



เจเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน
และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์



เจเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน
และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
บัณฑิตวิทยาลัย คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์



**GENERATIONS AND WELFARE NEEDS BALANCE OF LIFE AND WORK
AND BEING GOOD ORGANIZATION MEMBERS
: A CASE STUDY OF SAINT LOUIS COLLEGE**



APINYA YOOPRASERT

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Psychology (Applied Psychology)
Graduate Education, Faculty of Psychology, Saint Louis College, Thailand
Academic year 2019
Copyright Belong to Saint Louis College**

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

งานนอกระชั้นกับความต้องใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน
และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

วันที่ 28 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2561



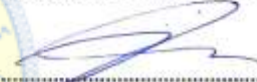
อธิการบดี อยู่ประเสริฐ

ผู้วิจัย



ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ, Ed.D.

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ดร. ชูเกียรติ จากใจชน, Ed.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตร์ภัทร, Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ดร.สมชาย เตียวกุล, Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ดร.นงคราญ วงษ์ศรี, Ph.D.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญวัชชัย, Ph.D.

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตร์ภัทร, Ph.D.

ประธานหลักสูตร

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก ดร.ชูเกียรติ จากใจชน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้ให้ความช่วยเหลือแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ ของการวิจัยมาโดยตลอด ทุนการวิจัยบางส่วนได้รับจากทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จึงขอขอบพระคุณ ดร.สมศรี สุขเมธ อธิการบดีวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ผู้สนับสนุนและให้โอกาสให้ผู้วิจัยได้ศึกษาต่อในระดับมหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย และรองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร ประธานหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต อาจารย์จิราภรณ์ โกษกปรีภักดิ์ ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ซึ่งประกอบด้วย ดร.รุ่งฤดี กล้าหาญ ประธานสอบฯ รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร ดร.ชูเกียรติ จากใจชน ดร.นงคราญ วงษ์ศรี และดร.สมชาย เตียวกุล ที่ได้ตรวจและให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ที่กรุณาให้ความรู้ในการศึกษา ซึ่งเป็นพื้นฐานและเป็นประโยชน์ต่อการทำการศึกษาวิทยานิพนธ์ ตลอดจนกำลังใจจากคณาจารย์ทุกท่าน

ขอขอบพระคุณบิดามารดาและครอบครัวที่ให้การเลี้ยงดู อบรมสั่งสอนผู้วิจัยมาด้วยความรักความอบอุ่นรวมถึงการให้กำลังใจ การสนับสนุนในทุกๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา

ท้ายนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอกราบขอบพระคุณคณะผู้บริหาร วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ซึ่งสนับสนุนในด้านการเงิน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมาจนสำเร็จการศึกษา

อภิญญา อยู่ประเสริฐ

เลขประจำตัวผู้วิจัย	: 100303004; สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์; ศศ.ม., (จิตวิทยาประยุกต์)
ชื่อนักศึกษา	: อภิญา อยู่ประเสริฐ
ชื่อวิทยานิพนธ์ (ภาษาไทย)	: เจนเนอร์ชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์
ชื่อวิทยานิพนธ์ (ภาษาอังกฤษ)	: GENERATIONS AND WELFARE NEEDS BALANCE OF LIFE AND WORK AND BEING GOOD ORGANIZATION MEMBERS : A CASE STUDY OF SAINT LOUIS COLLEGE.
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	: ชูเกียรติ จากใจชน, Ed.D.
คำสำคัญ	: เจนเนอร์ชัน, สมาชิกที่ดีขององค์กร, ความสมดุลชีวิต
จำนวน	: 115 หน้า

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ในแต่ละเจนเนอร์ชัน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเซนต์หลุยส์จำนวน 115 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการศึกษาความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่าความต้องการใช้สวัสดิการในแต่ละเจนเนอร์ชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสมดุลของชีวิตและงานในด้านการเงินมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เจนเนอร์ชันบีมีความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินมากกว่าเจนเนอร์ชันวาย ในส่วนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 เจนเนอร์ชันบีมีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมากกว่าเจนเนอร์ชันเอ็กซ์และเจนเนอร์ชันวาย และด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เจนเนอร์ชันบีมีพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่มากกว่าเจนเนอร์ชันเอ็กซ์และเจนเนอร์ชันวาย

ACADEMIC CODE : 100303004; APPLIED PSYCHOLOGY; M.S., (APPLIED PSYCHOLOGY)

STUDENT'S NAME : APINYA YOOPARASERT

TITLE OF THISIS : GENERATIONS AND WELFARE NEEDS BALANCE OF LIFE AND WORK AND
BEING GOOD ORGANIZATION MEMBERS : A CASE STUDY OF SAINT LOUIS
COLLEGE.

THESIS ADVISORS : CHUKIAT CHAKCHAICHON, Ed.D.

KEY WORDS : GENERATION, GOOD ORGANIZATION MEMBERS, BALANCE OF LIFE
: 115 pages

ABSTRACT

The objective of this research was to compare the welfare needs, balance of life and work, and being a good member of the Saint Louis College staff in various generations. The samples were 115 academic staffs and support personnel working in Saint Louis College. The statistics used to analyze data was one-way ANOVA.

The results showed that the welfare needs of each generation of personnel were not different at .05 level of significance. The balance of life and finance of each generation of personnel was different at .05 level of significance, which the generation of baby boomers had more the balance of life especially in financial dimension than the generation Y. The cooperative behavior of each generation of personnel was different at .05 level of significance. The generation of baby boomers behaved more cooperatively than the generations X and Y. The sense of responsibility of each generation of personnel was different at .05 level of significance, which the generation of baby boomers had better sense of responsibility than the generations X and Y.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ค
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญภาพ.....	ช
บทที่.....	1
1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ และสมมุติฐานของงานวิจัย.....	2
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา.....	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
1.6 นิยามปฏิบัติการ.....	4
2 บรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่น (Generation).....	7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการใช้สวัสดิการ.....	17
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน.....	28
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	33
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	41
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	49
3.1 การกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	49
3.2 รูปแบบการวิจัย.....	50
3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	50

สารบัญ (ต่อ)

บทที่.....	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ).....	
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	55
3.6 จริยธรรมในการทำวิจัย.....	55
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	57
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการระหว่างบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชั่น.....	60
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชั่น.....	61
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชั่น.....	63
ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากเทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์.....	66
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	70
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	73
5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	75
5.3 การอภิปรายผล.....	77
5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร.....	79
5.5 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	80
บรรณานุกรม.....	81
ภาคผนวก.....	90
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	91
ข หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย.....	93
ค เครื่องมือวิจัย.....	95

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก (ต่อ).....	90
ง เอกสารเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ.....	108
จ เอกสารการขอทดลองใช้เครื่องมือวิจัย/เอกสารขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	112
ประวัติผู้วิจัย.....	115



สารบัญตาราง

ตารางที่.....	หน้า
4 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	57
2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการใช้สวัสดิการ.....	58
3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลของชีวิตและงาน.....	58
4 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร.....	59
5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการแตกต่างกัน.....	60
6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานแตกต่างกัน...	61
7 ผลการเปรียบเทียบภายหลังจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว.....	62
8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันเป็นรายด้าน.....	63
9 ผลการเปรียบเทียบภายหลังจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ.....	64
10 ผลการเปรียบเทียบภายหลังจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่.....	65
11 ผลการเปรียบเทียบภายหลังจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกด้าน.....	66

สารบัญภาพ

ภาพที่.....	หน้า
1 แผนภูมิลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์.....	19
2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	48



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพทางสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้แต่ละองค์การต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ ประกอบกับเป็นยุคที่คนในสังคมมีความหลากหลายทั้งที่มีความเหมือนกันและแตกต่างกันในด้านต่างๆ อาทิ เพศ อายุ เชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม การศึกษา ความคิด ความสามารถ ประสบการณ์ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นต้น (พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2554) สาเหตุที่คนมีคุณลักษณะแตกต่างกันประการหนึ่งนั้นมาจากช่วงอายุหรือเจนเนอเรชั่น ซึ่งความหลากหลายดังกล่าวหล่อหลอมให้บุคคลมีกระบวนการคิดและการแสดงออก มาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้น ความหลากหลายของคนมีแนวโน้มว่าจะกลายมาเป็นส่วนหนึ่งของความท้าทายต่อการบริหารจัดการในระดับองค์กรและระดับประเทศได้

ฉะนั้นการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามและการที่บุคลากรในองค์กรมีเจนเนอเรชั่นที่หลากหลายย่อมมีความต้องการต่างกัน การที่บุคลากรจะเกิดความรู้สึกถึงการเป็นสมาชิกที่ดีร่วมกับองค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ องค์กรจำเป็นต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจในงาน นอกจากเงินเดือนแล้วสวัสดิการเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นในปัจจุบันทุกองค์กร จึงพยายามที่จะจัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมเพื่อจูงใจและตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกคน (จิตรพัชร กิรินันทเจตน์, 2556)

นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมทำให้มนุษย์วัยทำงานทุกเจนเนอเรชั่นทุกสาขาอาชีพต้องทำงานหนักมากขึ้นเกิดความเหนื่อยล้าและความเครียด ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การขาดความสมดุลของชีวิตและงาน อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งกับสมาชิกภายในครอบครัว ยังอาจส่งผลกระทบต่อผลิตภาพขององค์กร เช่น เกิดความผิดพลาดหรืออุบัติเหตุขณะทำงาน หรือความพึงพอใจในงานลดลง หากองค์กรต่างๆ ต้องการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการให้บุคลากรมีสมดุลชีวิตกับงานที่ดี (กาญจนาภย์ พงศ์อดิชาติ, 2549) งานและชีวิตเปรียบเสมือนหน้าของเหรียญทั้งสองด้านที่จะต้องมีความคู่กันไปที่จะต้องจัดสรรเวลาใน 24 ชั่วโมง ให้งาน และชีวิตอย่างเหมาะสม โดยทั่วไปงานและชีวิตมักจะเป็นความต้องการที่ขัดกันระหว่างองค์กรกับบุคลากร เนื่องจากองค์กรต้องการให้บุคลากรใช้เวลาทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่ ในขณะที่

บุคลากรต้องการใช้เวลากับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวอย่างมีความสุข งานและชีวิต จึงเป็นสิ่งที่ส่งผลผลกระทบต่อซึ่งกันและกัน (Glazer and Wolcott, 2007; อ้างใน ลภัสรดา แก้วปัญญา, 2556)

จากการเปลี่ยนแปลงสภาพทางสังคมไทยทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้องค์การซึ่งประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายเจนเนอเรชั่นและคุณลักษณะสำคัญของคนแต่ละคน ส่งผลให้พฤติกรรมและการแสดงออกในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน เพื่อให้บรรลุทั้งเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายส่วนบุคคล พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายจากการประมวลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า พฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การประกอบด้วยพฤติกรรมดังต่อไปนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) ความอดทนอดกลั้น 4) การคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) การให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความเต็มใจในปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินกว่าความรับผิดชอบ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเจนเนอเรชั่นกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตกับงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ โดยมุ่งศึกษาความแตกต่างของเจนเนอเรชั่นกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตกับงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่และเป็นไปในลักษณะใด เพื่อจะได้ความรู้ที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปพัฒนาในงานบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการหลากหลาย และลักษณะประจำรุ่นของคนของบุคลากร เพื่อสร้างเสริมให้บุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขในการปฏิบัติงานตลอดจนเกิดพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.2 วัตถุประสงค์ และสมมติฐานของงานวิจัย

1.2.1 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการระหว่างบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชั่น
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชั่น
- 3) เพื่อเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชั่น

1.2.2 สมมติฐานการวิจัย

- 1) บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชั่นมีความต้องการใช้สวัสดิการแตกต่างกัน
- 2) บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชั่นมีความสมดุลของชีวิตและงานแตกต่างกัน
- 3) บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชั่นมีพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

- 1) ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จำนวน 162 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน
- 2) ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม 2560

1.4 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.4.1 ตัวแปรอิสระ คือ เจเนอเรชันแบ่งออกเป็น

- 1) เจเนอเรชันบี (Baby Boomer) คนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2489 ถึง พ.ศ.2507 ปัจจุบันมีอายุระหว่าง 50-68 ปี
- 2) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Extraordinary Generation) คนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2508 ถึง พ.ศ.2522 ปัจจุบันมีอายุระหว่าง 36-50 ปี
- 3) เจเนอเรชันมิลเลนเนียล (The Millennial) คนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ.2523 ถึง พ.ศ.2540 ปัจจุบันมีอายุระหว่าง 37-54 ปี

1.4.2 ตัวแปรตาม

- 1) ความต้องการใช้สวัสดิการ
 - 1.1) ด้านเศรษฐกิจ
 - 1.2) ด้านสุขภาพอนามัย
 - 1.3) ด้านความมั่นคง
 - 1.4) ด้านสังคมและนันทนาการ
 - 1.5) ด้านการศึกษา
- 2) ความสมดุลของชีวิตและงานประกอบด้วย 4 ด้าน
 - 2.1) ด้านการทำงาน
 - 2.2) ด้านครอบครัว
 - 2.3) ด้านเวลา
 - 2.4) ด้านการเงิน
- 3) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรประกอบด้วย 5 ด้าน
 - 3.1) ด้านการให้ความช่วยเหลือ
 - 3.2) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น
 - 3.3) ด้านความอดทนอดกลั้น

3.4) ด้านการให้ความร่วมมือ

3.5) ด้านการสำนึกในหน้าที่

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ความแตกต่างด้านความต้องการใช้สวัสดิการระหว่างบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ในแต่ละเจนเนอเรชั่น

2) ความแตกต่างด้านความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ในแต่ละเจนเนอเรชั่น

3) ความแตกต่างด้านการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ในแต่ละเจนเนอเรชั่น

4) จากข้อ 1) ถึงข้อ 3) ทำให้ได้องค์ความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรพัฒนาบุคลากรให้มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพมีความสุขในการปฏิบัติงานและเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.6 นิยามปฏิบัติการ

เจนเนอเรชั่น หมายถึง รุ่นของคนที่แบ่งตามช่วงปีที่เกิดประกอบด้วย

1) เจนเนอเรชั่นบีหรือเบบี้ บูมเมอร์ หมายถึง บุคลากรที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489 - 2507 มีอายุระหว่าง 51-68 ปี มีลักษณะเด่นประจำรุ่นคือ เป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ มีความอดทนให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลาอันยาวนานกว่าจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีแนวคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างตัว มีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์การมาก คนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนงานบ่อยเนื่องจากมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างมาก

2) เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ หมายถึง บุคลากรที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508 - 2522 มีอายุระหว่าง 36-50 ปี มีลักษณะเด่นประจำรุ่น คือ เป็นผู้ที่ไม่ชอบความเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรอบรู้ทำทุกอย่างได้เพียงลำพังไม่พึ่งพาใคร มีความคิดเปิดกว้างพร้อมรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

3) เจนเนอเรชั่นวาย หมายถึง บุคลากรที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2540 มีอายุระหว่าง 20-37 ปี มีลักษณะเด่นประจำรุ่นดังนี้ เป็นกลุ่มคนที่โตมาพร้อมกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีเป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่วัยทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก ความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบระเบียบและไม่ชอบเงื่อนไข คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการทำงานว่า สิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงาน

อย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน

สวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างและยังรวมไปถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ที่องค์กรจัดให้บุคคลในองค์กรเพื่อเป็น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถตามที่องค์กรคาดหวังไว้

ความต้องการใช้สวัสดิการ คือ ความต้องการในการใช้บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่องค์กรจัดให้เพื่อให้ บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอน นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ซึ่งจำแนกออกเป็นความต้องการใช้สวัสดิการ 5 ด้าน ดังนี้

1) **ด้านเศรษฐกิจ** หมายถึง สวัสดิการต่างๆ ที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อช่วยให้บุคลากรมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง เป็นสวัสดิการที่ช่วยเหลือบุคลากรและครอบครัว เช่น สวัสดิการรักษายาพยาบาล เงินของขวัญ เครื่องแบบบุคลากร เงินของขวัญสำหรับการแต่งงาน การคลอดบุตร การอุปสมบท และเงินช่วยเพื่อการอุปถัมภ์ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการเพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำที่ได้รับ

2) **ด้านสุขภาพอนามัย** หมายถึง สวัสดิการที่วิทยาลัยฯ จัดให้หรือมีให้กับบุคลากรในการดูแลด้านสุขภาพอนามัยของบุคลากร เช่น สวัสดิการรักษายาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานสะอาดเรียบร้อย ห้องน้ำถูกสุขลักษณะ ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

3) **ด้านความมั่นคง** หมายถึง สวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการการคุ้มครองต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นคงแก่บุคลากรในขณะปฏิบัติหน้าที่การทำงานและเมื่อออกจากงาน ได้แก่ เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกองทุนประกันสังคม เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ

4) **ด้านสังคมและนันทนาการ** หมายถึง สวัสดิการที่มุ่งเน้นให้บุคลากร ได้รับความสบายใจ ไม่รู้สึกเบื่อในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรในระดับต่างๆ ได้รู้จักกัน ตลอดจนช่วยสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น การจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ การจัดกิจกรรมพักผ่อน การจัดกิจกรรมคลายเครียด จัดพื้นที่สำหรับการเล่นกีฬาเพื่อออกกำลังกาย

5) **ด้านการศึกษา** หมายถึง สวัสดิการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่บุคลากร ได้แก่ การให้งบประมาณสำหรับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองประจำปี การอนุมัติการลาศึกษาต่อ การให้ทุนการศึกษาของบุคลากรรวมถึงงบประมาณสำหรับงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน หมายถึง ความสามารถในการบริหารเวลาสำหรับการทำงานกับชีวิตส่วนตัวรวมทั้งความต้องการทำกิจกรรมอื่นๆ ของชีวิต เช่น งานอดิเรก การเล่นกีฬา การมีปฏิสัมพันธ์กับ

สมาชิกในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งกิจกรรมขององค์กร ได้อย่างเหมาะสมและเกิดการเอื้อประโยชน์ร่วมกันทั้งองค์กร ครอบครัวและตนเอง

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมการให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ที่บุคลากรมีให้แก่องค์กรนอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ในงานองค์กรคาดหวังไว้ ซึ่งพฤติกรรมเหล่านั้น พนักงานเต็มใจปฏิบัติเพื่อองค์กร โดยองค์กรไม่ได้ร้องขอและไม่ได้บังคับให้ทำ รวมทั้งไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้อย่างเป็นทางการ ซึ่งจำแนกออกเป็นพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 5 ด้าน ได้แก่

1) **ด้านการให้ความช่วยเหลือ** หมายถึง การกระทำของบุคคลที่แสดงออกในรูปแบบของการอาสาให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้อื่นในองค์กร ให้คำแนะนำและแสดงการมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

2) **ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น** หมายถึง การกระทำของบุคลากรที่แสดงออกซึ่งความเอาใจใส่ต่อบุคคลอื่นในองค์กร หลีกเลี่ยงการกระทำหรือการตัดสินใจที่อาจมีผลกระทบต่อบุคคลและเคารพในสิทธิของบุคคลอื่น

3) **ด้านความอดทนอดกลั้น** หมายถึง การกระทำของบุคลากรที่รู้จักยับยั้ง และควบคุมความรู้สึกหรืออารมณ์รุนแรงที่เกิดจากความไม่พอใจ ความคับข้องใจ ความกดดันจากการปฏิบัติงาน

4) **ด้านการให้ความร่วมมือ** หมายถึง การกระทำของบุคลากรที่ให้ความสนใจต่อความต้องการขององค์กร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่เหมาะสมกับองค์กรเพื่อการพัฒนาองค์กร

5) **ด้านความสำนึกในหน้าที่** หมายถึง การแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ การยอมรับกฎระเบียบภายในองค์กร ตรงต่อเวลา ไม่ใช้เวลาในขณะปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานสายวิชาการและผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนที่ทำงานในวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ และยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในช่วงระยะเวลาที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม 2560

บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเรื่องเงินเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตกับงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเพื่อการพัฒนาไปสู่กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเงินเนอเรชัน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการใช้สวัสดิการ
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับเงินเนอเรชัน (Generation)

สังคมที่แตกต่างกันในแต่ละยุคแต่ละสมัยส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตของผู้คน ความแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้คนที่เจริญเติบโตภายใต้สภาพแวดล้อมอย่างหนึ่ง ก็จะได้รับปลูกฝังความคิดความเชื่อ และค่านิยม ซึ่งสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมในรูปแบบหนึ่งส่งผลทำให้คนรุ่นหนึ่งของสังคมมีคุณลักษณะที่แตกต่างออกไปจากคนอีกรุ่นหนึ่งอย่างชัดเจน (Bellingham, 2007) คุณลักษณะที่คนในแต่ละรุ่นของสังคมมีความแตกต่างกัน ทำให้นักวิชาการสามารถแบ่งผู้คนในแต่ละยุคสมัยออกเป็นเงินเนอเรชัน (Generation) ได้แก่ เงินเนอเรชันบี เงินเนอเรชันเอ็กซ์ เงินเนอเรชันวาย เป็นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการศึกษาโดย เลือกศึกษาพฤติกรรมของเงินเนอเรชันบี เงินเนอเรชันเอ็กซ์และเงินเนอเรชันวาย ในฐานะที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1.1 ความหมายของเงินเนอเรชัน

มีผู้ให้คำจำกัดความของ เงินเนอเรชันไว้หลากหลายดังนี้

เงินเนอเรชัน หมายถึง ผู้มีประสบการณ์จากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมคล้ายกันในสังคมหนึ่งๆ โดยประสบการณ์ดังกล่าวก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน (Glass, 2007, p. 99)

เจนเนอเรชั่น หมายถึง กลุ่มคนซึ่งเกิดและเติบโตขึ้นในช่วงเวลาเดียวกัน มีค่านิยมและรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมือนกัน

Patota, Schwarz and Schwarz (2007; อ้างใน จัตุจทา นกจันทร์, 2554) กล่าวว่าเจนเนอเรชั่น (Generation) คือกลุ่มผู้คนที่มีความสัมพันธ์ร่วมกันและจดจำเหตุการณ์สำคัญๆ ร่วมกันในช่วงชีวิตของกลุ่มคน รุ่นราวคราวเดียวกันซึ่งประสบการณ์และความจำเหล่านี้ ทำให้คนกลุ่มนี้มีความเชื่อ ค่านิยมและความคิดความคาดหวังคล้ายๆ

