1.02) และประเด็นอื่นๆที่มีความต้องการในระดับมาก คือ ชุดยาสามัญประจำสำนักงาน ($\bar{X}=4.07$, S.D.=1.01) ยารักษาโรคสามัญประจำหน่วยงาน ($\bar{X}=4.06$, S.D.=1.03) และห้องพยาบาลสำหรับพนักงานป่วย ($\bar{X}=3.93$, S.D.=1.17) และการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ($\bar{X}=3.86$, S.D.=1.11)

ตาราง 9 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเศรษฐกิจ

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร ด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ สวัสดิการ
1. เงินช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษา พยาบาล	4.36	1.05	มากที่สุด
2. การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	4.29	1.05	มากที่สุด
3. ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา	4.21	1.07	มากที่สุด
4. การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์	4.17	1.07	มาก
5. การจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวและเงิน บำเพ็ญกุศลศพเมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม	4.17	1.03	มาก
6. เงินกู้ฉุกเฉินสำหรับพนักงาน	4.02	1.16	มาก
7. เงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตร	3.99	1.24	มาก
8. เงินกู้บุคลากร	3.93	1.17	มาก
9. เงินกู้เพื่อการศึกษาของบุคลากร	3.75	1.26	มาก
10. การบริการจัดรถรับ-ส่งพนักงาน	3.48	1.34	มาก
รวม	4.04	0.89	มาก

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.89) และเมื่อพิจารณาความต้องการในแต่ละประเด็น พบว่า ประเด็นที่มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เงินช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ($\bar{X}=4.36$, S.D.=1.05) การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=1.05) และค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา ($\bar{X}=4.21$, S.D.=1.07) และประเด็นอื่นๆ มีความต้องการในระดับมาก คือ การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ ($\bar{X}=4.17$, S.D.=1.07) การจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวและเงินบำเพ็ญกุศลศพเมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม ($\bar{X}=4.17$, S.D.=1.03) เงินกู้ฉุกเฉินสำหรับพนักงาน ($\bar{X}=4.02$, S.D.=1.16) เงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตร ($\bar{X}=3.99$, S.D.=1.24) เงินกู้เพื่อการศึกษาของบุคลากร ($\bar{X}=3.75$, S.D.=1.26) เงินกู้บุคลากร ($\bar{X}=3.93$, S.D.=1.17) และการบริการจัดรถรับ-ส่งพนักงาน ($\bar{X}=3.48$, S.D.=1.34)

ตาราง 10 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการศึกษา

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร ด้านการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความต้องการ สวัสดิการ
1. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน การดูงานการสัมมนา	4.19	.97	มาก
2. การจัดอบรมเสริมความรู้วิชาชีพให้พนักงาน	4.02	1.05	มาก
3. การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ	3.91	1.23	มาก
4. การจัดสอนเสริมทักษะภาษาที่สาม	3.90	1.10	มาก
5. ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ	3.85	1.14	มาก
6. การจัดบอร์ดหรือนิทรรศการเพื่อเพิ่มความรู้	3.66	1.17	มาก
รวม	3.92	0.98	มาก

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D.=0.98) และเมื่อพิจารณาความต้องการในแต่ละประเด็น พบว่า ความต้องการสวัสดิการด้านนั้นนันทนาการในทุกประเด็นมีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน การดูงานการสัมมนา ($\bar{X} = 4.19$, S.D.=0.97) การจัดอบรมเสริมความรู้วิชาชีพให้พนักงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D.=1.05) การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.91$, S.D.=1.23) การจัดสอนเสริมทักษะภาษาที่สาม ($\bar{X} = 3.90$, S.D.=1.10) ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ ($\bar{X} = 3.85$, S.D.=1.14) และการจัดบอร์ดหรือนิทรรศการเพื่อเพิ่มความรู้ ($\bar{X} = 3.66$, S.D.=1.17)

ตาราง 11 ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้าน
นันทนาการ

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร ด้านนันทนาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับความ ต้องการสวัสดิการ
1. การจัดกิจกรรมแก่ผู้เกษียณอายุราชการ	4.14	1.07	มาก
2. การสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	4.10	.95	มาก
3. มีงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี	3.98	.97	มาก
4. การจัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน	3.95	1.09	มาก
5. การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร	3.69	1.07	มาก
6. บริการหนังสือพิมพ์ นิตยสาร เพื่อให้รู้ทัน เหตุการณ์ต่างๆ	3.52	1.10	มาก
7. การเปิดโทรทัศน์ให้พนักงานรับชมช่วงเช้า และพักกลางวัน	3.46	1.20	มาก
รวม	3.84	0.84	มาก

จากตารางที่ 11 แสดงให้เห็นว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านนันทนาการอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D.=0.84) และเมื่อพิจารณาความต้องการในแต่ละประเด็น พบว่า ความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการในทุกประเด็นที่มีความต้องการอยู่ในระดับมาก คือ การจัดกิจกรรมแก่ผู้เกษียณอายุราชการ ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=1.07) การสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=0.95) มีงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี ($\bar{X} = 3.98$, S.D.=0.97) การจัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน ($\bar{X} = 3.95$, S.D.=1.09) การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.69$, S.D.=1.07) บริการหนังสือพิมพ์ นิตยสาร เพื่อให้รู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ ($\bar{X} = 3.52$, S.D.=1.10) และการเปิดโทรทัศน์ให้พนักงานรับชมช่วงเช้าและพักกลางวัน ($\bar{X} = 3.46$, S.D.=1.20)