1) ความหมายของเจนเนอเรชั่นบี

เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส (Baby Boomers) หรือบางครั้งอาจเรียกว่า เจนเนอเรชั่นบี เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1946-1964 หรือเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 (William & Page, 2011, Van den Bergh & Behrer, 2011 and Miller & Washington, 2012) เป็นกลุ่มคนที่มีจำนวนมาก โดยเฉพาะในประเทศสหรัฐอเมริกา (ชนกพร ไพศาลพานิช, 2554) ในขณะนั้นเป็นช่วงเวลาที่เศรษฐกิจกำลังฟื้นฟูและขยายตัวภายหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 จึงทำให้เกิดการจ้างงานอย่างเต็มที่ และเป็นช่วงที่ส่งเสริมให้มีการเพิ่มจำนวนประชากรมากขึ้นเพื่อรองรับเศรษฐกิจและกำลังคนในการพัฒนาประเทศ

ในส่วนของประเทศไทยนั้น จากกรณีศึกษาเกี่ยวกับการใช้ชีวิตหรือ Lifestyle ของคนในกลุ่มเบบี้บูมเมอร์สในประเทศไทย ปี พ.ศ. 2552 โดยทีมนักศึกษาปริญญาโท วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล (พงษ์ ชัยชนะวิจิตร และคณะ, 2552; อ้างใน ชนาธิป ผลาวรรณ และจิรวรรณ ดิประเสริฐ, 2556) พบว่า กลุ่มเบบี้บูมเมอร์ส หรือ เจนเนอเรชั่นบีเป็นประชากรรุ่นใหญ่ที่ในปัจจุบันมีอายุระหว่าง 50-68 ปี โดยเป็นกลุ่มบุคคลที่มีประสบการณ์ชีวิตสูง มีเงินเก็บสะสมมากและมีบทบาทในการขับเคลื่อนประเทศเป็นอย่างมาก ส่วนในบทความ “เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส, เจนเนอเรชั่น เอ็กซ์, เจนเนอเรชั่นวาย คุณอยู่กลุ่มไหน” (Him, 2551) ได้ให้ความหมายของเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส ไว้ว่าเป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 ปัจจุบันมีอายุ 50-68 ปี เป็นกลุ่มคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ให้ความสำคัญกับการทำงานแม้ต้องใช้เวลาอันกว่าจะประสบความสำเร็จ

ชนกพร ไพศาลพานิช (2554) กล่าวว่าเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส คือ กลุ่มคนที่เกิดใน ระหว่างปี ค.ศ. 1946-1964 หรือเกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 เป็นกลุ่มคนที่เติบโตมาในช่วงการเปลี่ยนแปลงครั้งยิ่งใหญ่และการเติบโตทางเศรษฐกิจ จึงทำให้คนกลุ่มนี้มีลักษณะพิเศษ คือ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ดี

เกริดา โคตรชารี (2555) กล่าวว่าเจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ส คือผู้ที่อายุ 50-68 ปีในปัจจุบัน โดยเป็นรุ่นลูกหรือรุ่นหลานของกลุ่มไฮแลนด์เจนเนอเรชั่น เป็นยุคที่เศรษฐกิจมีการฟื้นตัว มีการจ้างงานเต็มที่ ลักษณะนิสัยของคนกลุ่มนี้จึงมีความยืดหยุ่น ผ่อนคลายมากกว่ากลุ่มไฮแลนด์เจนเนอเรชั่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้ และมีบางส่วนที่คิดนอกกรอบ

เจนเนอร์ชั้นเบบี้บูมเมอร์ส (กลุ่มคนที่เกิดในช่วงพ.ศ. 2489 – 2507) ถือเป็นช่วงวัยที่อยู่ในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ลึกลงจะนั่นคนกลุ่มนี้จะมีวิถีการทำงานที่มีระเบียบ เคร่งครัด ประหยัด อึดอ้อม และรอบคอบ คนกลุ่มเจนเนอร์ชั้นเบบี้บูมเมอร์ส จะทำงานแบบเคารพกฎเกณฑ์ กติกา มีความอดทน ให้ความสำคัญกับระดับความอาวุโส เน้นการทำงานหนักและการทุ่มเทให้กับการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงและคนในกลุ่มนี้จะไม่เน้นการเปลี่ยนงานบ่อยๆ

สรุป เจนเนอร์ชั้นเบบี้บูมเมอร์ส หมายถึงกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1946-1964 หรือระหว่าง พ.ศ. 2489-2507 เป็นกลุ่มคนที่ในปัจจุบันถึงแม้จะเป็นวัยเริ่มเกษียณอายุแล้ว แต่ก็ยังเป็นกลุ่มคนที่มีบทบาท และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความอดทน ยึดหยุ่น ประหยัด อึดอ้อมทำให้มีสินทรัพย์มาก มีประสบการณ์ชีวิตและประสบการณ์การทำงานสูงทำให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า

2) คุณลักษณะของเจนเนอร์ชั้นบี

จากประสบการณ์ด้านต่างๆ ข้างต้น เมื่อนำประสบการณ์ร่วมสมัยมาบวกกับประสบการณ์การใช้ชีวิต ทำให้เจนเนอร์ชั้นบี มีลักษณะโดยรวมคล้ายๆ กัน 7 ประการ เริ่มจาก

2.1) อนุรักษ์นิยมถึงสมัยใหม่ เนื่องจากกลุ่มคนเจนเนอร์ชั้นบี เกิดมาในช่วงภาวะภายหลังสงคราม และมีอัตราการขยายตัวทางประชากรสูง ซึ่งเป็นยุคสมัยที่อยู่ในช่วงภาวะลำบากช่วงหนึ่ง ประชากรกลุ่ม เจนเนอร์ชั้นบี เติบโตขึ้นมาด้วยการรับรู้ความยากลำบากของพ่อแม่ จึงเป็นคนที่ใช้ชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา อดทน ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่าจะต้องใช้เวลานานกว่าจะประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังมีแนวคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว จึงมีความทุ่มเทกับการทำงานและองค์กรมาก รวมไปถึงให้ความสำคัญของครอบครัวรองลงมาจากอาชีพการงาน อีกทั้งคนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนงานบ่อยเนื่องจากมีความจงรักภักดีกับองค์กรสูง ทำให้เจนเนอร์ชั้นบี มีบุคลิกที่ผสมผสานระหว่างความเป็นอนุรักษ์นิยมถึงทันสมัยเอาไว้ในตัวหนักเบาแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับว่าใครจะผ่านช่วงยุคใดมามากกว่ากัน

2.2) เชื้อมั่นในตัวเอง ความเชื่อมั่นในตัวเองของ เจนเนอร์ชั้นบี มีสาเหตุมาจากการผ่านเหตุการณ์ต่างๆ หลากหลายทั้งการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจตลอดหลายช่วงเวลาที่ผ่านมา ส่งผลให้คนวัยเจนเนอร์ชั้นบีมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง และสามารถตัดสินใจดำเนินการและวางแผนกระทำการต่างๆ ได้อย่างเด็ดขาดและจริงจังโดยมีความเชื่อว่าตนเองสามารถเปลี่ยนแปลงทุกอย่างได้และกำหนดให้ทุกอย่างเป็นไปอย่างที่ต้องการได้อย่างไม่ยากเย็น

2.3) มีประสบการณ์สูง จากประสบการณ์การดำเนินชีวิตและการทำงานที่หลากหลายส่งผลให้คนเจนเนอร์ชั้นบี รู้สึกว่าตนเองเป็นผู้มีประสบการณ์สูงมากกว่าจะคิดว่าตนเองแก่ตัวลง ซึ่งความรู้เช่นนี้เองที่ช่วยส่งเสริมให้คนเจนเนอร์ชั้นบี มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงตามไปด้วย

2.4) รักครอบครัว จุดเด่นของคนกลุ่มเจนเนอเรชั่นบี ที่เกิดมาในครอบครัวใหญ่ และเป็นครอบครัวแบบขยายจากยุคสมัยของการมีครอบครัวใหญ่ในอดีตที่มีจำนวนประชากรเพิ่มขึ้นอย่างมาก ส่งผลให้คนเจนเนอเรชั่นบี เกิดและเติบโตในครอบครัวขนาดใหญ่ และมีความรู้สึกผูกพันกับการอยู่ร่วมกันกับผู้คนจำนวนมากและเครือญาติ และแม้ในปัจจุบันสังคมจะเปลี่ยนแปลงไปกลายเป็นครอบครัวเดี่ยวขนาดเล็กมากขึ้นอีกทั้งมีการแยกย้ายถิ่นที่อยู่ห่างไกลกันกว่าในสมัยก่อน คนกลุ่ม เจนเนอเรชั่นบี ก็ยังคงมีความรู้สึกผูกพันและรักครอบครัวอยู่เช่นเดิม

2.5) ต้องการให้ตัวเองดูดี นอกจากรักครอบครัวแล้ว เจนเนอเรชั่นบี ยังรักตัวเองและต้องการดูแลตัวเองให้ดูดีอยู่เสมอคนในกลุ่มอายุเจนเนอเรชั่นบี จึงมีอีกชื่อว่ากลุ่ม Young at Heart กล่าวคือ มีหัวใจที่เป็นหนุ่มเป็นสาวเสมอโดยมีความพยายามในการดูแลตัวเอง ออกกำลังกาย แต่งกายทะมัดทะแมง สุขภาพเรียบร้อย และนิยมเข้าสังคมที่เพิ่มความรู้สึกภูมิใจและคุณค่าทางจิตใจให้ตนเอง อาทิ การเข้ากลุ่มออกกำลังกาย การร่วมเป็นผู้ช่วยเหลือสมาคมต่างๆ เป็นต้น

2.6) ใช้ชีวิตเรียบง่าย แม้ว่าจะอยู่ในยุคที่ค่อนข้างวุ่นวายแต่คนกลุ่มเจนเนอเรชั่นบี ก็ชอบใช้ชีวิตที่เรียบง่ายไม่ซับซ้อน กล่าวคือ คนเจนเนอเรชั่นบีจะชอบดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยเลือกทำกิจกรรมที่ไม่สร้างความยุ่งยากหรือ มีกระบวนการซับซ้อนมากนักเพื่อลดเวลาและขั้นตอนต่างๆ

2.7) ทรงอิทธิพลทางความคิด เนื่องจากเป็นผู้ที่ผ่านระยะเวลาแต่ละยุคสมัยมาพอสมควรและมีประสบการณ์ในการดำเนินชีวิตมาก่อนข้างหลากหลาย ปัจจุบันประชากรกลุ่ม เจนเนอเรชั่นบี จึงกลายเป็นกลุ่มคนที่มีอิทธิพลทางความคิดและอยู่เบื้องหลังการตัดสินใจกระทำการต่างๆของคนเจนเนอเรชั่นอื่นอยู่เสมอ โดยหากสังเกตให้ดีเราจะพบว่าปัจจุบันคนในกลุ่ม เจนเนอเรชั่นบีกลายเป็นผู้ทรงอิทธิพลทางความคิดทั้งในวงการบันเทิง วงการการเมือง หรือวงการธุรกิจและวงการอื่นๆ มากมาย

เจนเนอเรชั่นบี เป็นประชากรกลุ่มใหญ่รุ่นอาวุโสที่มีบทบาทค่อนข้างสูงในปัจจุบัน เนื่องจากมีประสบการณ์ชีวิตและการเรียนรู้ทางธุรกิจและอาชีพด้านต่างๆ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ขับเคลื่อนเศรษฐกิจหลักๆ ภายในประเทศมากมายเนื่องจากอยู่ในกลุ่มอายุการทำงานที่เป็นหลักขององค์กร เป็นหลักในการตัดสินใจและเป็นผู้นำองค์การอีกทั้งความคิดของคนกลุ่ม เจนเนอเรชั่นบี มีอิทธิพลต่อความคิดของคนรุ่นหลัง เนื่องจากเป็นกลุ่มอายุรุ่นผู้ใหญ่ที่เป็น พ่อ แม่ หรือเจ้านาย ผู้อาวุโส ที่มีประสบการณ์ต่างๆ ทั้งการดำเนินชีวิตและทางธุรกิจ จึงมีอิทธิพลต่อการชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตของ เจนเนอเรชั่น อื่นๆ ที่อายุน้อยกว่า

2) ความหมายของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์

รัชฎา อติสนธิสกุล และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง (2558, p. 15) กล่าวว่า เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ หมายถึงกลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2509-2523 ให้ความสำคัญกับเวลาส่วนตัวและครอบครัว มีความเชื่อมั่น และช่างสังเกต

วรชัย ทองไทย (2552) กล่าวว่า เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Extraordinary Generation) คือ ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ.2508-2522 ขอบอะไร่างๆ มีแนวความคิดและการทำงานแบบรู้รอบด้านจึงสามารถทำงานได้ตามลำพัง และยังสามารถทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานเป็นอย่างดีแต่ไม่ค่อยกล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ มีนิสัยเปิดกว้างพร้อมยอมรับฟังข้อติติงเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตัวเอง คนวัยนี้มักให้ความสำคัญสมดุลกัน ระหว่างงานและครอบครัว คือ จะไม่ทำงานหนัก เลิกงานก็กลับบ้าน สามารถเรียกกลุ่มนี้ได้อีกอย่างว่า Baby Bust หรือพวกยัปปี้ (Yuppie - Young Urban Professionals)

คนยุคนี้จะเกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2508-2522 อาจเรียกอีกชื่อว่า “ยัปปี้” (Yuppie) ที่ย่อมาจาก Young Urban Professionals รุ่นนี้ส่วนใหญ่จะเป็นคนรุ่นใหม่ที่เกิดจากยุคเจนเนอเรชันเอส และเจนเนอเรชันบี แม้ว่ายุคสมัยนั้นจะไม่ทันสมัยเท่ายุคนี้แต่คนรุ่นนี้ก็ถือว่าเป็นกลุ่มคนในช่วงโลกกำลังพัฒนาเริ่มต้น มีความเปลี่ยนแปลงอะไรหลายๆ อย่าง คนยุคนี้จะถูกสอนจากกลุ่มคนเจนเนอเรชันเอสและเจนเนอเรชันบี ให้รู้ถึงการประหยัด การอดทน เน้นให้เรียนหนังสือเพื่ออนาคต เน้นให้ทำงานกลุ่มราชการและรัฐวิสาหกิจ มากกว่างานเอกชน หรือ บางคนก็หันมาเปิดกิจการตัวเอง คนกลุ่มนี้ก็จะจัดอยู่ในกลุ่มสร้างเนื้อสร้างตัวสร้างครอบครัวเพื่อวางรากฐานให้กับลูกหลานและคนรุ่นต่อไปเช่นเดียวกัน

2.1) คุณลักษณะของเจนเนอเรชันเอ็กซ์

กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ เป็นกลุ่มที่อยู่ระหว่างคน 2 ช่วงวัย คือ กลุ่มเจนเนอเรชันบีและกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ที่อยู่ในช่วงต้นของวัยทำงาน ส่งผลให้คนวัย เจนเนอเรชันเอ็กซ์ มีลักษณะเด่นที่มีส่วนผสมระหว่างคน 2 รุ่น ในขณะเดียวกันก็มีบุคลิกโดดเด่น จากช่วงเวลาและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างช่วงชีวิตของพวกเขาเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีรูปแบบการดำเนินชีวิตและลักษณะเด่นที่เป็นเอกลักษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

(1) เจนเนอเรชันเอ็กซ์ อาศัยอยู่ในโลกของผู้สูงอายุที่เป็น เบบี้บูมเมอร์ : เจนเนอเรชันบี และอยู่ในสังคมการทำงานที่คน เจนเนอเรชันบี เป็นผู้ทำงานตำแหน่งอาวุโสกว่า อีกทั้งสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่ออกแบบโดยคนวัยเจนเนอเรชันบี อีกด้วย ทำให้พวกเขาได้รับอิทธิพลในด้านความคิดและการตัดสินใจหลายๆ อย่างมาจาก เจนเนอเรชันบี อาทิ ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความมีน้ำอดน้ำทนในสถานการณ์ต่างๆ แต่ในขณะเดียวกันความมุ่งมั่นในการทำงานของคน เจนเนอเรชันเอ็กซ์ ก็จะดำเนินไปโดยอยู่บนเงื่อนไขของความคุ้มค่ากับสิ่งตอบแทนในการทำงานที่พวกเขาทุ่มเทด้วย อีกทั้งพร้อมจะต่อรองเพื่อสร้างโอกาสที่ดีในการทำงานให้กับตนเองอยู่เสมอ ส่วนในด้านการดำเนินชีวิตเจนเนอเรชันเอ็กซ์ เป็นกลุ่มวัยที่มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต ชอบแสวงหาความรู้ใหม่ มีความคิดเปิดกว้าง และชอบพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับประสบการณ์ของช่วงวัยชีวิตของพวกเขาที่อยู่ในยุคของการแสวงหาเป้าหมายของชีวิต ความก้าวหน้า ความสำเร็จ รวมไปถึงความท้าทายต่างๆ

(2) **ให้ความสำคัญกับสิ่งที่ทำได้จริง (Pragmatic)** เนื่องจากเป็นกลุ่มวัยที่ถัดจากคนเจนเนอเรชั่นบีจึงทำให้คนวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ได้รับอิทธิพลทางความคิดจากคนเจนเนอเรชั่นบี ในด้านการคิดและตัดสินใจโดยอาศัยอยู่บนพื้นฐานของสิ่งที่ทำได้จริง ทั้งการทำงาน การดำเนินชีวิต รวมไปถึงการตัดสินใจด้านต่างๆ พวกเขาจะประเมินเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นว่าสามารถดำเนินการต่อไปได้จริงหรือไม่แล้วจึงตัดสินใจปฏิบัติตามสิ่งที่ตัดสินใจแล้ว อาทิ การเปลี่ยนงานคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จะนำข้อดีข้อเสียของการเปลี่ยนงานขึ้นมาประเมินเปรียบเทียบแล้วจึงตัดสินใจว่าจะเปลี่ยนงานหรือไม่ โดยไม่ตัดสินใจด้วยอารมณ์ เหมือนคนเจนเนอเรชั่นวาย ขณะเดียวกันก็ไม่ใช่หลักการด้านความอดทนหรือจงรักภักดีต่อองค์กรมากเท่ากับเจนเนอเรชั่นบี มาใช้หากแต่จะใช้หลักการของความคุ้มค่าทั้งทางเศรษฐกิจ ความรู้ และความพึงพอใจ มาร่วมตัดสินใจทุกๆ ด้าน

(3) **มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative)** คนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นกลุ่มวัยที่เกิดมาหลังช่วงเบบี้บูมเมอร์ ซึ่งเป็นช่วงที่มีการลดลงของประชากรและผ่านพ้นช่วงภาวะสงครามมาพอสมควรแล้ว คนวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จึงอยู่ในช่วงของการแสวงหาเป้าหมายของชีวิตและความรู้ต่างๆ รวมไปถึงการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่น่าตื่นตาตื่นใจมากมาย มีการสร้างสรรค์เทคโนโลยีต่างๆ และนวัตกรรมมากมาย รวมไปถึงศิลปะแขนงต่างๆ เกิดขึ้นในยุคของคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ จำนวนมาก อีกทั้งในปัจจุบันคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ได้กลายเป็นผู้นำทางความคิดในแนวทางสร้างสรรค์มากมาย

(4) **มีความเป็นตัวของตัวเองสูง (Strongly Independent)** เนื่องจากเกิดมาในยุคที่ผ่านพ้นความลำบากมาแล้ว และได้เห็นความลำบากของคนรุ่นพ่อแม่จึงทำให้คนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีความคิดที่เด็ดขาด ต้องการความก้าวหน้าให้กับตนเองค่อนข้างมาก อีกทั้งได้รับการส่งเสริมจากคนเจนเนอเรชั่นบีให้มีอิสระทางการดำเนินชีวิตและมีความคิดสร้างสรรค์ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จึงมีความเป็นตัวของตัวเองสูง สามารถคิดและตัดสินใจเรื่องต่างๆ ด้วยตนเองได้อย่างเด็ดเดี่ยวแต่ขณะเดียวกันก็เคารพความคิดเห็นของคนอื่นๆ ที่แตกต่างกับตนเองได้อย่างดีด้วย เช่นเดียวกันความเป็นตัวของตัวเองจะสะท้อนออกมาในรูปแบบของการดำเนินชีวิตที่โดดเด่นโดยพวกเขาดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่ายแต่ขณะเดียวกันจะคิดและตัดสินใจต่างๆ อย่างรอบคอบโดยไม่พึ่งพาความคิดของคนอื่น

(5) **มั่นใจในตัวเอง (Self-Reliant)** เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีความมั่นใจในตนเองค่อนข้างสูงจากความเป็นตัวของตัวเอง พวกเขาเติบโตมาในช่วงที่คนรุ่นพ่อแม่มีความพร้อมในชีวิตแล้ว จึงได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น และจากการเติบโตมาในยุคของการแข่งขันทั้งทางการเรียนและการทำงาน รวมไปถึงการดำเนินชีวิต ความมั่นใจจึงอยู่ควบคู่มากับคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ตลอดเวลานับแต่เป็นเด็กจนถึงปัจจุบัน

(6) **ความต้องการเป็นเจ้าของกิจการโดยสายเลือด (Entrepreneur by Nature)** ทำงานเสมือนเป็น ผู้รับจ้างอิสระ (Independent Contractor) มากกว่าเป็นพนักงานบริษัทตลอดชีวิตกล่าวคือ ด้วยความมั่นใจในตนเองและรักความท้าทาย อีกทั้งมีความคิดที่สร้างสรรค์ จึงทำให้เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ต้องการ

อิสระเสรีในการดำเนินชีวิต เมื่อช่วงชีวิตดำเนินมาถึงวัยผู้ใหญ่เต็มที่ทำให้เราได้เห็นคน เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ สร้างธุรกิจของตนเองขึ้นมากมายทั้งธุรกิจขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ในธุรกิจเมืองไทยกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ก็เป็นคนกลุ่มใหญ่ที่เข้ามาเป็นผู้บริหารระดับสูงและเจ้าของกิจการทั้งขนาดใหญ่และขนาดย่อม รวมไปถึงกิจการขนาดเล็ก

(7) **ทำงานหนัก (Hard-Working)** และมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กรที่ตนทำงานด้วย ทั้งนี้คนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์จะทำงานอย่างเต็มที่และเต็มความสามารถเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จโดยมองว่าความก้าวหน้าทางอาชีพของตนเองจะดำเนินไปพร้อมกับความเจริญก้าวหน้าขององค์กรโดยถือว่าเมื่อองค์กรก้าวหน้า ตนเองย่อมเติบโตไปพร้อมๆ กันด้วย

(8) **มีจริยธรรมในการทำงาน (Good Work Ethic)** แม้ว่าจะอยู่ในยุคของการแข่งขันและมีนิสัยของการชอบการต่อสู้ แต่คนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ก็มีแนวคิดเชิงอนุรักษนิยม และมีจริยธรรมในการทำงานค่อนข้างสูงจากอิทธิพลของคน เจนเนอเรชั่นบี พวกเขาจะมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างมาก หากองค์กรเห็นคุณค่าและสนับสนุนการทำงานของพวกเขา อีกทั้งยึดมั่นในแนวความคิดเรื่องความตรงไปตรงมาและความซื่อสัตย์ต่อความคิดและการดำเนินชีวิตทั้งของตนเองและของผู้อื่นและมีความคิดด้านการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในการทำงานอย่างเปิดกว้าง

(9) **ต้องการความก้าวหน้า (Get Ahead)** คนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงและรักความก้าวหน้า จึงเป็นนักวางแผนชีวิตและนักปฏิบัติที่มีระเบียบกับความคิดของตนเอง คนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ จะวางแผนชีวิตไว้ล่วงหน้าและพยายามทำให้สำเร็จตามความมุ่งหวังให้ได้ ในที่สุด อาทิ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน การเก็บเงินหรือแม้แต่การสร้างครอบครัว เป็นต้น

(10) **เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ต้องการความมั่นคงด้านการเงิน (Financial Security)** จึงมุ่งหวังที่จะทำงานในสภาพแวดล้อมที่มั่นคง มีระบบ มีหลักการ มีเป้าหมาย และแนวทางการทำงานที่ชัดเจนและวางแผนด้านการเงินล่วงหน้าอยู่เสมอ และวางแผนทางการเงินในระยะยาว จึงจะเห็นได้ว่าคนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ จะกระตือรือร้นในการทำงานและแข่งขันในการทำงานเพื่อผลักดันตนเองให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้เร็วที่สุด

(11) **คนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เชื่อมั่นว่าอนาคตจะดีกว่าวันนี้** แต่ในขณะที่เดียวกันก็เป็นคนที่อยู่ในโลกของปัจจุบัน (Realistic) พวกเขาจะประเมินทุกสิ่งจากความเป็นจริงและความเป็นไปได้ คนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มักแสวงหาประโยชน์จากสิ่งรอบตัวได้อยู่เสมอและนำมาปรับเป็นข้อดีในการดำเนินชีวิตของตนเองคน เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ จะมองอุปสรรคเป็นสิ่งดีและมีประโยชน์ในการเรียนรู้จากสิ่งผิดพลาด

(12) **เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ต้องการให้มีผู้คอยชี้แนะในการทำงานหลายคน (Multiple Mentors)** ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญหลายๆ ระดับ สามารถให้คำแนะนำเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

การงานโดยพวกเขาพร้อมจะเปิดใจยอมรับฟังคำแนะนำอย่างอ่อนน้อมและพร้อมจะนำไปปรับใช้จริงหากข้อเสนอแนะนั้นทำได้จริงและเป็นประโยชน์ต่อตัวเขา คนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ จึงนับเป็นกลุ่มวัยที่สามารถปรับตัวและยอมรับความเปลี่ยนแปลงและความคิดเห็นที่แตกต่างได้ค่อนข้างดี (ศรีกัญญา มงคลศิริ, 2548)

จากความหมายและลักษณะของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2522 ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวคือจะทำงานตามเวลาเมื่อถึงเวลาเลิกงานก็จะกลับไปอยู่กับครอบครัวคนในกลุ่มนี้ยังชอบทำงานด้วยตัวเองเลือกทำงานที่ชอบ มุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ยึดระบบชนชั้นน้อยลง รู้จักวางแผนด้านการเงินล่วงหน้าอยู่เสมอ รักอิสระ และมีความคิดสร้างสรรค์นอกกรอบ

3) ความหมายเจนเนอเรชั่นวาย

Miller & Washington (2008) ได้ให้คำจำกัดความของเจนเนอเรชั่นวาย ว่าหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี ค.ศ. 1981-2000 ส่วน Reynolds (2005) อธิบายว่า เจนเนอเรชั่นวายเป็นกลุ่มคนที่เกิดระหว่างช่วงปี ค.ศ. 1978 -1995 ซึ่งการแบ่งกลุ่มประชากรตามช่วงอายุนั้นเป็นเกณฑ์ที่นักวิชาการอเมริกันนิยมใช้ แต่การใช้เกณฑ์นี้ก็ไม่ได้แพร่หลายไปทั่วโลก รวมทั้งในประเทศไทยด้วย (พสุ เดชะรินทร์, 2551) โดยสรุปเจนเนอเรชั่นวาย หมายถึง ประชากรที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1981-1996 หรือระหว่าง พ.ศ. 2524-2539 อันเนื่องมาจากเป็นช่วงที่วิทยาการต่างๆ เจริญเติบโตก้าวหน้าอย่างชัดเจน มีการคิดค้นอุปกรณ์เทคโนโลยีสมัยใหม่มากมายเกิดสื่อรูปแบบใหม่ชนิดต่างๆ ที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารระหว่างกันในสังคม

เจนเนอเรชั่นวาย คือ ผู้ที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2540 ชอบการได้ตอบและมีความมั่นใจในตัวเองสูง จึงชอบทำงานเพียงลำพัง คาดหวังในการทำงานสูงในเรื่องของรายได้ และการเป็นผู้มีทักษะยอดเยี่ยม และมักมีแนวความคิดแบบก้าวกระโดด ชอบแสดงออก ตัดสินใจเร็ว คนวัยนี้มีความสามารถในด้านการติดต่อสื่อสารและทำงานหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสูง ทำงานเป็นทีมกล้าซักถาม คิดเพื่อน ชอบทำอะไรหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน มองโลกในแง่ดี คนวัยนี้จะค่อนข้างเบื่องานง่าย จึงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนงานสูง ชอบการซักถามเพื่อหาเหตุผลก่อนที่จะดำเนินการ การสร้างสมดุลในชีวิตและหน้าที่การงานเป็นสิ่งสำคัญ (Work Life Balance)

อุทิศ ศิริวรรณ (2555) กล่าวว่า กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y) คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 – 2540 ซึ่งคนเจนเนอเรชั่นวายส่วนใหญ่ รักง่าย หน่ายเร็ว สมารถสั่นกล้าแสดงออก ท้าโลก ท้าเหตุการณ์ เกาะติดเทคโนโลยีใกล้ชิด ต้องการประสบความสำเร็จแบบเป็นของตัวเอง และ ไม่ต้องการเป็นเจ้านายคน แต่ต้องการทำงานแบบเป็นนายตัวเอง ไม่ชอบให้ใครสั่ง ไม่ชอบให้ใครบังคับ ข่มขู่ หรือ ควบคุม

3.1) คุณลักษณะของเจนเนอร์ชั้นนาย

เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร (2550; อ้างใน เมทินี สิริสาร, 2554) กล่าวว่า แนวโน้มพฤติกรรมของเจนเนอร์ชั้นนายมีอยู่ 13 ประการ คือ

(1) เป็นตัวของตัวเองสูง มีทัศนคติเป้าหมายรวมถึงการแต่งกาย การพูด รูปแบบการใช้ชีวิตที่เป็นแบบฉบับของตัวเอง มีความภูมิใจในตนเองไม่ต้องการเป็นอย่างใคร ยืนหยัดความคิดเห็นของตนเองและไม่คล้อยตามผู้อื่นง่ายๆ

(2) ความอดทนต่ำ ทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อ หิว ร้อน เหนื่อยหรือว่างจะแสดงออกมาอย่างจริงจัง และยังมีภูมิด้านทานทางด้านจิตใจต่ำกว่าเจนเนอร์ชั้นอื่นอีกด้วยเจนเนอร์ชั้นนาย จะเก็บอารมณ์ไม่ค่อยได้ หากเกิดปัญหาหรือไม่พอใจในงานก็มีโอกาสลาออกจากงานสูง และหากมีผลการทำงานที่ดีมากแต่มีโอกาสดความก้าวหน้าหรือค่าจ้างไม่ทันใจ ก็พร้อมที่จะออกไปหาความก้าวหน้าที่อื่น

(3) อยากรู้ อยากเห็น มักเก็บความสงสัยไว้ไม่ได้และมักถามว่าทำไมอยู่บ่อยๆ เมื่อได้รับคำสั่งหรือองค์การมีการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งต้องการคำตอบจากการถามนั้นทันที

(4) ทำทฤษฎะเบี่ยง เจนเนอร์ชั้นนายนิยมทฤษฎะเบี่ยง ขอบังคับ กติกาใดๆ มักตั้งคำถามและต้องการความยืดหยุ่นเสมอ ยิ่งมีการควบคุมที่เข้มงวด ก็จะยิ่งกระตุ้นให้มีการฝ่าฝืนหรือฝ่าฝืนมากขึ้นเท่านั้น นอกจากทฤษฎะเบี่ยงแล้ว เจนเนอร์ชั้นนายไม่นิยมปฏิบัติตามวัฒนธรรม ประเพณี หรือแนวปฏิบัติเดิมๆ

(5) มีความทะเยอทะยานสูง เป้าหมายทางอาชีพจะชัดเจนและสูง และพร้อมที่จะมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึง มีความจงรักภักดีต่อวิชาชีพ ไม่ใช่จงรักภักดีต่อองค์การ หากองค์การไม่ตอบโจทย์เรื่องความก้าวหน้า ก็พร้อมที่จะเปลี่ยนงาน ไม่ค่อยนิยมทำงานระดับล่าง และอยากมีการเติบโตแบบก้าวกระโดด พุ่งสู่เป้าหมายด้วยระยะเวลาอันสั้น

(6) คู่กันเคยกับเทคโนโลยี ใช้คอมพิวเตอร์อย่างคล่องแคล่วและมักใช้ชีวิตในโลกเทคโนโลยีสารสนเทศ

(7) ชอบการเปลี่ยนแปลง มีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง กล้าเสี่ยง อยากมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงขององค์การ

(8) กระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจสูงและคล่องแคล่วมาก คิดเร็ว พูดเร็ว ทำเร็ว

(9) มองโลกในแง่คิดเชิงบวกรวมทั้งยังมีทัศนคติที่ดีต่อเจนเนอร์ชั้นบีและเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์

(10) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดนอกกรอบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นี้มีผลมาจากการเลี้ยงดูของบิดามารดาสมัยใหม่ทำให้มีความมั่นใจ กล้าคิด กล้าทำ

(11) มั่นใจในตนเองสูง ความมั่นใจในเชิงลึกของ เจนเนอเรชันวายเป็นไปในเชิงรู้สึกดีกับตนเอง ไม่ได้เปรียบเทียบกับผู้ใด จนบางครั้งจะถูกเข้าใจว่าไม่อ่อนน้อม แข็งกระด้าง

(12) ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า ผู้ที่มีอายุสูงกว่า หรือมีตำแหน่งสูงกว่าโดยอัตโนมัติแต่หากจะเคารพใครนั้นต้องเคารพที่ตัวตนของคนนั้นๆ จะอายุมากกว่าหรืออาวุโสกว่าก็ไม่มีผลใดๆ

(13) มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ เป็นคนเลือกงานไม่ใช่เลือกองค์กร เวลาทำงาน เจนเนอเรชันวาย จึงยื่นข้อเสนอที่จะทำหน้าที่ที่สูงกว่าที่องค์กรเสนอให้ และมององค์กรเป็นสะพานเชื่อมต่อไปสู่ทางเป้าหมายแห่งอาชีพ ทักษะคิดนี้เช่นนี้จึงสร้างอัตราการลาออกที่สูงมาก

จากการศึกษาเกี่ยวกับเจนเนอเรชัน ทั้ง 3 เจนเนอเรชัน พบว่าเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ส คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1946-1964 หรือระหว่าง พ.ศ. 2489-2507 เป็นกลุ่มคนที่เป็นวัยเริ่มเกษียณอายุแล้ว แต่ก็ยังเป็นกลุ่มคนที่มีบทบาท และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีความอดทน ยึดหยุ่นประหยัด อดออมทำให้มีสินทรัพย์มาก มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีประสบการณ์ชีวิตและประสบการณ์การทำงานสูงทำให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า

เจนเนอเรชันเอ็กซ์ กลุ่มคนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508-2522 ยุคนี้เริ่มมีทัศนคติในการทำงานเปลี่ยนไป โดยมีความคิดเห็นเรื่องงานไม่ใช่สิ่งสำคัญของชีวิต คนเจนเนอเรชันเอ็กซ์ มีความทะเยอทะยานแต่มีความคิดว่าชีวิตควรมีอิสระ ดังนั้นการทำงานจึงทำไปตามหน้าที่ หากทำแล้วไม่ก้าวหน้าก็เปลี่ยนงานไม่ได้รักดีต่อองค์กรเหมือนคนรุ่นก่อน แต่สิ่งที่เป็นจุดเด่นของคนกลุ่มนี้คือ หันมาให้ความสำคัญกับเวลาส่วนตัวและครอบครัว จะเห็นได้ว่าคนรุ่นพ่อแม่หรือญาติผู้ใหญ่มักจะรักคนในครอบครัว ทำอะไรก็คิดถึงครอบครัว ห่วงลูกหลาน นอกจากนี้สิ่งที่แตกต่างอีกอย่างของคน เจนเนอเรชันเอ็กซ์ คือรู้จักการพักผ่อน หาความสุขให้ตัวเองมากขึ้น

เจนเนอเรชันวายหมายถึง คนที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523-2533 มีลักษณะโดดเด่นแตกต่างจากเจนเนอเรชันอื่นคือ เจนเนอเรชันวายมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี เน้นการทำงานเชิงรุก ใช้ทักษะทางความคิด มีความสามารถในการปรับตัว รักการเรียนรู้ต่อเนื่องและมั่นใจในตนเอง การเปลี่ยนงานมีมากในเจนเนอเรชันนี้เนื่องจากต้องการความก้าวหน้าและความท้าทายในงาน

ด้วยความหลากหลายของเจนเนอเรชัน ของบุคลากรในวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ที่มีลักษณะเฉพาะของตนเอง มีความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาในเรื่องดังกล่าวเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ยึดเป้าหมายเดียวกันและก้าวไปสู่ความสำเร็จขององค์กรร่วมกัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการใช้สวัสดิการ

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์

ความต้องการของมนุษย์ได้รับการศึกษาจากนักปราชญ์เป็นเวลานานแล้วโดยพยายามที่จะทำความเข้าใจว่าทำไมคนจึงประพฤติปฏิบัติเช่นนี้ แนวคิดที่จะอธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ มนุษย์หลีกเลี่ยงความเจ็บปวดและแสวงหาความสุขสบายอย่างไรก็ตามข้อสังเกตในการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดและการแสวงหาความสุขสบาย จากการสังเกตจากสิ่งที่มีคนนั้นเลือกกระทำหรือหลีกเลี่ยงการกระทำซึ่งแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ความเจ็บปวดสำหรับคนหนึ่งอาจเป็นความสุขสบายของอีกคนหนึ่งก็ได้จากปัจจัยใจเดียวกัน เรื่องการจูงใจของมนุษย์โดยสัญชาตญาณแรงขับและความต้องการจำเป็นแต่ก็ไม่สามารถอธิบายความต้องการของมนุษย์ได้ครอบคลุม อย่างไรก็ตามความเข้าใจในเรื่องความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กร เพราะความต้องการของมนุษย์เป็นแรงผลักดันให้คนทำงานหรือทำให้มีกำลังใจในการทำงาน (ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547)

ความต้องการของมนุษย์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

(1) ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Need) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วัตถุประสงค์ไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างใด เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายของคนเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้าเกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้น ทั้งภายนอกและภายใน ได้แก่

(1.1) ความต้องการอาหาร ความหิว ทำให้คนเราต้องกินอาหาร เพื่อหล่อเลี้ยงชีวิต อาหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิต

(1.2) ความต้องการน้ำ เมื่อร่างกายของเราขาดน้ำทำให้เรารู้สึกลำคอแห้ง ปากแห้งเกิดความต้องการที่จะได้ดื่มน้ำเพื่อรักษาความสมดุลของร่างกาย

(1.3) ความต้องการทางเพศ ความต้องการด้านนี้จะเริ่มเมื่อเราเข้าสู่วัยรุ่นและเป็นผู้ใหญ่ การแสดงออกถึงความต้องการทางเพศขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่นๆ เช่น ความพึงพอใจ รสนิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี ของสังคมนั้น

(1.4) ความต้องการของอุณหภูมิที่เหมาะสม คนเราดำรงชีวิตอยู่ได้ต้องอาศัยความสมดุลทางร่างกาย

(1.5) ความต้องการหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด เพื่อให้ร่างกายเกิดความปลอดภัย ความเจ็บป่วยเป็นไข้ของร่างกาย ทำให้ร่างกายพยายามสร้างภูมิคุ้มกันขึ้น เมื่อมีคนอื่นมาทำร้ายคนเราก็หลีกเลี่ยงหรือต่อสู้ป้องกันตัว

(1.6) ความต้องการพักผ่อนนอนหลับ เมื่อร่างกายเกิดความเหน็ดเหนื่อยเนื่องจากการใช้พลังงาน ออกแรงในการทำงาน เกิดความเหนื่อยล้าจากการอ่อนเพลียของร่างกาย เราจึงต้องการนอนหลับพักผ่อน เพื่อผ่อนคลายให้ร่างกาย ได้มีโอกาสสะสมพลังงานใหม่และซ่อมแซมส่วนสึกหรบของร่างกาย

(1.7) ความต้องการอากาศบริสุทธิ์ที่มีก๊าซออกซิเจนสำหรับการหายใจ เราอาจ อดข้าวดนน้ำได้หลายวัน แต่กลืนหายใจไม่ได้นาน

(1.8) ความต้องการการขับถ่าย เป็นการขับของเสียออกจากร่างกาย ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น เช่นเดียวกับอาหารและน้ำ เพราะของเหลือเหล่านี้เป็นพิษต่อร่างกาย ทำให้เรารู้สึกอึดอัดไม่สบาย บางครั้งอาจทำร้ายชีวิตได้

(2) ความต้องการทางจิตใจและสังคม (Psychological and Social Need) ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนและเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่มนุษย์นั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล แต่ละสังคม และฐานะทางสังคมของบุคคล รวมทั้งเวลาและโอกาสที่แตกต่างออกไปด้วย ลักษณะสำคัญของความต้องการทางจิตใจและสังคม ดังนี้

(2.1) ความต้องการที่เกิดจากสังคมที่เป็นมรดกตกทอดทางวัฒนธรรมและกลายเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของแต่ละคน สิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไปแต่ละสังคม

(2.2) ความต้องการทางสังคมที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ เราต้องมีประสบการณ์และการเรียนรู้มาก่อน จึงจะเข้าใจและเลือกกระทำได้ บางทีเราต้องศึกษาว่าจะเริ่มต้นอย่างไรควรทำอย่างไรต่อไป

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

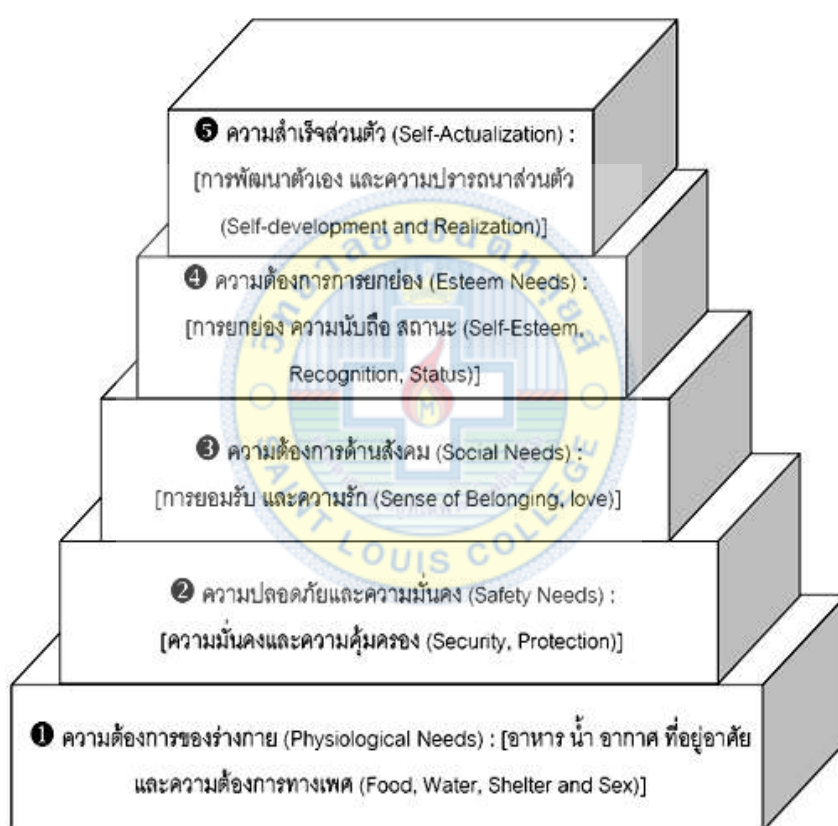
Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (Wanting Animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย Abraham Maslow นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยเบรนดิส์ เป็นทฤษฎีที่รู้จักกันมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง ซึ่งระบุว่าบุคคลมีความต้องการเรียงลำดับจากระดับพื้นฐานที่สุดไปยังระดับ สูงสุด กรอบความคิดที่สำคัญของทฤษฎีนี้มีสามประการ คือ

(1) บุคคลเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความต้องการ ความต้องการมีอิทธิพลหรือเป็นเหตุจูงใจต่อพฤติกรรม ความต้องการที่ยังไม่ได้รับ การสนองตอบเท่านั้นที่เป็นเหตุจูงใจ ส่วนความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้วจะไม่ใช่เป็นเหตุจูงใจอีกต่อไป

(2) ความต้องการของบุคคลเป็นลำดับชั้นเรียงตามความสำคัญจากความต้องการพื้นฐานไปจนถึงความต้องการที่ซับซ้อน

(3) เมื่อความต้องการลำดับต่ำได้รับการสนองตอบอย่างดีแล้ว บุคคลจะก้าวไปสู่ความต้องการลำดับที่สูงขึ้นต่อไป



ภาพที่ 1 แผนภูมิลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎี Maslow
ที่มา : เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546, น. 100)

ลำดับความต้องการตามทฤษฎีของ Maslow 5 ชั้น มีดังนี้

(1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต เป็นแรงผลักดันทางชีวภาพ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย หากพนักงานมีรายได้จากการปฏิบัติงานเพียงพอ ก็จะดำรงชีวิตอยู่ได้โดยมีอาหารและที่พักอาศัย เขาก็มีกำลังที่

จะทำงานต่อไป และการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความสะอาด ความสว่าง การระบายอากาศที่ดี การบริการสุขภาพ เป็นการสนองความต้องการในลำดับนี้ได้

(2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างไม่ขาดแคลนแล้ว หมายถึงความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ ความมั่นคงในงาน ในชีวิตและสุขภาพ การสนองความต้องการนี้ต่อพนักงานทำได้หลายอย่าง เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ กฎระเบียบข้อบังคับที่ยุติธรรม การให้มีสภาพแรงงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