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำแนกตามเพศ ช่วงปีเกิด ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่งงาน และหน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปร/ความต้องการ สวัสดิการของบุคลากร	ด้าน เศรษฐกิจ		ด้านสุขภาพ อนามัย		ด้านความ มั่นคง		ด้าน นันทนาการ		ด้าน การศึกษา		t/F Value	P- Value
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
	เพศ											
ชาย	3.81	1.03	3.86	0.98	3.89	1.20	3.60	0.92	3.63	1.12	- 4.39	0.00*
หญิง	4.19	0.75	4.40	0.67	4.49	0.75	4.00	0.74	4.12	0.82		
ช่วงปีเกิด												
กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส	3.81	1.11	3.94	1.04	3.95	1.22	3.60	0.88	3.40	1.05	3.77	0.02*
กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	3.88	0.95	4.09	0.87	4.20	1.06	3.71	0.92	3.76	1.03		
กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย	4.16	0.81	4.27	0.79	4.32	0.92	3.95	0.77	4.09	0.90		
ระดับการศึกษา												
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.93	1.09	3.98	1.04	3.93	1.28	3.69	1.03	3.66	1.20	5.33	0.00*
ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า	4.07	0.81	4.24	0.78	4.32	0.86	3.89	0.76	3.98	0.87		
ปริญญาโท	4.19	0.70	4.44	0.50	4.68	0.53	3.95	0.71	4.28	0.75		
ปริญญาเอก	2.35	0.78	2.60	0.28	2.30	1.56	2.93	0.91	2.25	1.06		
สถานภาพการ สมรส												
โสด	4.06	0.96	4.22	0.84	4.28	0.98	3.90	0.85	4.04	0.96	0.47	0.71
สมรส	3.99	0.86	4.14	0.87	4.20	1.04	3.77	0.84	3.83	1.00		
หย่า	4.22	0.54	4.29	0.78	4.53	0.79	3.94	0.79	3.81	1.02		
แยกกันอยู่	4.37	0.25	4.03	0.42	4.00	1.00	3.67	0.64	3.33	0.44		
ตำแหน่งงาน												
ข้าราชการ/ ลูกจ้างประจำ	3.45	1.46	3.48	1.31	3.27	1.64	3.45	1.34	3.15	1.35	4.57	0.00*
พนักงาน มหาวิทยาลัย	4.17	0.71	4.43	0.59	4.56	0.62	3.97	0.71	4.13	0.77		
พนักงานเงินรายได้	4.08	0.80	4.04	0.82	4.13	0.93	3.77	0.77	3.92	0.95		
พนักงานราชการ	3.25	0.35	4.20	0.42	4.40	0.57	3.50	0.10	3.83	0.24		
ลูกจ้างชั่วคราว- โครงการ	3.91	1.06	4.03	1.01	4.02	1.22	3.75	0.97	3.73	1.15		

ตาราง 12 (ต่อ)

ตัวแปร/ความต้องการ สวัสดิการของบุคลากร	ด้าน เศรษฐกิจ		ด้านสุขภาพ อนามัย		ด้านความ มั่นคง		ด้าน นันทนาการ		ด้าน การศึกษา		t/F Value	P- Value
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
	หน่วยงานที่สังกัด											
กองกลาง	4.06	0.84	4.16	0.79	4.12	0.99	3.96	0.70	3.96	0.83	1.78	0.09
กองคลัง	3.88	0.83	4.23	0.75	4.38	0.79	3.82	0.86	3.72	0.94		
กองการเจ้าหน้าที่	4.29	0.49	4.56	0.50	4.61	0.46	4.16	0.64	4.35	0.63		
กองอาคารสถานที่	3.99	0.98	4.01	0.94	4.04	1.14	3.74	0.90	3.76	1.08		
กองทะเบียนและ ประมวลผล	4.13	0.63	4.54	0.45	4.64	0.43	3.91	0.67	4.31	0.54		
กองบริการ การศึกษา	3.56	0.78	4.44	0.57	4.72	0.52	3.80	0.59	4.53	0.69		
กองกิจการนักศึกษา	4.32	0.61	4.43	0.58	4.69	0.44	4.01	0.66	4.35	0.67		
กองแผนงาน	4.12	1.25	4.52	0.93	4.54	1.01	3.93	1.04	4.03	0.97		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ โดยภาพรวมของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีเพศ ช่วงปีเกิด ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($P=.00$, $P=.02$, $P=.00$, และ $P=.00$ ตามลำดับ) สำหรับบุคลากรที่มีสถานภาพการสมรสและหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน จะมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยบุคลากรที่มีช่วงปีเกิดหรือเจเนอเรชันที่แตกต่างกันจะมีความต้องการสวัสดิการที่แตกแตกต่างกัน ซึ่งแสดงตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 3 ดังนี้

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชันที่ส่งผลต่อความต้องการใน
สวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในด้านต่างๆ จำแนกตามช่วงปีเกิด

ช่วงปีเกิด/ความต้องการ สวัสดิการของบุคลากร	Baby Boomer		Generation X		Generation Y		F Value	P Value
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
ด้านเศรษฐกิจ	3.81	1.11	3.88	0.95	4.16	0.81	3.26	.04*
ด้านสุขภาพอนามัย	3.94	1.04	4.09	0.87	4.27	0.79	2.09	.13
ด้านความมั่นคง	3.95	1.22	4.20	1.06	4.32	0.92	1.47	.23
ด้านนันทนาการ	3.60	0.88	3.71	0.92	3.95	0.77	3.07	.05*
ด้านการศึกษา	3.40	1.05	3.76	1.03	4.09	0.90	6.61	.00*
รวม	3.74	0.93	3.93	0.86	4.16	0.76	3.77	.02*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ โดยจำแนกตามช่วงปีเกิด พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีช่วงปีเกิดแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายละเอียด ความต้องการสวัสดิการทั้ง 5 ด้านแล้ว เห็นได้ว่ามีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (P=.04) ความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ (P=.05) ความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา (P=.00) โดยได้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One way Anova) และวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามช่วงปีเกิด

ความต้องการสวัสดิการ	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	2.00	5.11	2.56	3.26	0.04*
	ภายในกลุ่ม	238.00	186.96	0.79		
รวม		240.00	192.08			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามช่วงปีเกิด พบว่ามีความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ แสดงให้เห็นดังตาราง 15

ตาราง 15 แสดงผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามช่วงปีเกิด

ช่วงปีเกิด	\bar{X}	Baby Boomer	Generation X	Generation Y
Baby Boomer	3.81	-	-0.07	-0.35
Generation X	3.88	0.07	-	-0.28*
Generation Y	4.16	0.35	0.28*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 15 เมื่อทดสอบความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านเศรษฐกิจ จำแนกตามช่วงปีเกิดเป็นรายคู่ พบว่ามีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ เจเนอเรชั่นวายมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่าเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านนันทนาการ จำแนกตามช่วงปีเกิด