(3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการทำงานแล้ว คนเราต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน ต้องการเพื่อน การมีโอกาสนำเข้าสมาคม สัมพันธ์กับผู้อื่น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

(4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงเด่น มีความภูมิใจและสร้างการนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ยศตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

(5) ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด คือ ต้องการจะเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัว ความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาทักษะความสามารถให้ถึงขีดสุดยอด มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการคิดสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ การก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอาชีพและการทำงาน เป็นต้น

2) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษา (Herzberg, et al., 1959, p. 9) โดยแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานออกเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน (ปัจจัยสุขอนามัย) องค์ประกอบของปัจจัยมีลักษณะดังนี้

2.1) ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นเพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยซึ่งได้แก่

2.1.1) ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้นๆ

2.1.2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนจากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

2.1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำหรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

2.1.4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

2.1.5) ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กรกรณีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มหรือได้รับการฝึกอบรมพัฒนา

2.2) ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะค่าจ้างให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้นและเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.2.1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2.2) โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

2.2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship with Subordinate and Peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.2.4) สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

2.2.5) นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.2.6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงานรวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้

2.2.7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลถูกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

2.2.8) ความมั่นคงในการทำงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

2.2.9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

จากแนวคิดและความหมายของทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs Theory) โดย Maslow ทฤษฎีการจูงใจ ERG และทฤษฎีของ Herzberg จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยความสมดุลดังกล่าวมีแนวคิดเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานในการดำเนินชีวิตไม่ว่าจะเป็นการทำงานเพื่อต้องการมีรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีวิต การต้องการความปลอดภัยในการทำงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ การพัฒนาศักยภาพของตนเอง รวมไปถึงการสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นไม่ว่าจะเป็นบุคคลภายในครอบครัว เพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงาน หรือแม้กระทั่งบุคคลในสังคมรอบด้าน

3) ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (ERG Theory)

Clayton Alderfer (1972) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎีอี.อาร์.จี (ERG Theory) ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Maslow แต่ Alderfer ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

(1) ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs : E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและ ความต้องการทางด้านความปลอดภัยของ Maslow นั่นเอง

(2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่นต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้าเป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้อาจเทียบได้กับความต้องการที่ Maslow กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

(3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง ให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการ ความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

ทฤษฎี ERG นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

(1) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการ ตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าบุคลากรได้รับการตอบสนองด้าน เงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังอยู่สูง

(2) ขนาดของความต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการ เพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความ ต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบสนองด้านค่าจ้าง แรงงานและอื่นๆ (ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) มากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะต้องได้รับการ ยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

(3) ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมาก อุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญ มากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่งใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะมีหวั่นวิตกและต้องการที่จะได้รับความ อบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

2.2.2 ความหมายของสวัสดิการ

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ“สวัสดิการ”ไว้ ผู้วิจัยของนำเสนอ ดังนี้

วิทยา ดันติเสวี (2555) ให้ความหมายของสวัสดิการว่า หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่ หน่วยงานราชการ หรือองค์การธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ ในองค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนใน การดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับเป็นประจำทั้งนี้ เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและ ครอบครัว ทำให้มีความพึงพอใจในงาน มีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับ สวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อม หมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้าง ทั้งในขณะที่ทำงาน (On-the-Job) หรือ นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน (Outside the Workplace) นอกจากนั้นจะต้อง ไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย

สมพงษ์ จูย์ศิริ (2545; อ้างใน นภาพร ไอรารัตน์, 2559, น. 6-7) ให้ความหมายว่า สวัสดิการเป็นค่าตอบแทนพิเศษอื่นนอกเหนือจากค่าจ้างที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้าง โดยไม่ได้คำนึงถึงว่าลูกจ้างนั้นจะทำงานได้มากหรือน้อย เป็นคนขยัน เป็นคนดีหรือไม่ดีแต่ที่จัดให้ก็เพราะถือว่าเป็นลูกจ้างของเรา เป็นเหมือนลูกของเรา เป็นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ถึงอย่างไร ก็ต้องช่วยเขาจัดให้เขามีความสุข

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2545) ให้ความหมายว่า สวัสดิการ เป็นสิ่งท้องถื่นหรือนายจ้างเป็นผู้จัดให้กับบุคลากร เช่น ที่อยู่อาศัย ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล อาหารกลางวัน และวันหยุดพิเศษ เป็นต้น ซึ่งเป็นการจัดหาในสิ่งทีนอกเหนือจากค่าจ้างที่จ่ายให้โดยตรง โดยถือเสมือนเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างซึ่งถือเป็นสิ่งท้องถื่นการสมควรปฏิบัติ เพื่อธำรงรักษาและจูงใจบุคคลที่มีความสามารถให้ร่วมงานกับองค์กร

สรุปได้ว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนหรือสิทธิประโยชน์ทีนอกเหนือจากเงินเดือนประจำท้องถื่นการจัดเตรียมให้บุคลากร รวมไปถึงผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ท้องถื่นการจัดให้บุคคลในองค์กรเพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถตามท้องถื่นการคาดหวังไว้

1) ประเภทของความท้องถื่นการใช้สวัสดิการ

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ความท้องถื่นการใช้สวัสดิการในองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.1) ความท้องถื่นการใช้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย เช่น ยา เวชภัณฑ์จำเป็นสำหรับการปฐมพยาบาล ห้องพยาบาลบริการตรวจสุขภาพประจำปี การประชาสัมพันธ์ข่าวสารด้านการป้องกันโรค การจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ

1.2) ความท้องถื่นการใช้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เช่น การจัดหาที่พักอาศัย อาหารกลางวัน สหกรณ์ออมทรัพย์ สหกรณ์ร้านค้า กองทุนฌาปนกิจสงเคราะห์ เงินกู้เพื่อสวัสดิการที่พักรักษา

1.3) ความท้องถื่นการใช้สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมพักผ่อน การตั้งชมรมกีฬา การจัดการแข่งขันกีฬาภายในสถานประกอบการและภายนอกสถานประกอบการ การจัดทัศนศึกษา การจัดเลี้ยงประจำปี

1.4) ความท้องถื่นการใช้สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้ลาศึกษาต่อทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การให้ทุนการศึกษาต่อ/งานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ การจัดให้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษาต่อของบุคลากร

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการ หมายถึง บริการหรือกิจกรรมใดๆ ทีหน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันทีแน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน

2) ความสำคัญของการจัดสวัสดิการ

สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540) กล่าวว่า ทรัพยากรที่สำคัญในการปฏิบัติงาน คือ ทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ ในองค์กรจึงมีการจัดหน่วยงานที่รับผิดชอบในด้านการบริหารบุคคล โดยตรงเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าบุคลากรในองค์กรเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ โดยมีระบบต่าง ๆ เข้ามาช่วย เช่น ระบบจูงใจ วิธีการที่สำคัญวิธีการหนึ่งคือ การ จัดสวัสดิการ

3) วัตถุประสงค์ในการจัดสวัสดิการ

วรรณรินทร์ เทพบุตร (2548) ได้กล่าวไว้ว่าหน่วยงานจำเป็นต้องจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรของตน ทั้งนี้เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 3.1) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน
- 3.2) เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรในหน่วยงาน
- 3.3) เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
- 3.4) เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้สูงขึ้น
- 3.5) ทำให้งานของหน่วยงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ
- 3.6) เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้ง ขาดความสัมพันธ์อันดีระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร
- 3.7) เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานอุทิศแรงงานในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น
- 3.8) เพื่อลดการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ของบุคลากรในหน่วยงาน
- 3.9) เพื่อยกระดับมาตรฐาน การดำรงชีวิตของบุคลากรในหน่วยงาน
- 3.10) เพื่อลดการขาดงาน ลางาน และเปลี่ยนงานของบุคลากรในหน่วยงาน
- 3.11) เพื่อลดความตึงเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
- 3.12) เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
- 3.13) เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ

4) รูปแบบของสวัสดิการ

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2545) กล่าวว่าสวัสดิการนั้นสามารถแยกออกมาได้เป็น 6 ด้าน คือ

- 4.1) ด้านเศรษฐกิจ จุดมุ่งหมายแล้วคือต้องการ เพิ่มพูนความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่พนักงานนอกเหนือจากเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับ ซึ่งได้แก่การจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงาน รวมทั้งครอบครัว เช่น ค่าเช่าบ้าน เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่าเล่าเรียน เงินกู้ เงินเพื่อการฌาปนกิจฯ ซึ่งเป็นการบริการเพิ่มเติมจากเงินเดือนประจำที่ได้รับ

4.2) ด้านสุขภาพอนามัย มีบริการอยู่หลายประเภทที่จัดเข้าเป็นสวัสดิการสุขภาพอนามัย โดยจุดมุ่งหมายแล้ว ต้องการให้พนักงานได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อป่วย โดยบางแห่งมีสถานพยาบาลอยู่ในสถานประกอบการ หรือไม่เช่นนั้นก็มีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลและยาประจำบ้านต่าง ๆ ที่จำเป็น นอกจากนี้ยังมีการตรวจสุขภาพประจำปี การมีบริการทางการแพทย์ การลาหยุดในกรณีต่างๆ กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

4.3) ด้านความมั่นคง สวัสดิการประเภทนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้ความมั่นคงแก่พนักงาน ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่และเมื่อออกจากงาน ได้แก่ บริการหรือผลประโยชน์ตอบแทนที่สร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิตของพนักงาน เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกันภัยประเภทต่างๆ เป็นต้น

4.4) ด้านนันทนาการ เป็นการช่วยให้พนักงานเกิดความไม่รู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้พนักงานในระดับต่างๆ ขององค์การรู้จักกัน เกิดความสามัคคีในองค์การ ได้แก่ การจัดให้มีการแข่งกีฬา การจัดให้มีสโมสร มีห้องสมุด มีห้องพักผ่อนหย่อนใจ จัดให้มีลานกีฬาไว้เพื่อออกกำลังกาย

4.5) ด้านการศึกษา มีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้แก่พนักงาน ได้แก่ การจัดให้มีการฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศและบริการอื่นๆ เช่น การออกสิ่งพิมพ์ขององค์การ การจัดสัมมนาต่างๆ การจัดให้ไปดูงานทั้งในและต่างประเทศ เป็นต้น

4.6) ด้านสังคมสงเคราะห์ ได้แก่ การให้คำปรึกษาทางกฎหมาย การรับพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์ การจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน การจัดให้มีโรงอาหาร เป็นต้น

5) หลักการจัดสวัสดิการ

การจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพมีส่วนทำให้นุเคราะห์เกิดความพอใจความจงรักภักดีและความเชื่อมั่นในองค์การ ตลอดจนธุรกิจสามารถจัดการค่าใช้จ่ายได้อย่างเหมาะสม ได้รับผลตอบแทนและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยที่หลักการพื้นฐานที่ธุรกิจสามารถนำมาใช้ในการจัดระบบสวัสดิการในองค์การ มี 5 ประการต่อไปนี้ (ณัฐพันธุ์ เชรนนนท์, 2545)

5.1) ตอบสนองความต้องการ เนื่องจากระบบสวัสดิการมีวัตถุประสงค์สำคัญในการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของสมาชิก เช่น ความต้องการทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงและความปลอดภัย เป็นต้น ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จัดการด้านสวัสดิการจึงต้องพยายามค้นหาวางแผนให้สวัสดิการ ประโยชน์ และบริการในสิ่งที่บุคคลต้องการ เพื่อให้เขาสามารถนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ทั้งตนเองและครอบครัวอย่างเต็มที่ นอกจากนี้เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองในสิ่งที่เขาเห็นความสำคัญ เขาก็จะเกิดความพึงพอใจ ความซาบซึ้ง และก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน โดยได้ทำการสำรวจสวัสดิการที่บุคลากรขององค์การต่างๆ ในประเทศไทยต้องการมากที่สุด 10 อันดับ ดังต่อไปนี้

- (1) การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล
- (2) รถรับส่งพนักงาน
- (3) เงินบำเหน็จและบำนาญ
- (4) ที่พักอาศัยสำหรับพนักงาน
- (5) เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ
- (6) สโมสรกีฬาและกิจกรรมนันทนาการ
- (7) การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
- (8) วันลาป่วยและลากิจ
- (9) การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวและพักผ่อนประจำปี
- (10) สถานที่เลี้ยงบุตร

5.2) การมีส่วนร่วม เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ที่ได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากระบบสวัสดิการที่รัฐกิจจัดให้ ดังนั้นการจัดสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพสมควรเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เสนอความคิดในการปรับปรุงและแก้ไขระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจ การยอมรับ และได้รับประโยชน์สูงสุด ประการสำคัญทำให้ระบบสวัสดิการสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้อย่างแท้จริง

5.3) ความสามารถในการจ่าย ระบบสวัสดิการของรัฐกิจจะมีค่าใช้จ่ายทั้งโดยตรงและทางอ้อมแก่องค์กรดังนั้นสวัสดิการที่ดี นอกจากจะสอดคล้องกับหลักการในหัวข้อที่ผ่านมาแล้วยังต้องมีความเหมาะสมกับความสามารถในการลงทุนและดำเนินงานรัฐกิจ มิเช่นนั้นอาจก่อให้เกิดภาวะทางการเงินและการดำเนินงานตลอดจนผลกระทบทางด้านความรู้สึกต่อบุคลากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

5.4) ความยืดหยุ่น ความต้องการที่หลากหลายในสังคมปัจจุบัน ทำให้ระบบสวัสดิการที่มีประสิทธิภาพต้องถูกจัดขึ้นให้สอดคล้องกับความต้องการของสมาชิกแต่ละคนมากที่สุด ตลอดจนสามารถปรับได้ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ เพื่อเกิดประโยชน์แก่ทั้งบุคคลและองค์กรตลอดจนไม่สูญเปล่าในการลงทุน

5.5) ประสิทธิภาพของการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการมีวัตถุประสงค์ที่จะจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นการจัดระบบสวัสดิการต้องคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงาน เช่น การลดภาวะทางเศรษฐกิจ ช่วยให้การดำรงชีวิตง่ายขึ้น ส่งเสริมสุขภาพและพลานามัย เป็นต้น ซึ่งทำให้บุคลากรไม่ต้องกังวลกับสิ่งแวดล้อมและสามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้ดำเนินการด้านสวัสดิการ ประโยชน์และบริการ ต้องรวบรวมและศึกษาข้อมูล วางแผนดำเนินการ และประยุกต์ระบบสวัสดิการของรัฐกิจให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของแต่ละองค์กรเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนคุ้มกับค่าใช้จ่ายที่รัฐกิจต้องลงทุน ตามหลักการที่ “ถูกเงินผู้ให้-ตรงใจ

ผู้รับ” โดยที่คำว่าถูกเงินมิได้หมายถึง สวัสดิการจะต้องถูกต้องที่สุด แต่หมายถึงบุคลากรสามารถนำสวัสดิการที่ได้รับไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทำให้คุ้มกับค่าใช้จ่ายที่ธุรกิจต้องเสีย นอกจากนี้สวัสดิการที่จัดให้แก่พนักงาน ควรคำนึงถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เนื่องจากบุคคลแต่ละคนมิได้เกิดขึ้นมาทำงาน แต่เพียงอย่างเดียวเขาต้องมีพัฒนาการสู่ความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม

จากการศึกษางานวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่าความต้องการใช้สวัสดิการเป็นความต้องการใช้บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่องค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่องค์กรนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ การได้รับการดูแลด้านสุขภาพอนามัยของบุคลากรทุกคน สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานสะอาดเรียบร้อย ปลอดภัยต่อการทำงาน มีเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินกองทุนประกันสังคม เงินช่วยเหลือและค่าครองชีพ อีกทั้งยังมีการจัดกิจกรรมพักผ่อน กิจกรรมคลายเครียด จัดพื้นที่สำหรับการเล่นกีฬาเพื่อออกกำลังกายและให้งบประมาณสำหรับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง การอนุมัติการลาศึกษาต่อ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดี เพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาตัวแปรความต้องการใช้สวัสดิการดังกล่าวเป็นแนวทางในการศึกษาความแตกต่างของความต้องการในการใช้สวัสดิการที่วิทยาลัยฯ เพื่อให้ได้แนวทางสำหรับวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ในการจัดสวัสดิการจัดให้สำหรับบุคลากรที่มีความหลากหลายทางเจเนอเรชัน

2.3 แนวคิดความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ตลอดช่วงหลายปีที่ผ่านมาประเด็นเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพกับชีวิตด้านอื่นของคนได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งในภาครัฐและเอกชนของประเทศต่างๆ ทั่วโลกและได้รับการกล่าวถึงทั้งในแวดวงวิชาการ หรือแม้แต่กระทั่งในชีวิตประจำวันของบุคคลทั่วไป ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นแนวคิดที่เริ่มต้นมาจากสภาวะทางด้านประชากร สังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ในครอบครัว รูปแบบการดำเนินชีวิตที่เปลี่ยนไปโดยเฉพาะการที่ผู้หญิงทำงานนอกบ้านมากขึ้น ในประเด็นเรื่องเพศนั้นบางสังคม แม้ว่าเพศหญิงจะทำงานนอกบ้านมากขึ้น แต่ภาระหน้าที่ การทำงานภายในครอบครัว ก็ยังมี การกระจายงานภายในครอบครัวโดยได้รับอิทธิพลเรื่องเพศซึ่งเป็นแนวคิดแบบเดิมอยู่ โดยผู้ชายมี แนวโน้มที่จะทำงานเป็นระยะเวลานานจากการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นเงิน ในขณะที่ผู้หญิง ต้องใช้เวลาหลายชั่วโมงในงานที่ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่บ้าน ในขณะที่ความไม่เท่าเทียมทางเพศยังคง ถูกกำหนดโดยปัจจัยเชิงวัฒนธรรมอีกด้วย (ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ, 2549)

ในมุมมองของการบริหารหากองค์กรต่างๆ ต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทุนมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ ก็จำเป็นที่จะต้องจัดการให้บุคลากรมีความสมดุลของชีวิตและงานที่ดี มิฉะนั้นแล้วบุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตและลาออกจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิต

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีผู้ให้คำจำกัดความไว้หลายความหมายเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาสรุป ได้ดังต่อไปนี้

(1) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นเรื่องของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติระหว่างการทำงานและกิจกรรมอื่นที่มีความสำคัญ (Department of Labor of New Zealand, 2006; จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554) โดยเฉพาะการกำหนดเวลาในการใช้ชีวิตสำหรับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง ให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550) เกิดความพอเหมาะพอดีกัน (Fit) หรือมีดุลยภาพ (Equilibrium) (Hutton, 2005; อ้างใน เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551)

(2) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีความหมายประกอบด้วยคำ 3 คำ คือ งาน หมายถึง กิจกรรมต่างๆ เกี่ยวข้องการทำงานตามเวลางานปกติและทำนอกเวลางาน ชีวิต หมายถึง การใช้ชีวิตกับครอบครัว การมีอิสระในการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัว และ สมดุล หมายถึง การแบ่งเวลาให้แก่งาน และชีวิตอย่างเหมาะสม ซึ่งความสมดุลนี้อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลแต่ละสถานการณ์ (Hymen & Summers, 2004)

(3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คือ การประเมินว่าทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัว และทรัพยากรในการทำงาน (Family Resources & Work Resources) มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัวและการทำงาน (Family Demand & Work Demand) หรือ ไม่ดุลยภาพและกลมกลืนกัน (Equilibrium & Harmony) ระหว่างชีวิตกับครอบครัวกับงาน จะเกิดขึ้นเมื่อทรัพยากรในการใช้ชีวิตครอบครัวมีเพียงพอต่อ อุปสงค์ในการทำงานพร้อม ๆ กับทรัพยากรในการทำงานก็มีความเพียงพอต่ออุปสงค์ในการใช้ชีวิตครอบครัว สมดุลชีวิตการทำงานจึงเป็นความสามารถในการทำให้อุปสงค์สมดุลกับทรัพยากร (Voydanoff, 2005)

(4) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นเรื่องของความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว โดยจะต้องทำให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด หรือ ไม่มีความขัดแย้งในชีวิตการทำงานเลย (Work Life Conflict) เนื่องจากโดยธรรมชาติแล้ว ถึงแม้จะมีสมดุลชีวิตการทำงาน คนส่วนใหญ่อาจไม่สามารถรับรู้ความสมดุลนั้นได้ แต่หากว่ามีความไม่สมดุลหรือความขัดแย้งระหว่างชีวิตกับงานก็จะ สามารถรับรู้ได้ง่ายกว่า เช่นเมื่อเกิดความรู้สึกเหนื่อยล้า จากงาน ไม่มีความสุขในงาน หรือมีปัญหาในชีวิตครอบครัวที่เกิดจากงาน ก็จะรู้สึกว่ามี ความขัดแย้งระหว่างงาน กับชีวิตครอบครัวดังนั้น จึงมีผู้ให้คำจำกัดความของ สมดุลชีวิต

การทำงานโดยมองในด้านความขัดแย้งในชีวิตการทำงาน (Edwards & Rothbard, 2000; อ้างใน ลภัสรดา แก้วปัญญา, 2556)

2.3.1 ความสำคัญของความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับพนักงานที่ทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและแนวคิดสำหรับมุมมองขององค์กร ก็มีความสำคัญเช่นกัน การบริหารทรัพยากรบุคคลให้ตอบสนองความพึงพอใจของพนักงาน ในส่วนของพนักงานก็จะทำให้พนักงานได้บริหารหน้าที่ และบทบาทต่างๆ ของตนเองได้อย่างสมบูรณ์ โดยการส่งเสริมการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จะทำให้องค์กรสามารถรักษานักงานให้อยู่กับองค์กรได้อีก ทั้งยังสามารถลดอัตราการลาออกจากงานของพนักงาน และลดต้นทุนขององค์กรได้อีกด้วย (จำเนียร จวงตระกูล, 2553) นอกจากนี้ผลประโยชน์จากความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังส่งผลต่อพนักงานในด้านของการเพิ่มความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน (จุฑาภรณ์ หนูบุตร, 2554) การที่พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีความสมดุลในการทำงาน ทำให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีนอกจากจะทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานแล้ว ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังส่งผลให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ตนเองสนใจ เช่น กิจกรรมทางสังคม การเป็นอาสาสมัคร กิจกรรมทางศาสนา การอบรมและการศึกษาต่อ นอกจากนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานยังช่วยลดความขัดแย้งระหว่างพนักงานที่มีช่วงวัยต่างกันช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสุขให้กับสมาชิกในครอบครัว

2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของ Merrill & Merrill

Merrill & Merrill (2546; อ้างใน หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร, 2555) กล่าวว่า องค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ด้าน ดังนี้

- (1) ด้านการทำงาน หมายถึง หน้าที่การงานหรืออาชีพซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
- (2) ด้านครอบครัว เป็นการสร้างความสุขส่วนบุคคลที่นำไปสู่ความสำเร็จที่ช่วยผลักดันให้เกิดความสุขในการใช้ชีวิตภายในสังคม
- (3) ด้านเวลา เป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆ อย่างของชีวิตดังนั้นทุกคนต้องทำให้เกิดสมดุลกับด้านอื่นๆ ของชีวิต
- (4) ด้านการเงิน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลสามารถที่จะดำรงชีวิตได้ในปัจจุบันและอนาคตและเกี่ยวข้องกับการทำงานครอบครัวและเวลา
- (5) ด้านสติปัญญาเนื่องจากชีวิตของคนเราไม่หยุดนิ่ง สิ่งที่เราควรต้องทำ คือ การพัฒนาด้านสติปัญญาและการสร้างสมดุลให้กับชีวิตเพื่อเติมเต็มชีวิตทุกด้านและทำให้ทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจ

2.3.3 องค์ประกอบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

ปัจจุบันมีหลักฐานการศึกษาค่อนข้างแน่ชัดว่าการทำงานที่มีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะส่งผลดีทั้งพนักงานและองค์กร ทำให้องค์กรหลายแห่งมีความตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมให้พนักงานมีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี ดังนั้น การที่พนักงานจะเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้ จะมีองค์ประกอบ ดังนี้

(1) องค์กร ในที่นี้จะหมายถึง ผู้บริหารที่ต้องทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work- Life Balance Policy) หรือ นโยบายสามัมพันธ์ครอบครัว (Family Friendly Policy) สำหรับผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานให้เป็นนโยบายระดับองค์กรนั้นคือ ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะ โน้มน้าวผู้บริหารให้ตระหนักถึงความสำคัญของนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานและสื่อสารให้ผู้บริหารเข้าใจถึงประโยชน์ที่ได้รับจากนโยบายนี้ รวมทั้งสนับสนุนด้านต่างๆ ให้สามารถปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมตามนโยบายที่กำหนดไว้ (Bardeel, 2003, p. 41)

(2) พนักงาน เมื่อองค์กรมีการกำหนดนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแล้ว พนักงานต้องมีบทบาทในการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติให้เกิดความสมดุล ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านเวลากับชีวิต (Time Balance) คือ การให้เวลากับงานและครอบครัว ด้านการมีส่วนร่วมกับชีวิต (Involvement Balance) คือ การให้ระดับของการมีส่วนร่วมกับงานและครอบครัว และด้านความพึงพอใจกับชีวิต (Satisfaction Balance) คือ การมีระดับของความพึงพอใจในงานและครอบครัว

(3) ทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน และในชีวิตครอบครัว เช่น ชั่วโมงการทำงาน ความอิสระในการทำงาน การสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ความภาคภูมิใจในงาน และการได้รับการยอมรับเวลาในการดูแลบุคคลภายในครอบครัว การสนับสนุนจากครอบครัว ญาคิฟี่นึ่ง (Voydanoff, 2005)

2.3.4 แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การที่องค์กรต้องการรักษาบุคลากรที่มีให้อยู่กับองค์กรไปนานๆ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ รวมไปถึงต้องการให้บุคลากรทำงานเต็มประสิทธิภาพ ไม่มีปัญหาความเครียด การเจ็บป่วยที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน โดยผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการหาแนวทางเพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความยั่งยืนในเกิดขึ้นกับพนักงานเหล่านั้น ซึ่งวิธีหนึ่งที่น่ามาใช้กันมากขึ้นนั้นคือการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะนอกจากจะตอบสนองความพึงพอใจของพนักงานแล้ว สุดท้ายสิ่งที้องค์กรได้รับคือการบรรลุเป้าหมายที้องค์กรวางไว้แนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เป็นเรื่องของการกำหนดนโยบายความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยนโยบายดังกล่าวควรมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ (ภาวิณี เพชรสว่าง, 2549; เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ, 2551)

(1) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ขององค์กร และงบประมาณที่มีอยู่

(2) มีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการขององค์กรและพนักงาน เช่น ความยืดหยุ่นด้านเวลา ให้พนักงานมีเวลาในการทำงานที่เหมาะสม ลดเวลาและจำนวนการประชุมเท่าที่จำเป็น ไม่ควบคุมเวลาในการเข้า-ออกงานให้เคร่งครัดเกินไป อนุญาตให้ทำงานที่บ้านได้ สลับเวลาทำงานได้ตามเหมาะสมขึ้นอยู่กับโอกาสและสถานที่

(3) เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการดำเนินการของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ความสำเร็จของการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งนายจ้าง พนักงาน สภาพภาพแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

(4) เน้นการสร้างนโยบายที่ให้บริการต่างๆ แก่ตัวพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูลการช่วยเหลือที่เป็นการอำนวยความสะดวกให้พนักงานในการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานรวมถึงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานด้วย

(5) สร้างค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ที่สามารถส่งเสริมนโยบายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เช่น ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์กับพนักงานให้เกิดความไว้วางใจ ความผูกพันและความจงรักภักดี และพนักงานก็ต้องให้ความสำคัญกับ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และสังคม แต่ถ้าวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นให้พนักงานต้องอยู่ในที่ทำงานนานๆ จึงจะถือว่าเป็นพนักงานที่ดี แต่การให้เวลากับการอยู่ในที่ทำงานนานๆ ทำให้เกิดความขัดแย้งในชีวิตและครอบครัว จึงเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่กลับบั่นทอนความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน

(6) มีการออกแบบกระบวนการและขั้นตอนการอย่างมีระบบ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ถูกต้อง ง่ายต่อการปฏิบัติ เช่นการกำหนดกรอบระยะเวลาในการทำงาน การจัดความสำคัญเร่งด่วนของงาน รวมไปถึงการจัดระเบียบในการใช้ชีวิต

(7) มีกลไกในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลว่าสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ จากลักษณะสำคัญของนโยบายการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานดังกล่าว จะนำมากำหนดเป็นกลยุทธ์การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผล โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอกลยุทธ์ที่จะช่วยเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารพบว่าความสมดุลของชีวิตกับงานเป็นการกำหนดเวลา ในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงานครอบครัว สังคมและตนเองซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับความสมดุลดังกล่าวของบุคคลคือความรู้สึกว่า ตนมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรม การปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความ

ต้องการของตนเองซึ่งองค์ประกอบของชีวิตคนทั่วไป มีองค์ประกอบ 4 ด้านดังนี้ 1) ด้านการทำงาน 2) ด้านครอบครัว 3) ด้านเวลาและ 4) ด้านการเงิน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

2.4.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

จากการศึกษาพบว่า มีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไว้หลากหลาย ดังนี้

Greenberg (2002) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่นอกเหนือจากพฤติกรรมที่เป็นทางการในการทำงาน และเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม ความร่วมมือภายในองค์การ

Moorhead & Griffin (2001) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลในการสร้าง สนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดผลทางบวกต่อองค์การ

Newstrom and Davis (1997, p. 265, 304 - 305) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกหรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจ ซึ่งเป็นการสนับสนุนความสำเร็จขององค์การ และเป็นพฤติกรรมที่ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Organ (1997, p. 85) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง บทบาทพิเศษ หรือบทบาทที่นอกเหนือกว่างานในหน้าที่ ไม่มีรางวัลให้ในระบบที่เป็นทางการ

Greenberg and Baron (1997, p. 370) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง การปฏิบัติของสมาชิกในองค์การที่นอกเหนือจากความต้องการในงานที่เป็นทางการของพวกเขา หรือเป็นการปฏิบัติที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่

Katz and Kahn (1989; อ้างใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551) ให้ความหมายว่า พฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่ไม่เป็นทางการในการให้ความร่วมมือ ให้ความช่วยเหลือ และความเป็นมิตร ซึ่งปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในที่ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในโรงงาน ในหน่วยงานรัฐบาล ในคณะต่างๆ ของมหาวิทยาลัย ไม่ได้ถูกระบุไว้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ แต่พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานในองค์การ เนื่องจากหากขาดพฤติกรรมเหล่านี้ไปแล้วระบบต่างๆ ในองค์การจะไม่สามารถดำเนินต่อไปได้

War (1996, p. 170; อ้างใน สุภาวดี พศกัณฺธิ, 2559, น. 14) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการตัดสินใจทำตามสถานการณ์ โดยเป็นอิสระจาก

องค์กร เช่น การทำสิ่งที่ชอบให้กับเพื่อนร่วมงานซึ่งเป็นพฤติกรรมที่นอกเหนือจากงานในหน้าที่ พฤติกรรมเหล่านี้จะได้รับการแสดงออกจากพนักงานที่รับรู้ว่าการจ้างงานเป็นไปอย่างเท่าเทียม

Spector (2003, p. 250) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือข้อกำหนดของงาน และสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การอาสาปฏิบัติงานโดยไม่ต้องร้องขอ การให้คำแนะนำการพัฒนาในด้านต่างๆ ขององค์กรและการไม่เสียเวลาในการปฏิบัติงานไปโดยเปล่าประโยชน์ เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มีความสำคัญในการสนับสนุนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง พฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจ สมัครใจ ในการให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ที่นอกเหนือจากบทบาทที่องค์กรคาดหวังอีกทั้งเป็นการดำเนินกิจกรรมที่สร้าง สนับสนุน ส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคม กิจกรรมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและไม่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลที่องค์กรกำหนดไว้

2.4.1 แนวความคิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ในการศึกษาเรื่องพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร ได้มีผู้ศึกษาหลายท่านได้ให้แนวความคิด พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรไว้หลากหลายแง่มุม โดยมีแนวคิด ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดที่ 1 Organ (1988, 1990) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

(1) พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ (Altruism) เป็นพฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ของเขาให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น การแนะนำให้แก่นักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ว่า จะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่ค้างค้าง หรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วย สับเปลี่ยนวันหยุดให้กับเพื่อนร่วมงาน

(2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น (Courtesy) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไป เมื่อมีการถกเถียงหรือช่วยจากบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น และจัดข้อมูลข่าวสารให้ผู้ที่ต้องการเกี่ยวกับตารางการทำงาน

(3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความอดทนต่อปัญหาหรือความไม่สะดวกสบายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงานโดยไม่แสดงออกซึ่งความไม่พอใจ

(4) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานทำงานตามภาระหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่ต่ำที่สุด เช่น มีความตรงต่อเวลา การช่วยเหลือรักษาอุปกรณ์ภายในที่ทำงาน เชื่อฟังกฎระเบียบ ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

(5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงความรับผิดชอบเชิงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่แสดงความคิดเห็น แต่ต้องอ่านจดหมาย ให้ความสนใจในที่ประชุมด้วยความสนใจ อ่านประกาศต่างๆ มากกว่าที่จะขี้ขลาดทิ้งไว้ในเรื่องแจ้งให้ทราบทั่วไป อ่านบันทึกและเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์กร

แนวคิดที่ 2 Morrison (1995); ปฏิพัฒน์ อุดรไสว (2550) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

- (1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้า
- (2) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะที่ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานและลูกค้า
- (3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือเป็นพฤติกรรมที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า
- (4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นและพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานกับลูกค้า

แนวคิดที่ 3 Greenberg and Baron (1997); วัฒนา อ่อนแก้ว (2554) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

- ประการแรก เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าความต้องการในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน
- ประการที่สอง พนักงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามสถานการณ์ด้วยความสมัครใจ
- ประการที่สาม พนักงานไม่คิดว่าจะได้รางวัลเป็นทางการจากองค์กร และได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

- (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาที่ไม่ได้แก้ไขได้ สับเปลี่ยนวันหยุดกับเพื่อนร่วมงานและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน
- (2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เป็นความตั้งใจที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการในงานที่น้อยที่สุด ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาไปทำเรื่องส่วนตัว
- (3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับวิถีชีวิตขององค์กร เช่น การให้ความสนใจเกี่ยวกับการประชุมด้วยความสนใจอ่านประกาศต่างๆ

(4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเป็นการสมัครใจหรือยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยไม่คับข้องใจ

(5) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน เช่น ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง เมื่อมีการถกเถียงกับบุคคลอื่นควรใช้เหตุผล

แนวคิดที่ 4 Organ (1997); วัฒนา อ่อนแก้ว (2554) ได้ศึกษาวิจัยพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทนี้ และได้กำหนดเป็น “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” แบ่งออกเป็น 7 รูปแบบ ดังนี้

(1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมที่แสดงความช่วยเหลือเรื่องงานของบุคคลอื่นโดยสมัครใจ

(2) พฤติกรรมการมีน้ำใจนักกีฬา เป็นลักษณะของพฤติกรรมคนที่ยอมทนต่อสิ่งที่รบกวนที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยไม่มีการคับข้องใจ และยังมีความคิดทางบวก ในการทำงานและไม่ปฏิเสธความเห็นของผู้อื่น

(3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นพฤติกรรมที่มีความจงรักภักดีต่อองค์กร และผู้นำองค์กร ซึ่งทำให้เกิดการส่งเสริมองค์การและการปกป้ององค์การต่อภัยคุกคามต่างๆ

(4) การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร (Organizational Compliance) เป็นพฤติกรรมการยอมรับอย่างมีเหตุผลต่อโครงสร้างองค์กรข้อบังคับตลอดถึงกฎระเบียบขององค์กร

(5) ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล เป็นพฤติกรรมพิเศษเฉพาะบุคคลที่ต้องคิดหาวิธีการทำงานใหม่ๆ มีความกระตือรือร้นเพื่อให้งานสำเร็จโดยเร็วและนำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงาน

(6) การให้ความร่วมมือเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจและความตั้งใจในการทำงาน และมีส่วนร่วมในองค์กร ร่วมแสดงความคิดเห็นตลอดจนร่วมรับผิดชอบต่อนโยบายขององค์กร

(7) การพัฒนาตนเอง เป็นพฤติกรรมโดยความสมัครใจในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อให้การทำงานได้ดีขึ้น

แนวคิดที่ 5 Smith, et al., (1983) ได้แบ่งรูปแบบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

(1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมาย และความตั้งใจที่ช่วยเหลือบุคคลในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญหน้ากัน เช่น ช่วยแนะนำงานสอนงานให้เพื่อนใหม่หรือช่วยเพื่อนทำงาน

(2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการมากกว่าเป็นรูปแบบของตระหนักรู้ ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์กับคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นทางอ้อมในเรื่องระบบการทำงานในองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การไม่ใช้เวลาว่างไปทำเรื่องส่วนตัว พฤติกรรมเหล่านี้มีบางสิ่งที่มีคล้ายคลึงกับการให้ความร่วมมือ หรือการยอมรับกฎระเบียบที่กำหนดว่า

พนักงานที่ดีควรจะต้องปฏิบัติตนอย่างไร Organ (1988; อ้างใน ชูติมา ชูติชีวานันท์, 2554) ได้ทำการค้นคว้าศึกษาและแบ่ง OCB ตามแนวคิดของ Organ ที่ได้ถูกนำมาพัฒนาจากแนวคิดของ Bernard (1938) และ Katz (1964) (Jahangir, Aker and Haq, 2004) ซึ่ง Bernard (1938) ให้แนวคิดเกี่ยวกับ OCB ว่าเป็นความปรารถนาของปัจเจกชนที่พยายามสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นที่สามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ เป็นความพยายามที่จะมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายและเป็นการพยายามในการทำนุบำรุงองค์กร ในขณะที่ Katz (1964) ได้กล่าวว่า โดยทั่วไปองค์กรจะประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลการทำงานที่สามารถวัดตามพฤติกรรมในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ ในการทำงานตามความรับผิดชอบ และหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ แต่หน้าที่การทำงานยังควบคุมพฤติกรรมที่แสดงออกหลากหลาย จึงแบ่งพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในองค์กรเป็น 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่องค์กรได้มีการกำหนดหน้าที่ บทบาทความรับผิดชอบให้กับพนักงานอย่างชัดเจน และอยู่ภายใต้เงื่อนไขการให้รางวัล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่องค์กรใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พฤติกรรมบทบาทพิเศษ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานได้ปฏิบัติโดยที่องค์กรไม่ได้กำหนดบทบาท หน้าที่ไว้เป็นทางการ แต่สังคมในองค์กรให้การยอมรับและให้คุณค่า

แนวคิดที่ 6 ของ Organ and Konovsky (1989) ได้แบ่งองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้ 2 รูปแบบ

(1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขาประสบกับปัญหา บางทีเป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานผู้ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน

(2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่ต้องการให้ทำและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ เช่น การมาทำงานตรงต่อเวลา และไม่เกินเวลาทำงาน อย่างไรก็ตามผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด OCB ของ Organ and Konovsky (1989) พบว่าแนวคิดของ Organ และ Konovsky มีความคล้ายคลึงกับแนวคิดของ Smith, et al., (1983) ที่มีแนวคิดเกี่ยวกับ OCB ออกเป็น 2 มิติเช่นกัน คือ Altruism และ Generalized Compliance ทั้งนี้ Smith, et al., (1983) มีความจำกัดความของ Altruism ว่าเป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือโดยตรงกับบุคคล เมื่อบุคคลนั้นประสบเจอกับปัญหาต้องการความช่วยเหลือ คนที่มีลักษณะของ Altruism หรือคนที่พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือก็จะช่วยบุคคลนั้นอย่างเต็มที่ ส่วน Generalized Compliance เป็นเรื่องของภาระหน้าที่ ไม่ได้กำหนดวัตถุประสงค์กับบุคคลใดโดยเฉพาะ แต่เป็นการให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่นทางอ้อมในเรื่องเกี่ยวกับระบบการทำงาน ขั้นตอนการปฏิบัติงานในองค์กร มีลักษณะเหมือนกับการให้ความร่วมมือ หรือการยอมรับบรรทัดฐานที่กำหนดไว้ว่า พนักงานที่ดีควรจะต้องปฏิบัติตนอย่างไร (แพรวัทธ ขอดแก้ว, 2552; Jahangir Akbar and Haq, 2004; Farh Zhong & Organ, 2004)

แนวคิดที่ 7 Graham (1989) and Moorman & Blakely (1995) ที่แบ่ง OCB ออกเป็น 4 รูปแบบ ซึ่ง Jahangir Akber & Haq (2004) กล่าวว่าแนวคิด OCB ของ Graham (1989) และ Moorman & Blakely (1995) มีพื้นฐานมาจาก OCB แบบ 2 มิติของ William ที่กล่าวไว้ในแนวคิดที่ 3 โดยลักษณะของ OCB ของ Graham (1989) and Moorman & Blakely (1995) มีการแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็น 4 รูปแบบ

(1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมที่เน้นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาในการทำงานและต้องการความช่วยเหลือ

(2) พฤติกรรมความภักดี เป็นพฤติกรรมการสนับสนุนองค์กร โดยให้ภาพที่ดีปรากฏต่อบุคคลภายนอก

(3) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Personal Industry) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่ตนพบพาน หน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน

(4) พฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการติดต่อสื่อสารในสถานที่ทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของกลุ่มหรือฝ่ายต่างๆ

2.4.2 องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ and Konovsky (1989, cited in Spector, 1996, p. 258) ได้จำแนกองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

(1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเป็นพฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อเขามีปัญหาบางทีเป็นการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานผู้ไม่มาทำงาน หรือให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน

(2) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เป็นการปฏิบัติในสิ่งที่องค์กรต้องการให้ทำและปฏิบัติตามกฎ เช่น มาทำงานตรงเวลา และไม่ทำงานอื่นซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย

Morrison (1995; cited in Koys, 2001, p. 104) ได้จำแนกรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

(1) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่เหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้า

(2) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะที่จะให้ความช่วยเหลือลูกค้าทั้งภายในและภายนอก

(3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงคุณภาพการทำงาน และความพึงพอใจของลูกค้า

(4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น และพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างพนักงานที่ให้บริการแก่ลูกค้าเป็นอย่างดี

Greenberg and Baron (1997, p. 370) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญ 3 ประการด้วยกันของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนี้

- (1) เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าความต้องการในบทบาทหน้าที่ในการทำงานของพนักงาน
- (2) พนักงานตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามสถานการณ์ด้วยความสมัครใจ
- (3) พนักงานไม่คิดว่าจะได้รางวัลเป็นทางการจากองค์กร

องค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 5 รูปแบบ ดังนี้

- (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเป็นพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อมีโครงการที่ยาก สลับเปลี่ยนวันหยุดเพื่อร่วมงาน อาสาที่จะช่วยเหลืองาน
- (2) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เป็นความตั้งใจที่จะทำงานเหนือกว่าความต้องการในงานที่น้อยที่สุด เชื่อฟังกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว
- (3) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับวิถีชีวิตขององค์กร เช่น การให้ความสนใจเกี่ยวกับการประชุมด้วยความสมัครใจ อ่านประกาศต่างๆ มากกว่าที่จะขว้างทิ้งไปในเรื่องแจ้งให้ทราบทั่วไป อ่านบันทึก เก็บข้อมูลใหม่ๆ
- (4) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเป็นการสมัครใจหรือยินดีที่จะยอมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยปราศจากการบ่น และการมีพฤติกรรมตามคำกล่าวที่ว่า “ยิ้มและอดทนในการทำงาน ไม่ค้นหาสิ่งที่ไม่ดีขององค์กร”
- (5) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นเป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน เช่น ไม่ใช้อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายออกไป เมื่อมีการถกเถียงหรือขั้วจากบุคคลอื่น

2.4.3 ประเภทของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Williams & Anderson (1991, p. 93-108) ได้แบ่งแนวคิด เกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

- (1) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่บุคคล เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์เฉพาะหน้าต่อบุคคล เช่นการช่วยเหลือผู้อื่นในเรื่องที่เกี่ยวกับงานหรือปัญหาในงาน เป็นต้น
- (2) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มุ่งสู่ เป็นพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยทั่วไป

ต่อมา Organ (1997, p. 93-108) ได้อธิบายถึงแนวคิดดังกล่าวว่า OCB-I นั้น ได้แก่ มิติของ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ และพฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม ส่วน OCB-O ได้แก่ มิติของ พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หลังจากนั้น Organ (1987, 1988, 1990, 1991; Limn, et al., 2000, p. 3) ได้ทำการศึกษาและแบ่งพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

(1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น (เช่น เพื่อนร่วมงาน) ทันทีเมื่อเกิดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานขึ้น เช่น การแสดงให้พนักงานทราบถึงการใช้เครื่องมือต่างๆ