ความต้องการสวัสดิการ	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.00	4.25	2.12	3.07	0.05*
	ภายในกลุ่ม	238.00	164.84	0.69		
	รวม	240.00	169.09			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านนันทนาการ จำแนกตามช่วงปีเกิด พบว่ามีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ แสดงให้เห็นดังตาราง 17

ตาราง 17 แสดงผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านนันทนาการ จำแนกตามช่วงปีเกิด

ช่วงปีเกิด	\bar{X}	Baby Boomer	Generation X	Generation Y
Baby Boomer	3.60	-	-0.10	-0.34
Generation X	3.71	0.10	-	-0.24*
Generation Y	3.95	0.34	0.24*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 17 เมื่อทดสอบความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านนันทนาการ จำแนกตามช่วงปีเกิดเป็นรายคู่ พบว่ามีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ เจเนอเรชันวายมีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ มากกว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านการศึกษา จำแนกตามช่วงปีเกิด

ความต้องการสวัสดิการ	ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2.00	12.14	6.07	6.61	0.00*
	ภายในกลุ่ม	238.00	218.58	0.92		
	รวม	240.00	230.72			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านนันทนาการ จำแนกตามช่วงปีเกิด พบว่ามีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ แสดงให้เห็นดังตาราง 19

ตาราง 19 แสดงผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้านการศึกษา จำแนกตามช่วงปีเกิด

ช่วงปีเกิด	\bar{X}	Baby Boomer	Generation X	Generation Y
Baby Boomer	3.40	-	-0.36	-0.69*
Generation X	3.76	0.36	-	-0.33*
Generation Y	4.09	0.69*	0.33*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 เมื่อทดสอบความแปรปรวนความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการศึกษา จำแนกตามช่วงปีเกิดเป็นรายคู่ พบว่ามีความต้องการสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ เจเนอเรชันวายมีความต้องการ สวัสดิการด้านศึกษามากกว่าเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชันวายมีความต้องการสวัสดิการด้านศึกษามากกว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ

ผลการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษาแสดงรายละเอียดตามตาราง

ตาราง 20 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ข้อเสนอแนะ/ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร	จำนวน (n = 98)
1. การให้สิทธิ์แก่บุคลากรในการตรวจสอบสุขภาพประจำปีโดยไม่ต้องชำระเงิน	15
2. การพิจารณาเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนของลูกจ้างและพนักงานทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ตามอัตราค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป	11
3. การจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์แก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น การจัดสัมมนาออกสถานที่	10
4. การปลูกฝังให้บุคลากรดูแลสุขภาพโดยการจัดสถานที่ออกกำลังกายในที่ทำงาน และการให้ความรู้ในการรักษาสุขภาพแก่บุคลากร	9
5. การส่งเสริมการลาศึกษาต่อ/มีทุนการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องกับสายงาน มีงบจัดสรรให้เลือกไปศึกษาหรืออบรมตามความสนใจ	9
6. เงินช่วยเหลือสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนพนักงานที่มากขึ้น และการสมทบค่ารักษาพยาบาลที่เกินระเบียบ	7
7. การจัดให้มีโรงพยาบาลประจำหน่วยงาน/ห้องพักผ่อนประจำ	6
8. ความต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในอนาคตของบุคลากร มีการปรับปรุงเรื่องระบบประเมิน	6
9. ความต้องการสวัสดิการเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ/ผ่อนนานหรือไม่คิดดอกเบี้ย	5
10. ความต้องการได้รับการพัฒนาหรือสนับสนุนการเรียนรู้ทักษะอาชีพเสริมแก่บุคลากร	4
11. ค่าตอบแทนสำหรับวิชาชีพที่มีความเสี่ยง เช่น นักวิชาการเงินและบัญชี รวมถึงค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา	3
12. การส่งเสริมในการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเงิน	3
13. ความต้องการเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน	2
14. การสร้างที่พักแบบตึกสูงสำหรับบุคลากร	1
15. ความต้องการสวัสดิการอื่นๆ เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของบุคลากรที่เรียนดี การส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาที่สาม เงินบำนาญตอนเกษียณ สนับสนุนให้บุคลากรงดใช้กระดาษ เช่น การทำวาระการประชุม การมีชมรมผู้เกษียณเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรรุ่นเก๋ารุ่นใหม่	7
รวม	98

จากตาราง 20 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ ที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ให้การสนับสนุนหรือจัดให้มีขึ้นเพื่อให้การช่วยเหลือบุคลากร โดยความต้องการสวัสดิการ 3 ลำดับแรก คือ การให้สิทธิแก่บุคลากรในการตรวจสุขภาพประจำปีโดยไม่ต้องชำระเงิน จำนวน 15 คน การพิจารณาเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนของลูกจ้างและพนักงานทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ตามอัตราค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป จำนวน 11 คน และการจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์แก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น การจัดสัมมนาออกสถานที่ จำนวน 10 คน ข้อเสนอแนะที่เป็นความต้องการรองลงมา คือ การปลูกฝังให้บุคลากรดูแลสุขภาพโดยการจัดสถานที่ออกกำลังกายในที่ทำงานและการให้ความรู้ในการรักษาสุขภาพแก่บุคลากร จำนวน 9 คน และการส่งเสริมการลาศึกษาต่อ/มีทุนการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวกับสายงาน มีงบจัดสรรให้เลือกไปศึกษาหรืออบรมตามความสนใจ จำนวน 9 คน

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะถึงความต้องการสวัสดิการอื่นๆของบุคลากร เช่น การให้ทุนการศึกษาแก่บุตรของบุคลากรที่เรียนดี ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาที่สาม เงินบำนาญตอนเกษียณ การสนับสนุนให้บุคลากรงดใช้กระดาษ เช่น การทำวาระการประชุม การมีชมรมผู้เกษียณเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรรุ่นเก๋ารุ่นใหม่ เป็นต้น จำนวน 7 คน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษา เรื่อง ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่น ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งตรวจสอบความเที่ยง (Content Validity) โดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) โดยวิธีคำนวณของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ 0.7

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ สังกัดสำนักงานอธิการบดีในปีงบประมาณ 2562 จำนวน 607 คน (กองการเจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2561) และจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 241 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าการทดสอบเอฟ (F-test) โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายกลุ่มกรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ได้วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ซึ่งสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่องความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่น ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สามารถสรุปได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.3 มีช่วงปีเกิดที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย (พ.ศ.2523 – 2540) คิดเป็นร้อยละ 57.7 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.8 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.7 มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 42.3 และสังกัดงานอยู่ที่กองอาคารและสถานที่ คิดเป็นร้อยละ 55.2

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการ และด้านการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ โดยภาพรวมบุคลากรมีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการในแต่ละด้าน พบว่าบุคลากรมีความต้องการด้านความมั่นคงอยู่

ในระดับมากที่สุด สำหรับความต้องการสวัสดิการในด้านอื่นๆ พบว่ามีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา และด้านนันทนาการ พิจารณารายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า

2.1 ด้านความมั่นคง โดยภาพรวมมีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการในแต่ละประเด็นสามารถสรุปได้ ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกประเด็น คือ การพิจารณาปรับเงินเดือนทุก 1 ปี การประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน และการจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ และประเด็นที่มีความต้องการรองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.2 ด้านสุขภาพอนามัย โดยภาพรวมมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการในแต่ละประเด็นสามารถสรุปได้ ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปีที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ การจัดห้องสุขาที่เพียงพอและถูกสุขลักษณะ การมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และมีบริการน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอ ส่วนประเด็นอื่นๆมีความต้องการในระดับมากที่สุดทุกประเด็น

2.3 ด้านเศรษฐกิจ โดยภาพรวมมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการในแต่ละประเด็นสามารถสรุปได้ ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมากที่สุดตามลำดับ คือ เงินช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพและค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา ส่วนประเด็นอื่นๆมีความต้องการในระดับมากที่สุดทุกประเด็น

2.4 ด้านการศึกษา โดยภาพรวมมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการในแต่ละประเด็นสามารถสรุปได้ ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็นตามลำดับ คือ การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน การดูงานการสัมมนา การจัดอบรมเสริมความรู้วิชาชีพให้พนักงาน การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การจัดสอนเสริมทักษะภาษาที่สาม ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ และการจัดบอร์ดหรือนิทรรศการเพื่อเพิ่มความรู้

2.5 ด้านนันทนาการ โดยภาพรวมมีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการในแต่ละประเด็นสามารถสรุปได้ ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการอยู่ในระดับมากที่สุดทุกประเด็นตามลำดับ คือ การจัดกิจกรรมแก่ผู้เกษียณอายุราชการ การสนับสนุนกิจกรรมวินสำคัญทางศาสนา มังงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี การจัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร บริการหนังสือพิมพ์ นิตยสาร เพื่อให้รู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ และการเปิดโทรทัศน์ให้พนักงานรับชมช่วงเช้าและพักกลางวัน

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชันที่ส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

การเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชันที่ส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการ โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่มีช่วงปีเกิดหรือเจเนอเรชันที่ต่างกัน จะมีความต้องการสวัสดิการในแต่ละด้านแตกต่างกัน สามารถสรุปได้ ดังนี้

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีช่วงปีเกิดหรือเจเนอเรชันแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในด้านต่างๆ (ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการและด้านการศึกษา) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณารายละเอียดของความต้องการสวัสดิการทั้ง 5 ด้าน แล้วปรากฏว่าด้านที่มีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านเศรษฐกิจ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่ามีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ เจเนอเรชันวายมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์ อาจเนื่องมาจากเจเนอเรชันวายเป็นคนรุ่นใหม่และเป็นช่วงอายุที่เริ่มเข้าสู่วัยทำงาน ในขณะที่เจเนอเรชันเอ็กซ์เป็นช่วงวัยกลุ่มทำงานทำให้มีความอยู่ตัวทางด้านเศรษฐกิจในระดับหนึ่งแล้ว คนเจเนอเรชันวายมีวิถีการดำเนินชีวิตที่รวดเร็ว ความเป็นตัวของตัวเองสูง ต้องการการยอมรับ หางานที่ถูกต้องใจทำโดยต้องใช้ชีวิตสบายไปพร้อมๆ กับค่าตอบแทนสูง (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2552) ซึ่งอาจทำให้มีความต้องการด้านเศรษฐกิจที่มากกว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์ เพราะเริ่มเข้าสู่ช่วงวัยทำงานจึงต้องการสร้างเนื้อสร้างตัวเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านนันทนาการ เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่ามีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ เจเนอเรชันวายมีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ มากกว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์ อาจเนื่องมาจากเจเนอเรชันวายไม่ชอบชนชั้น หมายถึงการทำงานและใช้ชีวิต โดยเจเนอเรชันวายชอบการทำงานเป็นทีม ทำงานร่วมกันมากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้าหรือผู้นำอย่างเดียว เพราะฉะนั้นการมีกิจกรรมนันทนาการต่างๆจึงเป็นที่ชื่นชอบของเจเนอเรชันวาย เพราะชอบการทำงานเป็นทีม การเข้ากลุ่มและการมีสังคมไว้แลกเปลี่ยนพูดคุยกัน ในขณะที่เจเนอเรชันเอ็กซ์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถในการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นส่วนตัว ครอบครัวและสังคมของตน

ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการศึกษา เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่ามีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ เจเนอเรชันวายมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา มากกว่าเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชันวายมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา มากกว่าเจเนอเรชันเอ็กซ์ อาจเนื่องมาจากเจเนอเรชันวายเป็นช่วงวัยที่เริ่มเข้าสู่การทำงาน ต้องการการยอมรับ ชอบความท้าทายและอยากรู้ อยากเห็นยังต้องการการพัฒนาตนเองเพื่อสร้างอนาคตและรากฐานให้กับชีวิต ประกอบกับเป็นช่วงวัยที่ยังไม่มีภาระทางตันอื่นร่วมด้วย เช่น ความรับผิดชอบต่อครอบครัว