(2) พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม หมายถึง ท่าทางหรือการแสดงกิริยาอาการที่แสดงถึงความเคารพนอบน้อมกับบุคคลอื่นเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งการทำงานในองค์กรนั้นต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน สิ่งทีบุคคลหนึ่งกระทำหรือตัดสินใจ ย่อมส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่น ดังนั้นการสุภาพอ่อนน้อมต่อผู้อื่น จึงเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึง

(3) พฤติกรรมความมีน้ำใจเป็นนักกีฬา หมายถึง ความอดทน อดกลั้นต่อสิ่งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความคับข้องใจ ความไม่สะดวกสบาย หรือแม้แต่ความเครียดก็ตาม ในบางครั้งเรามีสิทธิที่จะแสดงถึงข้อข้องใจที่เกิดขึ้นในงาน แต่การร้องทุกข์ดังกล่าวอาจทำให้ฝ่ายจัดการต้องแบกภาระมากเกินไป ดังนั้นพนักงานเหล่านั้นจึงรู้จักการรอคอยอย่างผู้ที่มีน้ำใจเป็นนักกีฬา

(4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกโดยการรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆภายในองค์กร เป็นผู้ที่มีความร่วมมือกับการประชุมเป็นอย่างดี เก็บความลับ แสดงความคิดเห็นในเวลาที่เหมาะสมและในรูปแบบที่สอดคล้องกับองค์การ

(5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับกฎระเบียบภายในองค์กร โดยเอาใจใส่และเคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบ คำนึงถึงทรัพย์สินขององค์กร ไม่ใช่เวลางานในการปฏิบัติสิ่งอื่นนอกเหนือการทำงานภายในองค์กรหนึ่งๆ นั้น พนักงานทุกคนถือเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งองค์กรก็เปรียบเสมือนทีมขนาดใหญ่ ที่พนักงานทุกคนต้องร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน ดังนั้นสมาชิกทีม หรือสมาชิกขององค์กรก็ควรปฏิบัติตนให้เป็นสมาชิกทีมที่ดี และเป็นสมาชิกองค์กรที่ดีด้วย

Organ (1988, 1990) ได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 รูปแบบ คือ

(1) พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมที่ทำด้วยความสมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น เมื่อมีปัญหาในการทำงานให้สามารถทำงานในหน้าที่ของเขาให้เสร็จสมบูรณ์ภายใต้สถานการณ์ไม่ปกติ เช่น การแนะนำให้แก่พนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ว่า จะต้องใช้อุปกรณ์ใดบ้าง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในงานที่ค้างค้าง หรือช่วงที่เพื่อนร่วมงานลาป่วย สับเปลี่ยนวันหยุดให้กับเพื่อนร่วมงาน

(2) พฤติกรรมคำนึงถึงผู้อื่น เป็นพฤติกรรมที่มุ่งแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ไม่ใช่อารมณ์เมื่อเกิดความขัดแย้ง ไม่ทำให้การทะเลาะเบาะแว้งขยายความออกไปเมื่อมีการถกเถียงหรือยั่วจากบุคคลอื่น มีความเห็นอกเห็นใจบุคคลอื่น และจัดข้อมูลข่าวสารให้ผู้ที่ต้องการเกี่ยวกับตารางการทำงาน

(3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีความอดทนต่อปัญหาหรือความไม่สะดวกสบายที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และอุปสรรคในการทำงานโดยปราศจากความไม่พอใจ

(4) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ เป็นพฤติกรรมที่พนักงานทำงานตามภาระหน้าที่ที่กำหนดไว้ว่าเป็นบทบาทและปฏิบัติในรูปแบบที่เหนือกว่าระดับความต้องการในการปฏิบัติงานที่ต่ำที่สุด เช่น มีความตรงต่อเวลา การช่วยเหลือรักษาอุปกรณ์ภายในที่ทำงาน เชื่อฟังกฎระเบียบ ไม่ขาดงาน ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว

5) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือเป็นพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงความรับผิดชอบเชิงสร้างสรรค์ที่เกี่ยวกับนโยบายขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่แสดงความคิดเห็น แต่ต้องอ่านจดหมาย ให้ความสนใจในที่ประชุมด้วยความสนใจ อ่านประกาศต่างๆ มากกว่าที่จะขว้างทิ้งไปในเรื่องแจ้งให้ทราบทั่วไป อ่านบันทึก และเก็บข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยแนวคิดของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทำให้สรุปได้ว่า นักวิจัยหลายท่านเสนอแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวแตกต่างกันออกไป ซึ่งนักวิจัยหลายท่านนั้นมีแนวคิดอยู่บนพื้นฐาน แนวคิดของ Organ (1988, 1990) ทั้ง 5 รูปแบบเป็นประเด็นหลัก ดังนั้นงานวิจัยผู้วิจัยจึงอ้างอิงใช้แนวความคิดของ Organ (1988, 1990) เป็นหลัก โดยได้แบ่งรูปแบบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรออกเป็น 5 พฤติกรรม คือ 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และ 5) พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5.1 เจนเนอเรชัน (Generation)

จิระประภา อัครบวร (2553) ได้ให้ทัศนคติของคน 3 เจนเนอเรชันกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในมิติ 3 R ได้แก่ การสรรหา (Recruitment) การธำรงรักษา (Retention) และการเกษียณอายุ (Retirement) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน โดยแยกเป็นกลุ่มบูมเมอร์ส กลุ่มเอ็กซ์และกลุ่มวาย กลุ่มละ 150 คน จากองค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน พบว่า 1) ในมุมมองของการสรรหา ทัศนคติของกลุ่มบูมเมอร์ส และกลุ่มเอ็กซ์ ทั้งในองค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน ให้ความสำคัญกับเรื่องความมั่นคง ในองค์การรัฐวิสาหกิจรวมทั้งธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทน 2) ในมุมมองของการธำรงรักษา ทัศนคติของกลุ่มบูมเมอร์สและกลุ่มเอ็กซ์ ทั้งในองค์การรัฐวิสาหกิจรวมทั้งธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทน การฝึกอบรม และการพัฒนาในขณะที่กลุ่มวายในองค์การภาครัฐ ให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทน การฝึกอบรม และการพัฒนาในองค์การรัฐวิสาหกิจรวมทั้งธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญกับเรื่องค่าตอบแทน 3) ในมุมมองของการเกษียณอายุ ทัศนคติของกลุ่มบูมเมอร์สทั้งในองค์การภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญกับเรื่องเงินบำนาญ ในขณะที่กลุ่มเอ็กซ์และกลุ่มวายในองค์การภาครัฐให้

ความสำคัญกับเรื่องเงินบำนาญในขณะที่องค์การรัฐวิสาหกิจและธุรกิจเอกชนให้ความสำคัญกับเรื่องเงินบำนาญ

2.5.2 สวัสดิการ

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของพนักงานกรณีศึกษา : บริษัท ลานนาอุตสาหกรรมเกษตร จำกัด ผลการวิจัยพบว่าข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51 อายุ 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 88.50 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 83.50 สำเร็จการวิจัยในระดับ ปวช. –ปวส. คิดเป็นร้อยละ 75.50 จ้างในลักษณะพนักงานรายเดือน คิดเป็นร้อยละ 96.80 สังกัดแผนกผลิตคิดเป็นร้อยละ 65.80 ระยะเวลาในการทำงาน 1-2 ปี คิดเป็นร้อยละ 56.50 เงินเดือนค่าจ้างอยู่ที่ 7,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 84 ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดคิดเป็นร้อยละ 94.80 ความต้องการในสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่ามีความต้องการในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนา ระยะเวลาในการทำงานและประเภทการจ้างงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาที่มีสังกัดแผนกและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความต้องการในสวัสดิการต่างกัน โดยความต้องการของพนักงานที่มีต่อสวัสดิการที่ได้รับทั้ง 4 ด้านที่ได้ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยในเรื่องนี้ มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงดังนี้ คือในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้บริการด้านที่พักอาศัย ในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการจัดสถานที่ สำหรับการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย ในสวัสดิการด้านการศึกษาควรปรับปรุงสวัสดิการเกี่ยวกับการให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับพนักงาน

จริยา ผลประสิทธิ์ (2556) ได้ศึกษาความพึงพอใจในด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่รัฐในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อศึกษาถึงความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ของเจ้าหน้าที่รัฐในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และความต้องการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่รัฐในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ พนักงานประจำมหาวิทยาลัย และพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว จำนวน 383 คน เครื่องมือที่ใช้ คือแบบสอบถามโดยสุ่มเก็บจากเจ้าหน้าที่ประจำจำนวน 190 คน และเจ้าหน้าที่ชั่วคราวจำนวน 193 คน พบว่าความต้องการด้านสวัสดิการจากกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่รัฐ (ประจำ) เสนอว่าต้องการให้ปรับปรุงสวัสดิการรักษาพยาบาล การปรับปรุงด้านสวัสดิการที่พักอาศัย และควรเพิ่มสวัสดิการที่พักอาศัยชั่วคราว ในระหว่างปฏิบัติงาน การปรับปรุงสวัสดิการด้านการขนส่ง ต้องการให้มีบริการรถรับส่ง และควรเพิ่มจำนวนรอบในการบริการรถไฟฟ้า ให้เพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษาและบุคลากรในมหาวิทยาลัย ส่วนความต้องการของกลุ่มตัวอย่างของเจ้าหน้าที่รัฐ(ชั่วคราว) ต้องการให้ปรับเพิ่มสวัสดิการเงินเดือนของพนักงานชั่วคราวให้มีความเท่าเทียมกับพนักงานประจำ

นภาพร ไอรรัตน์ (2559) ศึกษาความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากร กองกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจด้านสวัสดิการต่อบุคลากร และเพื่อทราบความต้องการของบุคลากรด้านการจัดสวัสดิการของกองกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น จากความคิดเห็นของบุคลากรกองกิจการนักศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามจำนวน 1 ชุด กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรกองกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2558 จำนวน 42 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวนเกินครึ่งเป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.00 มีอายุตั้งแต่ 42 ปีขึ้นไปคิดเป็นร้อยละ 45.20 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.80 อยู่ในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.20 ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากร กองกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านความพึงพอใจ โดยภาพรวมแล้วบุคลากรมีความพึงพอใจในสวัสดิการของกองกิจการนักศึกษา เรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่หนึ่ง ด้านสุขภาพอนามัย บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.43 อันดับที่สอง ด้านการศึกษา บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 อันดับที่สาม ด้านสังคมและนันทนาการ บุคลากรมีความพึงพอใจในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.33 ตามลำดับ ส่วนความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากรกองกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น ด้านความต้องการ พบว่า โดยสรุปภาพรวมแล้วบุคลากรมีความต้องการให้กองกิจการนักศึกษาจัดสวัสดิการโดยเรียงจากมากไปน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ อันดับที่หนึ่ง ด้านความปลอดภัย บุคลากรมีความต้องการในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.35 อันดับที่สอง ด้านการศึกษา บุคลากรมีความต้องการในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.31 อันดับที่สาม ด้านสวัสดิการ บุคลากรมีความต้องการในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 ตามลำดับ

จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวข้างต้นพบว่าภาพรวมความต้องการการใช้สวัสดิการประกอบไปด้วย 4 ด้าน ที่บุคลากรในองค์กรต่างๆ ให้ความสนใจ ดังนี้ 1) ด้านสุขภาพอนามัย 2) ด้านเศรษฐกิจ 3) ด้านสังคมและนันทนาการ 4) ด้านการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจะนำมาเป็นแนวทางสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาความต้องการการใช้สวัสดิการของบุคลากรวิทยาลัยฯที่มีความแตกต่างกันไปตามแต่ละเจนเนอเรชั่น

2.5.3 ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ศยามล เอกะกุลนันต์ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์เขตภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย จำนวน 676 คน จากโรงงานทั้งหมด 50 แห่ง ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์หลังจากการปรับมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 2) การบริหารจัดการตนเอง การสนับสนุนจากครอบครัวและการสนับสนุนจากองค์กร

ไม่ส่งผลทางตรงต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพแต่ส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านสมดุลระหว่างงานและชีวิต 3) การบริหารจัดการตนเองและการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพผ่านการจัดการปัญหาแบบมุ่งปัญหา สำหรับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบผลที่สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณและยังพบผลเพิ่มเติมว่า 1) บุคลิกภาพ การอบรมเลี้ยงดู การถ่ายทอดทางสังคมรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อสมดุลระหว่างงานและชีวิต 2) แรงจูงใจภายในตนความเชี่ยวชาญในงาน วัฒนธรรมองค์กร ความร่วมมือร่วมใจในงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารรวมถึงสุขภาพกายและสุขภาพจิตนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

จิภาส ทองปาน และฉวีลย์ เนียมทรัพย์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทุกระดับในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง จำนวน 171 คน ผลการวิจัยพบว่า ความยุติธรรม ในองค์การด้านกระบวนการ ตำแหน่งงาน วัฒนธรรมองค์กรด้านลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน และ อายุของพนักงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 18.00

อมรรัตน์ แก้วทวี และอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยมีกรณีศึกษาเป็น โรงพยาบาลเอกชนภาคใต้ จำนวน 276 คน ผลการศึกษาค้นพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคใต้โดยรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้มีทัศนคติในทางบวกเมื่ออยู่ภายใต้การปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลเอกชนที่มีการปรับเปลี่ยนนโยบายรูปแบบการบริหารโครงสร้างองค์กรเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงจากสภาพเศรษฐกิจของประเทศและการแข่งขันในธุรกิจสุขภาพ 2) สมดุลชีวิตกับการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าการที่พยาบาลมีสมดุลชีวิตกับการทำงานส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรสูงด้วย 3) บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนเขตภาคใต้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าการที่พยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาศความปลอดภัยในการทำงานก่อให้เกิดความไว้วางใจในความปลอดภัยจากการการทำงานทำให้พยาบาลยังคงทำงานในองค์การพยาบาลต่อไป

นิสาชล โตแก้ว สุธนา บุญเหลือ และภูริศร์ พงษ์เพียจันทร์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วน

หน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 133 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ความสมดุลชีวิตในการทำงานด้านความยืดหยุ่นในการทำงานมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านทำงานเสร็จทันตามกำหนดด้านแสดงความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์ด้านการติดต่อสื่อสารกับลูกค้าด้วยความสุภาพด้านเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาและด้านการทำงานได้ตามเป้าหมายและ 2) ความสมดุลชีวิตในการทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีมีความสัมพันธ์และผลกระทบเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยรวมด้านทำงานเสร็จทันตามกำหนด

กิติคุณ ชื้อสัตย์ดี (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับดีมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านปริมาณงานและด้านการทันเวลาตามลำดับ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ การได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะลักษณะของงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตความก้าวหน้าและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาขีดความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดีและลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมและเคารพสิทธิส่วนบุคคล ส่วนการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม และลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข

2.5.4 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

เพลินพิศ สิริสมบุญ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมสิ่งทอ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 278 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรจำนวน 28 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร จำนวน 18 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 สถิติที่ใช้ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องของ อายุระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ส่วนเพศ และระดับรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในเรื่องของพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า พฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวม พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการมีส่วน

ร่วมในองค์การและพฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ

ปิยะดา ศรีประทุม (2548) ศึกษาบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ วัตถุประสงค์ 4 ประการ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานผลิตสื่อโทรทัศน์ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้บรรยากาศองค์การของพนักงานผลิตสื่อโทรทัศน์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานผลิตสื่อโทรทัศน์ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานผลิตสื่อโทรทัศน์ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์ทั้งหมด 6 แผนก จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที ค่าเอฟและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การด้านการให้ความร่วมมือ โดยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พรตบุตรี จุฑะกนก (2552) ศึกษาความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 และ 3) เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การและการรับรู้บรรยากาศองค์การที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 4 ชนิด คือ 1) แบบสอบถามลักษณะทางประชากรของข้าราชการ 2) แบบสอบถาม ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ 3) แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การ และ 4) แบบวัดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชนเขต 7 มี

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ศุภากร ทั่นศรี (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความผูกพันและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 จำนวน 253 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 อันดับ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยด้านความอดทนอดกลั้น พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครูสังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ยุวดี ศิริทรัพย์ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยมหิดล วัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล 2) เพื่อศึกษาสภาพปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล 4) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล ด้วยองค์ประกอบของ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 395 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการสำนึกในหน้าที่พบความแตกต่างทั้งหมด 4 กลุ่ม คือ บุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปกับบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปกับบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปีกับ บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และบุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี กับบุคลากรที่มีอายุ 25-30 ปีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยบุคลากรที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรด้านการสำนึกในหน้าที่มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ บุคลากรที่มีอายุ 36-40 ปี, 31-35 ปี, 25-30 ปี และต่ำกว่า 25 ปี ตามลำดับ

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาตัวแปรความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในบุคลากรเจนเนอเรชั่นต่างๆของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ตามกรอบแนวคิดการวิจัยต่อไปนี้



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง เชนเนอร์ขึ้นกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ นั้น ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นเทคนิควิธีในการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

3.1 การกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย

3.2 รูปแบบการวิจัย

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.6 จรรยาบรรณสำหรับนักวิจัย

3.1 การกำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จำนวน 162 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คน ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม 2560 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$\frac{162}{1 + 162 * (0.05)^2} = 115$$

สำหรับการศึกษาเพิ่มเติม ผู้วิจัยใช้เทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จำนวน 9 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมาย (Purposive Selection) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาดังต่อไปนี้

- (1) เป็นบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ มีประสบการณ์การทำงาน 2 ปี ขึ้นไป
- (2) มีความแตกต่างในเรื่องของเจนเนอเรชัน ผู้วิจัยแบ่งตามสัดส่วนดังนี้
 - (2.1) เจนเนอเรชันบี ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ 1 คน บุคลากรสายสนับสนุน 2 คน
 - (2.2) เจนเนอเรชันเอ็กซ์ ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ 1 คน บุคลากรสายสนับสนุน 2 คน
- (3) สามารถเข้าร่วมโครงการวิจัยและรับการสัมภาษณ์ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง

3.2 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้สถิติอนุมานในการวิเคราะห์ข้อมูล ส่วนการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมผู้วิจัยใช้ เทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง กำหนดให้แต่ละเจนเนอเรชันประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ 1 คน บุคลากรสายสนับสนุน 2 คน รวมทั้งสิ้น 9 คนเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วยชุดคำถามต่างๆ ที่ถูกสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน แบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับรุ่นของคน

- 1.1) เจนเนอเรชันบี คนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2489 ถึง พ.ศ. 2507
- 1.2) เจนเนอเรชันเอ็กซ์ คนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2508 ถึง พ.ศ. 2522
- 1.3) เจนเนอเรชันวาย คนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2545

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการใช้สวัสดิการแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษา ลักษณะรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 43 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตและงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลาและด้านการเงิน ลักษณะรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ Organ (1987,1988) ลักษณะรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ สำหรับเกณฑ์การตรวจให้คะแนนในตอนี่ 2, 3 และ 4 มี ดังนี้

มากที่สุด 5	คะแนน	กรณีพิเศษ	มากที่สุด 1	คะแนน
มาก 4	คะแนน		มาก 2	คะแนน
ปานกลาง 3	คะแนน		ปานกลาง 3	คะแนน
น้อย 2	คะแนน		น้อย 4	คะแนน
น้อยที่สุด 1	คะแนน		น้อยที่สุด 5	คะแนน

การแปลผลคะแนนสำหรับตอนที่ 2, 3 และ 4 นี้ แบ่งเกณฑ์ผลลัพธ์ออกเป็น 5 ระดับ โดยทำการหาค่าเฉลี่ยและกำหนดความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80\end{aligned}$$

การแปลความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1.00-1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด
1.81-2.60	หมายถึง	น้อย
2.61-3.40	หมายถึง	ปานกลาง
3.41-4.20	หมายถึง	มาก
4.21-5.00	หมายถึง	มากที่สุด

3.3.2 เทคนิควิธีในการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เทคนิควิธี การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมาย แบ่งตามเจนเนอร์ชั้น เจนเนอร์ชั้นละ 3 คน แต่ละเจนเนอร์ชั้น ประกอบด้วยเป็นบุคลากรสายวิชาการ 1 คน บุคลากรสายสนับสนุน 2 คน รวมทั้งหมด 9 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบ (Elements)	รายละเอียด
อาสาสมัครผู้เข้าร่วมรับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	เจนเนอร์ชั้นปี ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ 1 คน บุคลากรสายสนับสนุน 2 คน เจนเนอร์ชั้นเอกซ์ ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ 1 คน บุคลากรสายสนับสนุน 2 คน เจนเนอร์ชั้นนาย ประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ 1 คน บุคลากรสายสนับสนุน 2 คน
การรวบรวมข้อมูล	การถอดความจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผ่านการบันทึกในสองลักษณะ คือ การบันทึกเสียง ซึ่งจะบันทึกตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งการสัมภาษณ์แล้วเสร็จ และการบันทึกด้วยการจด ซึ่งผู้สัมภาษณ์จะทำการบันทึกประเด็นสำคัญที่ได้จากผู้ถูกสัมภาษณ์ การถอดเทปและตรวจสอบความถูกต้อง นำบทสัมภาษณ์มาพิมพ์เป็นบันทึกและทบทวนเนื้อหาทั้งหมด
รูปแบบสำหรับการรายงานผล	เลือกรายการอ้างอิงข้อความที่ได้รับจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
ข้อคำถามเกี่ยวกับ ความต้องการใช้สวัสดิการ	1. ท่านคิดเห็นอย่างไรต่อนโยบายเรื่องสวัสดิการที่วิทยาลัยฯจัดให้ 2. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่วิทยาลัยฯจัดให้นั้นตอบสนองความต้องการของท่านแล้วหรือไม่อย่างไร 3. ท่านคิดว่าวิทยาลัยฯควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมสวัสดิการในด้านใดบ้าง

องค์ประกอบ (Elements)	รายละเอียด
ข้อคำถามเกี่ยวกับ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	1.ท่านคิดเห็นอย่างไรกับคำว่า “ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน” 2.ท่านมีวิธีการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและงานอย่างไร 3. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานหรือไม่อย่างไร
ข้อคำถามเกี่ยวกับ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	1.ท่านคิดว่า”การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” หมายถึง อะไร 2.ท่านจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรจึงจะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 3.ท่านคิดว่า ท่านมีลักษณะของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หรือไม่ และเพราะอะไรจึงเป็นเช่นนั้น

3.3.3 การหาคุณภาพเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้พัฒนาเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