ทำให้มีความทุ่มเทต่อการพัฒนาตนเองมากกว่า เช่น การศึกษาต่อ การค้นคว้าหาความรู้การเข้ารับ การฝึกอบรมหรือการพัฒนาทักษะต่างเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ

กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ ที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ให้การสนับสนุนหรือจัดให้มีขึ้น เพื่อให้การช่วยเหลือบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ที่สำคัญมีดังนี้ การให้สิทธิ์แก่บุคลากรในการตรวจสอบภาพ ประจำปีโดยไม่ต้องชำระเงิน การพิจารณาเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนของลูกจ้างและพนักงานทั้งในระดับ ปริญาตรีและปริญาโท ตามอัตราค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไปและการจัดกิจกรรม สร้างสัมพันธ์แก่บุคลากรในหน่วยงาน เช่น การจัดสัมมนาออกสถานที่

5.2 อภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่น ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการและด้านการศึกษาของบุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชั่นที่ส่งผลต่อ ความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยสามารถ อภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ ในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการและด้าน การศึกษา พบว่าโดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มีความต้องการ สวัสดิการอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการเป็นรายด้าน พบว่าด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมากที่สุด สำหรับความต้องการสวัสดิการในด้านอื่นๆ มีความต้องการอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลโดยแยกประเด็นรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคง พบว่าความต้องการการพิจารณาปรับเงินเดือนทุก 1 ปี ความต้องการการประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ ความต้องการเงินชดเชยเมื่อออกจากงานและความต้องการ การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทุก วัยมีความต้องการในการก้าวหน้าในอาชีพหรือโอกาสในการเจริญเติบโตได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับความ เลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ รวมถึงการต้องการได้รับการสนับสนุนในสวัสดิการทางด้านความมั่นคง ต่างๆ เช่น การจัดให้มีประกันชีวิตหรือประกันอุบัติเหตุแก่บุคลากร ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มี ความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ปองหทัย พึ่งนุ่ม, และนพพร จันทรนาชู (2560) ได้กล่าวถึง การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับ ประเทศไทย พบว่าระดับการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคง

และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมา คือ ด้านระบบสัญญา ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความยุติธรรม ด้านระบบค่าตอบแทน ตามลำดับ ยกเว้นด้านการรักษาพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านสุขภาพอนามัย พบว่าความต้องการการเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาล สงขลา นครินทร์ ความต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ความต้องการตรวจสุขภาพประจำปี ที่โรงพยาบาลสงขลา นครินทร์ ความต้องการจัดห้องสุขาที่เพียงพอและถูกสุขลักษณะ ความต้องการมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และความต้องการมีบริการน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพออยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าในยุคปัจจุบันผู้คนทุกวัยหันมาให้ความสนใจกับการรักษาสุขภาพทั้งการรักษาสุขภาพโดยการออกกำลังกาย การเลือกทานอาหารที่ดีหรือการหลีกเลี่ยงสิ่งแวดล้อมที่มีมลพิษ ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ งามจิต อินทวงศ์ (2556) ได้กล่าวถึงความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี พบว่าความต้องการสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมพนักงานมีความต้องการสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก

1.3 ด้านเศรษฐกิจ พบว่าความต้องการเงินช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ความต้องการให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพและความต้องการค่าตอบแทนสำหรับการทำงาน ล่วงเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรต้องการลดภาระค่าใช้จ่ายจากสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลซึ่งเป็นสวัสดิการที่มีให้แก่บุคลากรและญาติสายตรง หรือการได้รับเงินช่วยเหลือและค่าตอบแทนสำหรับการทำงานเกินเวลา ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของไพศาล ธเนศรุ่งโรจน์ (2548) ได้กล่าวถึงความต้องการในสวัสดิการของพนักงาน ฝ่ายช่างบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่าความต้องการในสวัสดิการของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีความต้องการด้านเศรษฐกิจเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษาและระดับน้อย คือ ด้านนันทนาการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา เงินเดือนค่าจ้างและตำแหน่งงานต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพครอบครัว และคุณวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความต้องการในสวัสดิการทุกด้านไม่ต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ เจริญศรี เต็งจงดี (ม.ป.ท.) ได้กล่าวถึงความต้องการสวัสดิการของบุคลากร : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา โดยพบว่าความต้องการสวัสดิการโดยรวมของบุคลากรที่มีความต้องการมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

1.4 ด้านการศึกษา พบว่าความต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ความต้องการดูงานการสัมมนา ความต้องการจัดอบรมเสริมความรู้วิชาชีพให้พนักงาน ความต้องการส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ความต้องการจัดสอนเสริมทักษะภาษาที่สาม ความต้องการส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ และความต้องการจัดบอร์ดหรือนิทรรศการเพื่อเพิ่มความรู้ที่อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทุกช่วงวัยมีความต้องการในการจะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น

การไปปฏิบัติงานในสถานที่หรือหน่วยงานอื่นเพื่อนำสิ่งใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงานของหน่วยงานตนเอง การเรียนรู้ทักษะภาษาที่สามเพิ่มเติม เพื่อให้ก้าวทันโลกปัจจุบัน ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ นิชาภา อินสว่าง และแสงดาว ประสิทธิ์สุข (ม.ป.ท.) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกสวัสดิการของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 16 พบว่าพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 16 มีความต้องการสวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจและความมั่นคง รองลงมา คือ สวัสดิการด้านการศึกษา โดยพนักงานที่มีอายุงาน ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันและรายได้ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการ สวัสดิการด้านการศึกษา แตกต่างกัน

1.5 ด้านนันทนาการ พบว่าการจัดกิจกรรมแก่ผู้เกษียณอายุราชการ การสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา มังงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี การจัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร บริการหนังสือพิมพ์ นิตยสาร เพื่อให้รู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ และการเปิดโทรทัศน์ให้พนักงานรับชมช่วงเช้าและพักกลางวันอยู่ในระดับมาก โดยสวัสดิการด้านนันทนาการเป็นความต้องการสวัสดิการที่น้อยที่สุดของความต้องการโดยรวม อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านความมั่นคงและด้านเศรษฐกิจเนื่องจากส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตที่มากกว่า ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ กิตตินันต์ พิศสุวรรณ(2553) ได้กล่าวถึงความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมา เป็นสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าความต้องการในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยมีการเดินทางท่องเที่ยวประจำปีของบริษัทเป็นอันดับแรกรองลงมาเป็นงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปีของบริษัท และการแจกของขวัญที่ระลึกในกรณีที่ปฏิบัติงานกับบริษัทครบ 5 ปี หรือ 10 ปี

2. การศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของเจเนอเรชันที่ส่งผลต่อความต้องการในสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการและด้านการศึกษา) พบว่า

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีช่วงปีเกิดหรือเจเนอเรชันแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในด้านต่างๆ (ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านนันทนาการและด้านการศึกษา) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นช่วงปีเกิดหรือเจเนอเรชันมีความแตกต่างกัน ผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของณภัค อินทรานนท์, และพีรเศรษฐ์ ชมพูมิ่ง (2561) ศึกษาวิจัย เรื่อง ความต้องการสวัสดิการยึดหยุ่นของพนักงานสำนักงานกสทช. แบ่งตามเจเนอเรชัน ผลการศึกษา พบว่าเจเนอเรชันซึ่งแบ่งประชากรตามปีเกิดที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการสวัสดิการยึดหยุ่นที่ต่างกัน และหากเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการยึดหยุ่นตามคุณลักษณะของประชากรพบว่า เพศ ตำแหน่งงาน ระดับรายได้ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการยึดหยุ่นที่ไม่แตกต่างกัน สถานภาพการสมรส อายุงานในองค์กรที่แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการยึดหยุ่นที่แตกต่างกัน

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีช่วงปีเกิดหรือเจเนอเรชั่นแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เจเนอเรชั่นวายมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากกว่าเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีช่วงปีเกิดหรือเจเนอเรชั่นแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในด้านนันทนาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เจเนอเรชั่นวายมีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ มากกว่าเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีช่วงปีเกิดหรือเจเนอเรชั่นแตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการในด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เจเนอเรชั่นวายมีความต้องการ สวัสดิการด้านการศึกษา มากกว่าเบบี้บูมเมอร์ และเจเนอเรชั่นวายมีความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา มากกว่าเจเนอเรชั่นเอ็กซ์

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

1.1 มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรทบทวนการจัดสวัสดิการด้านความมั่นคง เนื่องจากสวัสดิการด้านความมั่นคงเกือบทุกประเด็นมีความต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการพิจารณาปรับเงินเดือนควรจัดให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัย รวมถึงการพิจารณาเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนของลูกจ้างและพนักงาน ทั้งในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ตามอัตราค่าครองชีพและภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป

1.2 พิจารณาการประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ และการมีเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในทุกๆ วิทยาเขต เพื่อนำผลการวิจัยมากำหนดเป็นดัชนีชี้วัดคุณภาพ การบริหารจัดการด้านสวัสดิการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยที่ได้ออกนอกระบบแล้วกับข้าราชการมหาวิทยาลัยที่ยังไม่ได้ออกนอกระบบ

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 6 (3).
- กานต์พิชชา เก่งการช่าง. (2556). เจเนอเรชั่นวายกับความท้าทายใหม่ในการบริหารทรัพยากรบุคคล. วารสารสังคมศาสตร์และศิลปศาสตร์, 2(1), 15-16.
- กึ่งพร ทองใบ. (2553). ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่ จากวิชาการสู่วิชาชีพ. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ลานนา อุตสาหกรรม จำกัด. เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- โครงการสุขภาพคนไทย. (2559). ทำความรู้จักคนต่างรุ่นต่าง “เจเนอเรชั่น”. สุขภาพคนไทย 2559 (หน้า 10-11). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- งามจิต อินทวงศ์. (2556). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, กรุงเทพฯ.
- จิตราพัทธ์ กิรินันท์เจตน์. (2558). รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค พริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- จุฑารัตน์ บำรุงสุข. (2547). ทิศทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดของสถานประกอบการในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เฉลียว ไชยเชษฐ์. (2558). การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณภัค อินทรานนท์, และพีรเศรษฐ์ ชมพุ่มิ่ง. (2561). ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงาน สำนักงานคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคม แห่งชาติ (สำนักงาน กสทช.). วารสารวิชาการกสทช. ประจำปี 2561. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เดชา วัฒนะไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเจเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่าง เจเนอเรชั่นต่างๆ ในองค์กร. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 31(121), 1-25.
- ทัศน์ ศรีกิตติศักดิ์. (2554). เจเนอเรชั่นในองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และปัจจัยจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทประกันภัยแห่งหนึ่ง. รายงานผลการวิจัย. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นันทนพ เข้มเพชร. (2561). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน ในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง, 8(1), 40-57.
- นิภา วิริยะพิพัฒน์. (2559). บทบาทของ HRM: การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- นิเวศน์ ธรรมะ และคณะ. (2552). การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางการตลาด. การจัดการการตลาด. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 37-38.
- ประทีน ไกรชรวินัย. (2541). ความพึงพอใจในสวัสดิการแรงงานของลูกจ้างในแรงงานอุตสาหกรรม การผลิตประเภทและขนาดต่างๆ ในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- ปองหทัย พึ่งนุ่ม และนพพร จันทรนำชู. (2560). การประเมินความต้องการจำเป็นในการจัดสวัสดิการของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐสำหรับประเทศไทย. Veridian E-journal, 10(1).
- พลอยบุษรา บุญญาพิทักษ์. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรต่างวัย กรณีศึกษาบุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พิเชษฐ์ สอนศิริ. (2553). การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัท กรุงเทพมหานคร จำกัด. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สำนักงานอธิการบดี. กองการเจ้าหน้าที่. (2561). สถิติบุคลากร มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา: มหาวิทยาลัย.
- รัชฎา อีสันธิสกุล และอ้อยอุม่า รุ่งเรือง. (2560). เจนเนอเรชั่นวายทำไมน่าสนใจ. สืบค้น 12 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.bizexcenter.com>
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: บริษัท นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด.
- วัลล्यूชอร์ ชูแก้ว. (2553). ปัญหาและความต้องการในการจัดสวัสดิการของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.
- วันทนีย์ วาสิกะสิน, สุรางค์รัตน์ วนินารมณ, และกิติพัฒ นนันทปัทมะตุล. (2538). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: บริษัท ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. (2543). ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุขุมวิทย์ ไสยโสภณ. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. ขอนแก่น: เพ็ญพรินต์ติ้ง.
- สุรางค์รัตน์ วนินารมณ. (2540). สวัสดิการในองค์กร. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). สวัสดิการตามไลฟ์สไตล์. สืบค้น 15 ธันวาคม 2561, จาก <http://www.nationejobs.com/content/manage/concept/template.php>

- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2559). เจเนอเรชันวายในองค์กร: การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสอดคล้องของค่านิยมกับความผูกพันต่อองค์กร. *Journal of Management Sciences*, 33(1), 55.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อภิญา อยู่ประเสริฐ, และชูเกียรติ จากใจชน. (2561). เจเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัย เซนต์หลุยส์. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยเซนต์หลุยส์.
- อุทิส ศิริวรรณ. (2559). จริต ๖ กับคนเจนวาย: เปรียบเทียบคน ๑๔ อารมณ์กับคน ๓ ยุค. *วารสารทางเดิน*, 41(174).
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training*, 39 (2), 98-103.
- Keith Macky, Gardner Dianne and Stewart Forsyth. (2008). Generational Differences at Work, Introduction and Overview. *Journal of Managerial Psychology*. 23 (December), 857-861.
- Mannheim, K. (1952). The problem of Generation, In Kecskemeti, P. (ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge*, Routledge & Kegan Paul, London.
- Schoch T. (2012). Turning the Ship Around with a Four-Generation Crew. *Information Management Journal*, 46, 25-29.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง “ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและเจเนอเรชั่นที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมต่อองค์กรและบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาสวัสดิการที่ดีและตอบสนองความต้องการสำหรับบุคลากรในแต่ละเจเนอเรชั่น และส่งผลให้มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์สามารถรักษาบุคลากรที่ดีและมีความสามารถให้ยังคงอยู่ต่อไปได้ โดยการศึกษาครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. กลุ่มของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ บุคลากรสายสนับสนุน ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

3. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามถือเป็นความลับ เนื่องจากผู้วิจัยมุ่งเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาใช้เวลาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวชนิดา รัตนชล

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. ช่วงปีเกิด

() พ.ศ. 2489 – 2507 เบบี้บูมเมอร์ส

() พ.ศ. 2508 – 2522 เจเนอเรชั่นเอ็กซ์

() พ.ศ. 2523 – 2540 เจเนอเรชั่นวาย

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

() ปริญญาโท

() ปริญญาเอก

4. สถานภาพการสมรส

() โสด

() สมรส

() หย่า

() แยกกันอยู่

5. ตำแหน่งงาน

() ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ

() พนักงานมหาวิทยาลัย

() พนักงานเงินรายได้

() พนักงานราชการ

() ลูกจ้างชั่วคราว-โครงการ

6. หน่วยงานที่สังกัด

() กongsong

() กองคลัง

() กองการเจ้าหน้าที่

() กองอาคารสถานที่

() กองทะเบียนและประมวลผล

() กองบริการการศึกษา

() กองกิจการนักศึกษา

() กองแผนงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ

คำชี้แจง โปรดระบุเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นในเรื่องความต้องการสวัสดิการ
ต่อองค์กรของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

5 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการมากที่สุด

4 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการมาก

3 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการปานกลาง

2 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการน้อย

1 หมายถึง ระดับความต้องการสวัสดิการน้อยที่สุด

รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความต้องการสวัสดิการ				
	5	4	3	2	1
1. ด้านเศรษฐกิจ					
1. เงินกู้ยืมบุคลากร					
2. การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์					
3. เงินกู้เพื่อการศึกษาของบุคลากร					
4. เงินช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล					
5. ค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา					
6. เงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาของบุตร					
7. การจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวและเงินบำเพ็ญ กุศลศพเมื่อบุคลากรถึงแก่กรรม					
8. การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ					
9. การบริการจัดรถรับ-ส่งพนักงาน					
10. เงินกู้ฉุกเฉินสำหรับพนักงาน					
2. ด้านสุขภาพอนามัย					
1. อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ					
2. ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิตที่โรงพยาบาลสงขลา นครินทร์					
3. ตรวจสอบสุขภาพประจำปีที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์					
4. การเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์					
5. จัดห้องสุขาที่เพียงพอและถูกสุขลักษณะ					
6. มีบริการน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอ					
7. ชุดยาสამัญประจำสำนักงาน					
8. ยารักษาโรคสามัญประจำหน่วยงาน					
9. ห้องพยาบาลสำหรับพนักงานป่วย					
10. สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน					

รูปแบบสวัสดิการ	ระดับความต้องการสวัสดิการ				
	5	4	3	2	1
3. ด้านความมั่นคง					
1. การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ					
2. การให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติ					
3. การประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ					
4. เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน					
5. การพิจารณาปรับเงินเดือนทุก 1 ปี					
4. ด้านนันทนาการ					
1. การสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา					
2. บริการหนังสือพิมพ์ นิตยสาร เพื่อให้รู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ					
3. การจัดกิจกรรมแก่ผู้เกษียณอายุราชการ					
4. การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร					
5. การจัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน					
6. มีงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี					
7. การเปิดโทรทัศน์ให้พนักงานรับชมช่วงเช้าและพักกลางวัน					
5. ด้านการศึกษา					
1. การจัดอบรมเสริมความรู้วิชาชีพให้พนักงาน					
2. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน การดูงานการสัมมนา					
3. การจัดสอนเสริมทักษะภาษาที่สาม					
4. ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ					
5. การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
6. การจัดบอร์ดหรือนิทรรศการเพื่อเพิ่มความรู้					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ
คำชี้แจง ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะได้มากกว่า 1 ข้อ

1.ด้านเศรษฐกิจ

.....

2. ด้านสุขภาพอนามัย

.....

3. ด้านความมั่นคง

.....

4. ด้านนันทนาการ

.....

5. ด้านการศึกษา

.....

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญและแบบประเมิน IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน

รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตหาดใหญ่

ดร.ฤชชุดา เทพยากุล
อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตหาดใหญ่

นางสุนันทา แก้วเจริญ
บุคลากรชำนาญการ หัวหน้างานสวัสดิการ กองการเจ้าหน้าที่
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตหาดใหญ่



หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

แบบตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือของผู้เชี่ยวชาญ

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence :
IOC)

คำชี้แจง :

แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ความต้องการสวัสดิการตาม
เจเนอเรชั่นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็น
แนวทางในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมต่อองค์กรและบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 38 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการ

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามถือเป็นความลับ เนื่องจากผู้วิจัยมุ่งเพื่อนำไปใช้
ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด

นางสาวชนิดา รัตนชล

นักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

แบบประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบงานวิจัย

คำชี้แจง : แบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) งานวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถาม ว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลในงานวิจัย ซึ่งจะทำให้การประเมินความเที่ยงตรงจากข้อคำถามในส่วนที่ 1-2 โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนในการพิจารณาความเที่ยงตรง ดังนี้

+1 = มีความเหมาะสม/สอดคล้องต่อข้อคำถาม

0 = ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม/สอดคล้องหรือไม่

1 = ไม่มีความเหมาะสม/สอดคล้องต่อข้อคำถาม

ตารางแสดงความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความเที่ยงตรงจากข้อคำถาม

รายการข้อคำถาม	ประมาณค่า ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่าIOC ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน	แปลผล
	1	2	3		
ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม					
1. เพศ	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
2. ช่วงปีเกิด	0	+1	+1	2	เหมาะสม
3. ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
4. สถานภาพการสมรส	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
5. ตำแหน่งงาน	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
6. หน่วยงานที่สังกัด	+1	+1	0	0.67	เหมาะสม
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์					
1. ด้านเศรษฐกิจ					
1. สวัสดิการเงินกู้บุคลากร	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
2. การเป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
3. สวัสดิการเงินกู้เพื่อการศึกษาของ บุคลากร	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
4. เงินช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายใน การรักษาพยาบาล	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
5. การจ่ายค่าตอบแทนสำหรับ การทำงานล่วงเวลา	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
6. เงินช่วยเหลือในด้านการศึกษาของ บุตร	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม

รายการข้อคำถาม	ประมาณค่า ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่าIOC ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน	แปลผล
	1	2	3		
7. การจ่ายเงินสงเคราะห์ครอบครัวและเงินบำเพ็ญกุศลศพบุคลากรถึงแก่กรรม	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
8. การให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
9. การบริการจัดรถรับ-ส่งพนักงาน	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
10. เงินกู้ฉุกเฉินสำหรับพนักงาน	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
2. ด้านสุขภาพอนามัย					
1. อุปกรณ์ เครื่องใช้ต่างๆ ไม่เป็นพิษต่อสุขภาพ	-1	+1	0	0	ไม่เหมาะสม
2. การลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว	0	+1	0	0.33	ไม่เหมาะสม
3. ตรวจสุขภาพประจำปี	0	+1	0	0.33	ไม่เหมาะสม
4. การเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลสงขลานครินทร์	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
5. จัดห้องสุขาที่เพียงพอและถูกสุขลักษณะ	+1	+1	0	0.67	เหมาะสม
6. มีบริการน้ำดื่มที่สะอาดและเพียงพอ	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
7. อุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้นในที่ทำงาน	0	+1	0	0.33	ไม่เหมาะสม
8. ยารักษาโรคสามัญประจำหน่วยงาน	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
9. ห้องพยาบาลสำหรับพนักงานป่วย	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
10. สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
3. ด้านความมั่นคง					
1. การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติ	+1	+1	0	0.67	เหมาะสม
2. การให้รางวัลและการยกย่องเชิดชูเกียรติ	+1	+1	0	0.67	เหมาะสม
3. โครงการประกันภัยอุบัติเหตุส่วนบุคคล (กลุ่ม)	0	+1	0	0.33	ไม่เหมาะสม
4. เงินบำเพ็ญกุศลศพบุคลากรถึงแก่กรรม	-1	+1	0	0	ไม่เหมาะสม
5. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง/เลื่อนขั้น/ปรับเงินเดือน	0	+1	0	0.33	ไม่เหมาะสม

รายการข้อคำถาม	ประมาณค่า ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่าIOC ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน	แปลผล
	1	2	3		
4. ด้านนันทนาการ					
1. การสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
2. บริการหนังสือพิมพ์ นิตยสาร เพื่อให้รู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
3. การดูแลผู้เกษียณอายุราชการ	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
4. การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
5. การจัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
6. มีงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
7. การเปิดโทรทัศน์ให้พนักงานรับชมช่วงเช้าและพักกลางวัน	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
5. ด้านการศึกษา					
1. การจัดอบรมเสริมความรู้วิชาชีพให้พนักงาน	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
2. การพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน การดูงานการสัมมนา	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
3. การจัดสอนเสริมทักษะภาษาที่สาม	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม
4. ส่งเสริมการลาศึกษาต่อทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
5. การส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	+1	+1	+1	1	เหมาะสม
6. การจัดบอร์ดหรือนิทรรศการเพื่อเพิ่มความรู้	0	+1	+1	0.67	เหมาะสม

คำนวณหาค่า IOC

$$\text{ค่า IOC สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน} = \frac{31.40}{44}$$

$$= 0.71$$

$$\text{สรุปว่า แบบสอบถามงานวิจัย} = \text{นำไปใช้ได้}$$

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวชนิดา รัตน์ชล	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	601052137	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาการเงิน)	มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	พ.ศ. 2555

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักวิชาการเงินและบัญชี กองคลัง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์