- 1) พัฒนาแบบสอบถามตอนที่ 2, 3 และ 4 โดยศึกษาจากเอกสารและผลงานการวิจัยเกี่ยวข้อง
- 2) นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนออาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข
- 3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา การให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ มีดังนี้
 - +1 เมื่อ ข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา
 - 0 เมื่อ ไม่แน่ใจข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา
 - 1 เมื่อ ข้อคำถามไม่สอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา
- 4) เมื่อบันทึกผลคะแนนการลงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดในแต่ละข้อคำถามแล้ว จึงหาผลคะแนนรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเป็นรายข้อ โดยวิธีการคำนวณหาค่า IOC คำนวณจากสมการ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยจำนวน 40 คน

6) นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ความต้องการใช้สวัสดิการ เท่ากับ 0.98 แบบสอบถามความสมดุลของชีวิตและงาน เท่ากับ 0.87 และแบบสอบถามการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เท่ากับ 0.94

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเทคนิควิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อสำนักวิชาการและบัณฑิตศึกษา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ เพื่อขอหนังสือรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสถาบัน เมื่อผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

1) แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรในวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จำนวน 115 คน ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม 2560

2) นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.4.2 ส่วนการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม โดยเทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1) ขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตดำเนินการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลถึงสำนักอธิการบดีและศูนย์วิจัยและนวัตกรรม วิทยาลัยเซนต์หลุยส์เพื่อขอความอนุเคราะห์ดำเนินการในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยแนบกำหนดการนัดหมายที่จะดำเนินกิจกรรมสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

2) ผู้วิจัยส่งข้อคำถามล่วงหน้า 1 สัปดาห์ ก่อนวันที่จะทำการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างให้กับบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน ด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.5.1 ข้อมูลจากการการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) ถอดเทปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากการบันทึกเสียง และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน

2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

2.1) หลังการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างผู้วิจัยจัดบันทึกข้อมูลไว้เป็นหมวดหมู่และวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำการบันทึกเสียงมาถอด ผู้วิจัยได้อ่านบทสัมภาษณ์หลายๆ รอบ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็น และความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล

2.2) ผู้วิจัยจัดประเด็นย่อย มารวบรวมเป็นเรื่องหรือกลุ่มเรื่องเดียวกัน เป็นการสรุปประเด็นหลักเขียนอธิบายประเด็นให้เป็นความเรียงให้มีความต่อเนื่องและกลมกลืนที่ได้จากการสัมภาษณ์

3.5.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จากแบบสอบถาม

1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 เชนเนอร์ขึ้น เพื่อทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

3.6 จริยธรรมในการทำวิจัย

1) อาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับความยินยอมโดยได้รับคำบอกกล่าวและแสดงความเต็มใจเป็นลายลักษณ์อักษรในโครงการวิจัยและมีสิทธิปฏิเสธการเข้าร่วมได้

2) ผู้วิจัยได้ชี้แจงให้อาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยว่ามีสิทธิ์ที่จะไม่เข้าร่วมโครงการวิจัยและอาจเกิดการให้ความร่วมมือใดๆ ก็ได้ โดยการไม่ให้ความร่วมมือดังกล่าวจะไม่มีผลใดๆ ต่ออาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

3) สำหรับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลให้เกิดความเสียหายแก่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย ในขั้นตอนของการวิเคราะห์และการอภิปรายผล จะไม่ระบุชื่อ หรือสังกัดหน่วยงานของอาสาสมัครผู้เข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง เชนเนอร์ขึ้นกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

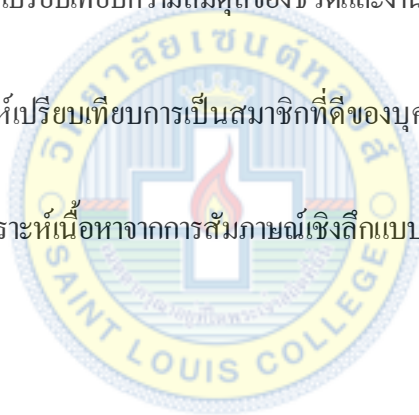
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการระหว่างบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอร์ชัน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอร์ชัน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอร์ชัน

ส่วนที่ 5 ผลการสังเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกลุ่ม
ดังรายละเอียดต่อไปนี้



ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง		เจนเนอเรชั่นบี		เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์		เจนเนอเรชั่นวาย		รวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	1	4.30	5	14.30	14	23.70	20	16.90
	หญิง	22	95.70	30	85.70	45	76.30	98	83.10
	รวม	23	19.16	35	29.16	59	49.17	118	100.00
การศึกษา	ต่ำกว่า ป.ตรี	0	0	7	20	8	13.60	15	12.70
	ป.ตรีหรือเทียบเท่า	4	17.40	11	31.40	31	52.50	47	39.80
	ปริญญาโท	8	34.80	13	37.10	19	32.20	40	33.90
อายุงาน	ปริญญาเอก	11	47.80	4	11.40	1	1.70	16	13.60
	<1 ปี	2	9.10	2	6.20	22	39.30	26	23.40
	1-5 ปี	4	18.20	11	34.40	24	42.90	39	35.10
	5.01-10 ปี	6	27.30	10	31.20	10	17.90	27	24.30
	10.01-15 ปี	4	18.20	2	6.20	0	0	6	5.40
	15.01- 20 ปี	3	13.60	2	6.20	0	0	5	4.50
	>20 ปี	3	13.60	5	15.60	0	0	8	7.20
	รวม	23	19.16	35	29.16	59	49.17	118	100.00
ตำแหน่ง	พนักงาน	6	26.10	20	57.10	46	79.30	73	62.40
	หัวหน้างาน	6	26.10	4	11.40	2	3.40	12	10.30
	ผู้บริหาร	4	17.40	4	11.40	1	1.70	9	7.70
	อาจารย์	7	30.40	6	17.10	9	15.50	22	18.80

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างเจนเนอเรชั่นวายมีจำนวนมากที่สุดคือ 59 คน คิดเป็นร้อยละ 49.17 รองลงมาคือ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.16 และเจนเนอเรชั่นบี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.16 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามีจำนวน 47 คน คิดร้อยละ 39.80 รองลงมา คือ ปริญญาโทมีจำนวน 40 คน คิดร้อยละ 33.90 ปริญญาเอกมีจำนวน 16 คน คิดร้อยละ 13.60 และต่ำกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุดคือ 15 คน คิดร้อยละ 12.70 อายุงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 รองลงมาคือ 5.01-10 ปี มีจำนวน 27 คน

คิดเป็นร้อยละ 24.30 และน้อยที่สุดคือ 15-20 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 ตำแหน่งงานบุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนมากที่สุด คือ 85 คน คิดเป็นร้อยละ 72.03 รองลงมา คือ สายวิชาการมีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.27

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความต้องการใช้สวัสดิการ โดยจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ความต้องการใช้สวัสดิการ	เจนเนอร์ชั่นบี			เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์			เจนเนอร์ชั่นวาย		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านเศรษฐกิจ	3.23	1.08	ปานกลาง	3.38	0.96	ปานกลาง	3.70	0.84	มาก
2. ด้านสุขภาพอนามัย	4.39	0.64	มากที่สุด	4.03	0.91	มาก	4.14	0.77	มาก
3. ด้านความมั่นคง	4.08	1.1	มาก	4.11	0.81	มาก	4.06	0.86	มาก
4. ด้านสังคมและนันทนาการ	3.51	0.90	มาก	3.50	0.81	มาก	3.74	0.74	มาก
5. ด้านการศึกษา	4.12	0.76	มาก	3.92	0.80	มาก	4.06	0.64	มาก
ภาพรวมทุกด้าน	3.72	0.66	มาก	3.64	0.71	มาก	3.84	0.63	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าความต้องการใช้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยของเจนเนอร์ชั่นบี มีความต้องการใช้สวัสดิการในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านสุขภาพอนามัยมีความต้องการใช้สวัสดิการระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.39$, S.D.=0.64) รองลงมา คือ เจนเนอร์ชั่นวายซึ่งมีความต้องการด้านสุขภาพในระดับมาก ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.77) และมากที่สุดกว่าทุกด้าน และเจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์มีความต้องการด้านความมั่นคงมากที่สุด ($\bar{X}=4.11$, S.D.=0.77)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสมดุลของชีวิตและงาน โดยจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

ความสมดุลของชีวิต และงาน	เจนเนอร์ชั่นบี			เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์			เจนเนอร์ชั่นวาย		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการทำงาน	3.49	0.75	มาก	3.68	0.48	มาก	3.57	0.64	มาก
2. ด้านครอบครัว	3.98	0.51	มาก	3.87	0.52	มาก	3.72	0.46	มาก
3. ด้านเวลา	3.53	0.39	มาก	3.41	0.48	มาก	3.51	0.56	มาก
4. ด้านการเงิน	3.48	0.75	มาก	3.23	0.63	ปานกลาง	2.97	0.75	ปานกลาง
ภาพรวมทุกด้าน	3.62	0.36	มาก	3.56	0.40	มาก	3.49	0.44	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความสมดุลมากที่สุด คือ ด้านครอบครัว ($\bar{X}=3.98$, S.D.=0.51) รองลงมา คือ ด้านเวลา ($\bar{X}=3.53$, S.D.=0.39) และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านการเงิน โดยมีเงินออเรชั่นวาย ($\bar{X}=2.97$, S.D.=0.75) และเงินออเรชั่นเอ็กซ์ ($\bar{X}=3.23$, S.D.=0.63)ที่มีความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเงินออเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ ($\bar{X}=3.48$, S.D.=0.75) จะอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

การเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	เงินออเรชั่นบี			เงินออเรชั่นเอ็กซ์			เงินออเรชั่นวาย		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.ด้านการให้ความช่วยเหลือ	4.08	0.55	มาก	3.83	0.57	มาก	3.92	0.46	มาก
2.ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	4.32	0.51	มากที่สุด	4.21	0.55	มาก	4.17	0.49	มาก
3.ด้านความอดทนอดกลั้น	4.18	0.54	มาก	4.03	0.51	มาก	4.11	0.55	มาก
4.ด้านการให้ความร่วมมือ	4.30	0.46	มากที่สุด	3.88	0.50	มาก	3.98	0.43	มาก
5.ด้านการสำนึกในหน้าที่	4.42	0.53	มากที่สุด	4.06	0.54	มาก	4.03	0.47	มาก
ภาพรวมทุกด้าน	4.26	0.44	มากที่สุด	4.00	0.43	มาก	4.05	0.38	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ในภาพรวมทุกด้านเงินออเรชั่นบี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ในด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุดโดยลำดับ เงินออเรชั่นเอ็กซ์และเงินออเรชั่นวายนั้น มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยอยู่ในระดับมาก ซึ่งทั้ง 2 เงินออเรชั่น มีระดับคะแนนด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นสูงกว่าทุกด้านที่กล่าวมาทั้งหมด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการระหว่างบุคลากรวิทยาลัย เซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชัน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการแตกต่างกัน

วิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อทดสอบความแตกต่างว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการในด้านด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านสังคมและนันทนาการ และด้านการศึกษาที่แตกต่างกัน สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ผู้วิจัยทำการทดสอบเป็นสมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการแตกต่างกัน
จำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
1. ด้านเศรษฐกิจ	ระหว่างกลุ่ม	4.408	2	2.204	2.535	0.084
	ภายในกลุ่ม	91.269	105	0.869		
	รวม	95.677	107			
2. ด้านสุขภาพอนามัย	ระหว่างกลุ่ม	1.912	2	0.956	1.528	0.221
	ภายในกลุ่ม	69.447	111	0.626		
	รวม	71.359	113			
3. ด้านความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	0.047	2	0.023	0.028	0.972
	ภายในกลุ่ม	89.770	109	0.824		
	รวม	89.817	111			
4. ด้านสังคมและนันทนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.573	2	0.786	1.218	0.300
	ภายในกลุ่ม	70.394	109	0.646		
	รวม	71.966	111			
5. ด้านการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.656	2	0.328	0.627	0.536
	ภายในกลุ่ม	57.558	110	0.523		
	รวม	58.214	112			
ภาพรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.773	2	0.387	0.878	0.419
	ภายในกลุ่ม	43.570	99	0.440		
	รวม	44.343	101			

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านการศึกษา ทั้ง 5 ด้าน ในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาพรวมบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการแตกต่างกันมีค่า $P = 0.419$ แสดงว่าความต้องการใช้สวัสดิการในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยนั้นจึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและงานระหว่างบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชัน

สมมุติฐานที่ 2 บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานแตกต่างกันจำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
1.ด้านการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.531	2	0.265	0.669	0.514
	ภายในกลุ่ม	45.229	114	0.397		
	รวม	45.760	116			
2.ด้านครอบครัว	ระหว่างกลุ่ม	1.379	2	0.690	2.822	0.064
	ภายในกลุ่ม	27.859	114	0.244		
	รวม	29.238	116			
3.ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.263	2	0.132	0.510	0.602
	ภายในกลุ่ม	29.920	116	0.132		
	รวม	30.183	118	0.258		
4.ด้านการเงิน	ระหว่างกลุ่ม	4.7	2	2.400	4.595	0.012*
	ภายในกลุ่ม	59.540	114	0.522		
	รวม	64.339	116			
ภาพรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	0.343	2	0.171	1.022	0.363
	ภายในกลุ่ม	18.268	109	0.168		
	รวม	18.611	111			

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชัน มีความสมดุลของชีวิตและงาน ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลาในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนด้านการเงินมีค่า $P = 0.012$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำการวิเคราะห์รายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 7 โดยภาพรวมทุกด้านบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานแตกต่างกัน $P = 0.363$ แสดงว่าบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบภายหลังจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

รุ่นอายุของบุคคล	n	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ความสมดุลของชีวิตและ งานด้านการเงิน	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน	Sig
เจนเนอเรชันบี	23			
เจนเนอเรชันเอ็กซ์	35	0.24971	0.18951	0.423
เจนเนอเรชันวาย	59	0.50448*	0.17056	0.015
เจนเนอเรชันเอ็กซ์	35			
เจนเนอเรชันบี	23	-0.24971	0.18951	0.423
เจนเนอเรชันวาย	59	0.25477	0.15758	0.275
เจนเนอเรชันวาย	59			
เจนเนอเรชันบี	23	-0.50448*	0.17056	0.015
เจนเนอเรชันเอ็กซ์	35	-0.25477	0.15758	0.275

จากตารางที่ 7 แสดงผลเปรียบเทียบปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินจากตารางค่า $P = 0.015$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าเจนเนอเรชันบีและเจนเนอเรชันวายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 โดยที่เจนเนอเรชันวายมีความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินน้อยกว่าเจนเนอเรชันบีและเจนเนอเรชันเอ็กซ์

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผลวิจัยสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน ว่าบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละ เจนเนอเรชัน

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กร แตกต่างกันจำแนกเป็นรายด้าน

แหล่งของความแปรปรวน		SS	df	MS	F	P
1. ด้านการให้ความ ช่วยเหลือ	ระหว่างกลุ่ม	0.939	2	0.469	1.751	0.178
	ภายในกลุ่ม	29.480	110	0.268		
	รวม	30.418	112			
2. ด้านการคำนึงถึง ผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.382	2	0.191	0.716	0.491
	ภายในกลุ่ม	29.334	110	0.267		
	รวม	29.716	112			
3. ด้านความอดทน อดกลั้น	ระหว่างกลุ่ม	0.298	2	0.149	0.510	0.602
	ภายในกลุ่ม	32.181	110	0.293		
	รวม	32.479	112			
4. ด้านการให้ความ ร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	2.633	2	1.317	6.274	0.003*
	ภายในกลุ่ม	22.874	109	0.210		
	รวม	25.508	111			
5. ด้านการสำนึกใน หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	2.874	2	1.437	5.543	0.005*
	ภายในกลุ่ม	29.289	113	0.259		
	รวม	32.162	115			
ภาพรวมทุกด้าน	ระหว่างกลุ่ม	1.173	2	0.586	3.491	0.034*
	ภายในกลุ่ม	17.803	106	0.168		
	รวม	18.975	108			

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ ด้านพฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านพฤติกรรมการความอดทนอดกลั้นมีพฤติกรรมในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่า $P=0.003$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำการวิเคราะห์รายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 9 และ ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่มีค่า $P=0.005$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีพฤติกรรมด้านการสำนึกในหน้าที่แต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำการวิเคราะห์รายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 10

โดยภาพรวมของบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกันมีค่า $P=0.034$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมของทุกด้าน แต่ละรุ่นอายุของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำการวิเคราะห์รายคู่ (Post Hoc) ต่อ ได้ผลวิเคราะห์ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบภายหลังจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ

รุ่นอายุของบุคคล	n	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการให้ ความร่วมมือ	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน	Sig
เจนเนอเรชันบี	23			
เจนเนอเรชันเอ็กซ์	35	0.42033*	0.12476	0.005
เจนเนอเรชันวาย	59	0.31278*	0.10812	0.018
เจนเนอเรชันเอ็กซ์	35			
เจนเนอเรชันบี	23	-0.42033*	0.12476	0.005
เจนเนอเรชันวาย	59	-0.10755	0.10542	0.596
เจนเนอเรชันวาย	59			
เจนเนอเรชันบี	23	-0.31278*	0.10812	0.018
เจนเนอเรชันเอ็กซ์	35	0.10755	0.10542	0.596

จากตารางที่ 9 แสดงผลเปรียบเทียบปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ จากตารางค่า P เจนเนอเรชั่นปีมีค่า = 0.018 เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีค่า = 0.005 และเจนเนอเรชั่นวาย = 0.018 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (0.05) ทั้ง 3 เจนเนอเรชั่น คือ เจนเนอเรชั่นปี เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่ เจนเนอเรชั่นปี มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมากกว่าเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย

ผลการทดสอบสมมติฐาน ผลวิจัยสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐาน ว่าบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชั่น เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด

ตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบภายหลังจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

รุ่นอายุของบุคคล	n	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการสำนึก ในหน้าที่	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน	Sig
เจนเนอเรชั่นปี	23			
เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	35	0.36161	0.13590	0.032
เจนเนอเรชั่นวาย	59	0.39225	0.12149	0.007
เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	35			
เจนเนอเรชั่นปี	23	0.36161	0.13590	0.032
เจนเนอเรชั่นวาย	59	0.39225	0.12149	0.007
เจนเนอเรชั่นวาย	59			
เจนเนอเรชั่นปี	23	-0.39225	0.12149	0.007
เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์	35	-0.03064	0.11177	0.963

จากตารางที่ 10 แสดงผลเปรียบเทียบปรากฏว่าค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ ระหว่าง เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากตารางค่า P เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์มีค่า = 0.032 เจนเนอเรชั่นวาย มีค่า = 0.007 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด (0.05)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าเจนเนอเรชั่นปี มีพฤติกรรมการการสำนึกในหน้าที่มากกว่า เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย ผลวิจัยสรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานว่าบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชั่น เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด

ตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบภายหลังจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยภาพรวมทุกด้าน

รุ่นอายุของบุคคล	n	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ภาพรวมทุกด้าน	ความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน	P
เจนเนอร์ชั้นปี	23			
เจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์	35	0.27611	0.11277	0.054
เจนเนอร์ชั้นวาย	59	0.22390	0.09857	0.081
เจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์	35			
เจนเนอร์ชั้นปี	23	-0.27611	0.11277	0.054
เจนเนอร์ชั้นวาย	59	-0.05221	0.09485	0.860
เจนเนอร์ชั้นวาย	59			
เจนเนอร์ชั้นปี	23	-0.22390	0.09857	0.081
เจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์	35	0.05221	0.09485	0.860

จากตารางที่ 11 แสดงผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมทุกด้านพบว่าเจนเนอร์ชั้นปี มีค่า $P=0.081$ เจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์มีค่า $P=0.054$ และเจนเนอร์ชั้นวาย $P=0.081$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด 0.05 ทั้ง 3 เจนเนอร์ชั้น คือ เจนเนอร์ชั้นปี เจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ และเจนเนอร์ชั้นวายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าบุคลากรแต่ละเจนเนอร์ชั้นเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด ผู้วิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐาน

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากเทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิควิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกลุ่มที่มาจากบุคลากรกลุ่มเจนเนอร์ชั้นปี อายุระหว่าง 50-68 ปี จำนวน 3 คน บุคลากรกลุ่มเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ อายุระหว่าง 36-50 ปี จำนวน 3 คน บุคลากรกลุ่มเจนเนอร์ชั้นวาย อายุระหว่าง 20 - 37 ปี จำนวน 3 คน รวมทั้งหมด 9 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกลุ่มในหัวข้อตามลักษณะของตัวแปรในงานวิจัย คือ ความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีข้อคำถามดังต่อไปนี้

5.1) ความต้องการใช้สวัสดิการ

5.1.1) ท่านคิดเห็นอย่างไรกับนโยบายเรื่องสวัสดิการที่วิทยาลัยฯจัดให้ สรุปได้ดังนี้

กลุ่มเจนเนอเรชั่นบี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันบางท่านคิดว่าตนได้รับสวัสดิการเพียงพอ กับความต้องการ บางท่านเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับนั้นยังไม่เพียงพอต่อความต้องการ เนื่องจากการ เปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจจึงทำให้สถานพยาบาลปรับค่ารักษาพยาบาลตามที่ควรจะเป็นหากแต่สวัสดิการค่า รักษาพยาบาลที่องค์กรจัดให้ยังเป็นวงเงินเท่าเดิมซึ่งไม่เพียงพอต่อการรักษาพยาบาล

กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความคิดเห็นเป็นไปในทางเดียวกันทั้งกลุ่ม คือ การจัดสรร สวัสดิการของวิทยาลัยฯมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีความคิดเห็นเป็นไปในทางเดียวกันทั้งกลุ่ม คือ การจัดสรร สวัสดิการของวิทยาลัยฯมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการ อีกทั้งยังช่วยลดค่าใช้จ่ายใน ชีวิตประจำวันอีกด้วย

5.1.2) ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับตอบสนองความต้องการของท่านแล้วหรือไม่ อย่างไร

กลุ่มเจนเนอเรชั่นบี มีความคิดเห็นเป็นไปในทางเดียวกันทั้งกลุ่ม คือ สวัสดิการที่ได้รับนั้น ตอบสนองความต้องการแค่เพียงบางส่วนเช่นในส่วนของสวัสดิการด้านสุขภาพ กรณีค่ารักษาพยาบาลที่ไม่ ครอบคลุมทุกการรักษา หรือค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลเกินวงเงินที่ได้รับ เป็นต้น ถึงแม้ว่าจะไม่ สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งหมดก็ยังช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในบางส่วน

กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความคิดเห็นต่างกันคือบางท่านคิดว่าไม่สามารถตอบสนองความ ต้องการสวัสดิการได้ทั้งหมดโดยมีความต้องการที่จะให้วิทยาลัยฯ เพิ่มวงเงินในสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล บางท่านคิดเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับนั้นตอบสนองความต้องการของตนแล้ว

กลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย มีความคิดเห็นเป็นไปในทางเดียวกันทั้งกลุ่ม คือ สวัสดิการที่ วิทยาลัยฯ จัดให้มีความเพียงพอและตอบสนองกับความต้องการใช้สวัสดิการของตนเอง

5.1.3) ท่านคิดว่าวิทยาลัยฯ ต้องปรับปรุงหรือเพิ่มเติมสวัสดิการในเรื่องใดบ้าง

กลุ่มเจนเนอเรชั่นบีมีความคิดเห็นที่หลากหลายคือ บางท่านคิดว่าสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอ ต่อความต้องการ ไม่ต้องมีการปรับปรุงเพราะคิดว่า สวัสดิการที่วิทยาลัยฯ จัดให้ส่วนใหญ่ครอบคลุมแล้วและ คิดว่าบุคลากรควรมีส่วนช่วยของการโดยการรับผิดชอบแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในบางส่วนที่วิทยาลัยฯ ไม่ได้ จัดสรรให้ ส่วนที่คิดว่าควรจะต้องปรับปรุงจะเป็นในส่วนของการจัดสรรห้องอาหาร ร้านอาหารอาคารเซนต์ ไม่เกิ้ลปรับปรุงทั้งคุณภาพอาหารและปริมาณอาหารสำหรับการบริการให้แก่บุคลากร

กลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ มีความต้องการให้ปรับปรุงในเรื่องของ ค่ารักษาพยาบาล การปรับขยายวงเงินให้มากขึ้นและอีกหนึ่งความคิดเห็นในเรื่องของกิจกรรมสัมนาประจำปี และมีข้อเสนอแนะให้จัดสัมมนาร่วมกันในลักษณะภาพรวมทั้งกลุ่มอาจารย์และพนักงานร่วมกัน ทั้งสถาบัน

กลุ่มเจนเนอร์ชั้นนายมีความคิดเห็นว่าควรเพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการรักษายาบาลควรเพิ่มวงเงินสำหรับในกรณีการพักรักษาตัวในโรงพยาบาลแยกจากส่วนสวัสดิการรักษายาบาล

จากข้อมูลที่กำลังมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรของวิทยาลัยชั้นต้นหลายสัได้รับการตอบสนองตามความต้องการใช้สวัสดิการที่เพียงพอกับความต้องการใช้สวัสดิการและบางกลุ่มที่คิดเห็นว่ายังไม่ได้รับสวัสดิการที่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน ทั้งนี้ยังทราบถึงความต้องการใช้สวัสดิการของแต่ละเจนเนอร์ชั้น ดังนี้ กลุ่มเจนเนอร์ชั้นบี มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมากกว่าเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์และเจนเนอร์ชั้นนาย และยังสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยที่บุคลากรวิทยาลัยมีความต้องการมากที่สุด

5.2) ความสมดุลของชีวิตและงาน

5.2.1) ท่านคิดเห็นอย่างไรกับคำว่า “ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน”

กลุ่มเจนเนอร์ชั้นบี มีความเห็นว่าการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องรู้จักที่จะบริหารเวลาและบริหารชีวิตเพื่อให้เกิดความสมดุลต่อกันจึงจะส่งผลให้เกิดความสมดุลในชีวิต

กลุ่มเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ มีความคิดเห็นว่าการที่ทำให้ชีวิตมีความสุข คือการบริหารจัดการเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานได้อย่างลงตัวจึงจะเกิดสุขในการใช้ชีวิต

กลุ่มเจนเนอร์ชั้นนาย มีความคิดเห็นว่าการที่ความสมดุลของชีวิตและงานเป็นการทำงานแต่พอดีและเสร็จทันตามกำหนดและใช้เวลาอย่างคุ้มค่าโดยไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว

5.2.2) ท่านมีวิธีการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและงานอย่างไร

กลุ่มเจนเนอร์ชั้นบี มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน คือ ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ใช้เวลาในการปฏิบัติงานเต็มเวลาในการทำงานเพื่อไม่ให้มีผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว

กลุ่มเจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน คือ ทำงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่เพื่อจะได้มีเวลาส่วนตัวในการดูแลตนเองและครอบครัวได้อย่างมีความสุข

กลุ่มเจนเนอร์ชั้นนาย มีความคิดเห็นไปในทางเดียวกัน คือ ควรจัดลำดับความสำคัญของงานพร้อมกับการบริหารเวลาในการทำงานให้เกิดความพอดีก็จะทำให้การใช้ชีวิตส่วนตัวมีความสุขมากยิ่งขึ้น

5.2.3) ความสมดุลระหว่างชีวิตและงานมีความสมดุลหรือไม่สมดุลสำหรับท่านหรือไม่ อย่างไร

กลุ่มเจนเนอร์ชั้นบีมีความคิดที่หลากหลายทั้งความสมดุลหรือไม่สมดุลของชีวิตและงานเนื่องจากบางครั้งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความชำนาญจนทำให้เกิดความทุกข์และความล่าช้าในการส่งมอบงาน อีกกรณีคือบางครั้งมีภาระงานมาก โดยเฉพาะการเข้าร่วมประชุมจึงไม่สามารถทำงานที่มีอยู่ได้ตามกำหนดเวลาซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลในการใช้ชีวิต

กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานอย่างยิ่งเนื่องจากสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว

กลุ่มเจนเนอเรชันวายมีความคิดเห็นว่าสอดคล้องกันเนื่องจากต้องบริหารจัดการเวลาในการทำงานเพื่อให้เกิดความลงตัวและไม่สมดุลให้ได้มากที่สุด

จากข้อมูลที่กำลังมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าบุคลากรทั้ง 3 เจนเนอเรชันของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ มีความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในความหมายของคำว่า “ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน” และยังรู้วิธีในการบริหารจัดการตนเองทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้มีความสมดุลได้

5.3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

5.3.1) ท่านคิดว่า “การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” หมายถึง อะไร

ผู้เข้าร่วมสนทนาทั้ง 3 กลุ่มเจนเนอเรชัน ให้ความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน คือ การเป็นสมาชิกที่ดี บุคลากรควรเคารพกฎระเบียบต่างๆ ที่องค์กรระบุไว้ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เต็มที่และดีที่สุด พร้อมทั้งช่วยเหลือองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและการมีจิตอาสาในการช่วยเหลืองาน กิจกรรมต่างๆ ในองค์กร

5.3.2) ท่านจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรถึงจะเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ผู้เข้าร่วมสนทนาทั้ง 3 กลุ่มเจนเนอเรชัน ให้ความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน คือ ควรศึกษากฎระเบียบต่างๆ วิธีการปฏิบัติงาน นโยบาย วัฒนธรรมขององค์กรให้เข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติได้ด้วยความสมัครใจ ทั้งนี้ควรที่จะให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความตั้งใจและให้ความช่วยเหลือทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานซึ่งกันและกัน

5.3.3) ท่านคิดว่า ท่านมีลักษณะของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หรือไม่ อย่างไร

ผู้เข้าร่วมสนทนาทั้ง 3 กลุ่มเจนเนอเรชัน ให้ความคิดเห็นที่คล้ายคลึงกัน คือ ทุกคนเห็นว่าตนเองมีลักษณะของการเป็นสมาชิกที่ดี โดยแสดงความเห็นว่าแต่ละคนว่าเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอย่างไร เช่น ในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีการช่วยเหลือให้คำแนะนำในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกระดับที่สำคัญ คือ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไป

จากข้อมูลที่กำลังมาข้างต้นแสดงให้เห็นว่า บุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ทั้ง 3 เจนเนอเรชันนั้น มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเนื่องจากบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในคำว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อีกทั้งวิธีการปฏิบัติตัวเพื่อเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและรู้ถึงลักษณะของตนเองที่มีความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง เจนเนอร์เชนกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

- 1) เพื่อเปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการระหว่างบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอร์เชน
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอร์เชน
- 3) เพื่อเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอร์เชน

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยเชิญบุคลากรของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ที่ต่างเจนเนอร์เชน เจนเนอร์เชนละ 3 คน รวมทั้งหมด 9 คนเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การดำเนินการในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเทคนิควิธีในการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ประกอบไปด้วยคำถามต่างๆ ที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 115 คน แบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการใช้สวัสดิการ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตและงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2) เทคนิควิธีในการศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมาย โดยแบ่งตามเจนเนอร์เชน เจนเนอร์เชนละ 3 คน โดยมีบุคลากรสายวิชาการ 3 คน บุคลากรสายสนับสนุน 6 คน รวมทั้งหมด 9 คน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

องค์ประกอบ (Elements)	การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
ผู้ร่วมการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง	เจนเนอร์ชั้นปี จำนวน บุคลากรสายวิชาการ 1 คน บุคลากรสายสนับสนุน 2 คน เจนเนอร์ชั้นเอ็กซ์ จำนวน บุคลากรสายวิชาการ 1 คน บุคลากรสายสนับสนุน 2 คน เจนเนอร์ชั้นนาย จำนวน บุคลากรสายวิชาการ 1 คน บุคลากรสายสนับสนุน 2 คน
การรวบรวมข้อมูล	การถอดความจากการสนทนาโดยผ่านการบันทึกใน 2 ลักษณะ คือการบันทึกเสียง ซึ่งจะบันทึกตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งการสัมภาษณ์เสร็จ และการบันทึกด้วยการจด ซึ่งผู้สัมภาษณ์จะทำการบันทึกประเด็นสำคัญที่ได้จากผู้ถูกสัมภาษณ์ การถอดเทป และตรวจสอบความถูกต้อง นำบทสัมภาษณ์มาพิมพ์เป็นบันทึกและทบทวนเนื้อหาทั้งหมด
รูปแบบสำหรับการรายงานผล	เลือกการอ้างอิงข้อความที่ได้รับจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
ข้อคำถามเกี่ยวกับ ความต้องการใช้สวัสดิการ	1. ท่านคิดเห็นอย่างไรต่อนโยบายเรื่องสวัสดิการที่วิทยาลัยฯจัดให้ 2. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่วิทยาลัยฯ ให้นั้นตอบสนองความต้องการของท่านแล้วหรือไม่ อย่างไร 3. ท่านคิดว่าวิทยาลัยฯควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมสวัสดิการในด้านใดบ้าง
ข้อคำถามเกี่ยวกับ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน	1. ท่านคิดเห็นอย่างไรกับคำว่า “ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน” 2. ท่านมีวิธีการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและงานอย่างไร

องค์ประกอบ (Elements)	การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
	3. ท่านมีความสมดุลระหว่างชีวิตและงานหรือไม่ อย่างไร
ข้อคำถามเกี่ยวกับ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	1. ท่านคิดว่า”การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร” หมายถึงอะไร
	2. ท่านจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไรจึงจะเป็นสมาชิกที่ ดีขององค์กร
	3. ท่านคิดว่าท่านมีลักษณะของการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร หรือไม่ และเพราะอะไรจึงเป็นเช่นนั้น

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จากแบบสอบถาม

1.1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

1.2) การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 3 เชนเนอรัลขึ้น เพื่อทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

2) ข้อมูลจากการการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1) ถอดเทปข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มจากการบันทึกเสียง และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วน

2.2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ดังนี้

2.2.1) หลังการสนทนากลุ่มผู้วิจัยจัดบันทึกข้อมูลไว้เป็นหมวดหมู่และวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำการบันทึกเสียงมาถอด ผู้วิจัยได้อ่านบทสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มหลายๆ รอบ เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับความคิดเห็น และความรู้สึกของผู้ให้ข้อมูล

2.2.2) ผู้วิจัยจัดประเด็นย่อย มารวบรวมเป็นเรื่องหรือกลุ่มเรื่องเดียวกันซึ่งเรียกว่าการสรุปประเด็นหลักเขียนอธิบายประเด็นให้เป็นความเรียงให้มีความต่อเนื่องและกลมกลืนที่ได้จากการสัมภาษณ์

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างเจนเนอร์รชันวายมีจำนวนมากที่สุด คือ 59 คน คิดเป็นร้อยละ 49.17 รองลงมา คือ เจนเนอร์รชันเอ็กซ์ มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.16 และเจนเนอร์รชันบี มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.16

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวน 47 คน คิดร้อยละ 39.80 รองลงมา คือ ปริญญาโท มีจำนวน 40 คน คิดร้อยละ 33.90 ปริญญาเอก มีจำนวน 16 คน คิดร้อยละ 13.60 และต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด คือ 15 คน คิดร้อยละ 12.70

อายุงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.10 รองลงมา คือ 5.01-10 ปี มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.30 และน้อยที่สุด คือ 15-20 ปี มีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50

ตำแหน่งงานบุคลากรสายสนับสนุนมีจำนวนมากที่สุด คือ 85 คน คิดเป็นร้อยละ 72.03 รองลงมา คือ สายวิชาการ มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 26.27

5.1.2 การวิเคราะห์ความต้องการใช้สวัสดิการระหว่างบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอร์รชัน

ในการวิเคราะห์ความต้องการใช้สวัสดิการระหว่างบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอร์รชัน ด้านสุขภาพอนามัยของเจนเนอร์รชันบี มีความต้องการใช้สวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยของเจนเนอร์รชันวาย และเจนเนอร์รชันเอ็กซ์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สรุปประเด็นได้ดังนี้

- 1) ด้านเศรษฐกิจ พบว่าในกลุ่มเจนเนอร์รชันวายอยู่ในระดับมาก เจนเนอร์รชันเอ็กซ์อยู่ในระดับปานกลาง และเจนเนอร์รชันบีอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ด้านสุขภาพอนามัย พบว่าในกลุ่มเจนเนอร์รชันบีอยู่ในระดับความต้องการมากที่สุด รองลงมา คือ เจนเนอร์รชันวาย และเจนเนอร์รชันเอ็กซ์ตามลำดับ
- 3) ด้านความมั่นคง พบว่าในกลุ่มเจนเนอร์รชันเอ็กซ์อยู่ในระดับมาก เจนเนอร์รชันบี และเจนเนอร์รชันวายเรียงลงมาตามลำดับ
- 4) ด้านสังคมและนันทนาการ พบว่าในกลุ่มเจนเนอร์รชันวายมีความต้องการมากเป็นลำดับที่ 1 เจนเนอร์รชันบีมีความต้องการเป็นลำดับที่ 2 และลำดับสุดท้าย คือ เจนเนอร์รชันเอ็กซ์
- 5) ด้านการศึกษา พบว่าในกลุ่มเจนเนอร์รชันบีเป็นกลุ่มแรกที่มีความต้องการใช้สวัสดิการในระดับมาก เจนเนอร์รชันวายเป็นกลุ่มที่สอง และเจนเนอร์รชันเอ็กซ์เป็นลำดับสุดท้าย

5.1.3 การวิเคราะห์ความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชั่น

ในการวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชั่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความสมดุลมากที่สุด คือ ด้านครอบครัว รองลงมา คือ ด้านเวลา ด้านการทำงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านการเงิน สรุปประเด็นได้ดังนี้

- 1) ด้านการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับมากเหมือนกันทั้ง 3 เจนเนอเรชั่น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ลำดับที่ 1 เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ลำดับที่สอง เจนเนอเรชั่นวาย และลำดับสุดท้าย คือ เจนเนอเรชั่นบี
- 2) ด้านครอบครัว พบว่าอยู่ในระดับมากเหมือนกันทั้ง 3 เจนเนอเรชั่น โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ ลำดับที่ 1 เจนเนอเรชั่นบี ลำดับที่ 2 เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ ลำดับสุดท้าย คือ เจนเนอเรชั่นวาย
- 3) ด้านเวลา พบว่าอยู่ในระดับมากซึ่งกลุ่มเจนเนอเรชั่นบีมีความสมดุลของชีวิตและงานเป็น ลำดับที่ 1 เจนเนอเรชั่นวายอยู่ในลำดับที่ 2 และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นลำดับสุดท้าย
- 4) ด้านการเงิน พบว่าในระดับมากคือเจนเนอเรชั่นบี ในส่วนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย จะอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.4 การวิเคราะห์การเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชั่น

ในการวิเคราะห์ระดับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เจนเนอเรชั่นบี ส่วนเจนเนอเรชั่นวาย และเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์อยู่ในระดับมากตามลำดับ สรุปประเด็นได้ดังนี้

- 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ พบว่าเจนเนอเรชั่นบีอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่ 1 ลำดับที่ 2 คือ เจนเนอเรชั่นวาย ลำดับสุดท้าย คือ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์
- 2) พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่นของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ พบว่าเจนเนอเรชั่นบีอยู่ในระดับมากที่สุด ในส่วนเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวายอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ
- 3) พฤติกรรมความอดทนอดกลั้นของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 เจนเนอเรชั่น โดยเจนเนอเรชั่นบี มีพฤติกรรมดังกล่าวเป็นลำดับแรก ลำดับที่สองคือเจนเนอเรชั่นวาย และลำดับสุดท้ายคือเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์
- 4) พฤติกรรมการให้ความร่วมมือของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์พบว่าเจนเนอเรชั่นบี อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเจนเนอเรชั่นวายและเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ
- 5) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ พบว่า เจนเนอเรชั่นบีอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนเจนเนอเรชั่นวายและเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

5.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.2.1 การเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการแตกต่างกัน

จำแนกตามรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านสังคมและนันทนาการและด้านการศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาพรวมบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการแตกต่างกันมีค่า $P = 0.419$ แสดงว่าความต้องการใช้สวัสดิการในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรผลการทดสอบสมมติฐานคือ บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชัน มีความต้องการใช้สวัสดิการที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้เพราะว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน

5.2.2) การเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานแตกต่างกัน

จำแนกตามรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน สรุปผลได้ดังนี้

ด้านการทำงาน พบว่าบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงาน มีค่า $P = 0.541$ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ความสมดุลของชีวิตและงาน ด้านการทำงานในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านครอบครัว พบว่าบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานมีค่า $P = 0.064$ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความสมดุลของชีวิตและงานด้านครอบครัวในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเวลา พบว่าบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงาน มีค่า $P = 0.602$ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความสมดุลของชีวิตและงานด้านเวลาในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการเงิน พบว่าบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงิน มีค่า $P = 0.012$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเจนเนอเรชันวายและเจนเนอเรชันเอ็กซ์มีความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินน้อยกว่าเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์

โดยภาพรวมทุกด้านบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานแตกต่างกัน $P = 0.363$ แสดงว่าบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงาน

แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้เพราะว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชัน มีความสมดุลของชีวิตและงานในทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน

5.2.3) การเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน

จำแนกตามรายด้าน 5 ด้าน คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการความสำนึกในหน้าที่สรุปผลได้ดังนี้

บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านพฤติกรรมด้านการให้ความช่วยเหลือ มีค่า $P=0.178$ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านพฤติกรรมด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่า $P=0.491$ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านพฤติกรรมด้านความอดทนอดกลั้น มีค่า $P=0.602$ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านพฤติกรรมด้านการให้ความร่วมมือมีค่า $P=0.003$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เจนเนอเรชันบี มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมากกว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย

บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีค่า $P=0.005$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เจนเนอเรชันบี มีพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่มากกว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย

ผลรวมของบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน มีค่า $P=0.034$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในภาพรวมของทุกด้านแต่ละรุ่นอายุของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน คือ ยอมรับสมมติฐานบางส่วนที่ตั้งไว้เพราะว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานในด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือและพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่ปฏิเสธ คือ

พฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือพฤติกรรมกรคำนึงถึงผู้อื่นและพฤติกรรมความอดทนอดกลั้นเพราะว่าบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน

5.3.4) เทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผู้วิจัยทำการเลือกโดยผู้วิจัยสุ่มอย่างง่าย ให้เป็นไปตามตามลักษณะของตัวแปรในงานวิจัย คือ แบ่งตามเจนเนอเรชัน เจนเนอเรชันละ 3 คน โดยมีบุคลากรสายวิชาการ 3 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 6 คน

1) ผลการวิเคราะห์เทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สำหรับบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างที่มีผู้เข้าร่วมที่มาจากบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันบี (Baby Boomer) อายุระหว่าง 50-68 ปี จำนวน 3 คน บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Extraordinary Generation) อายุระหว่าง 36-50 ปี จำนวน 3 คน บุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (The Millennial) อายุระหว่าง 20 - 37 ปี จำนวน 3 คน รวมทั้งหมด 9 คน ซึ่งได้ดำเนินการสัมภาษณ์ในหัวข้อตามลักษณะของตัวแปรในงานวิจัย คือ ความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน และพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยสรุปดังต่อไปนี้

1.1) ความต้องการใช้สวัสดิการ

จากเทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแสดงให้เห็นว่ากลุ่มเจนเนอเรชันบี มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยมากกว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย และยังสะท้อนให้เห็นถึงความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยที่บุคลากรวิทยาลัยมีความต้องการมากที่สุด

1.2) ความสมดุลของชีวิตและงาน

จากเทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ทำให้ทราบว่าเจนเนอเรชัน ทั้ง 3 กลุ่ม มีความเข้าใจและสามารถบริหารจัดการตนเองให้มีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและการทำงานได้

1.3) พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

จากเทคนิควิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ทำให้ทราบว่า บุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ทั้ง 3 เจนเนอเรชันนั้น มีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรซึ่งบุคลากรทุกคนทราบถึงลักษณะวิธีการปฏิบัติตัวเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

5.3 อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง เจนเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ โดยมีรายละเอียดดังนี้

การเปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการระหว่างบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชันพบว่าบุคลากรเจนเนอเรชันบี มีความต้องการด้านสุขภาพอยู่ในระดับมากกว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์และ

เจนเนอร์ชัณวาย เนื่องจากเจนเนอร์ชันบีจัดอยู่ในกลุ่มผู้สูงอายุมีภาวะความเสี่ยงของสภาพร่างกาย ตามวัยตามพัฒนาการของชีวิต จึงมีความต้องการใช้สวัสดิการด้านสุขภาพมากที่สุด (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2555) ในขณะที่เจนเนอร์ชันเอ็กซ์และเจนเนอร์ชันวายอยู่ในวัยกลางคน และผู้ใหญ่ตอนต้นยังไม่มีภาวะการเสี่ยงของร่างกาย จึงมีความจำเป็นน้อยกว่า ดังนั้นเจนเนอร์ชันบี จึงมีความต้องการความช่วยเหลือในการวางแผนเตรียมการ โดยเฉพาะแผนโปรแกรมส่งเสริมดูแลสุขภาพ อนามัยมากกว่ากลุ่มอื่น (Hammill, 2005)

การเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอร์ชัน พบว่าเจนเนอร์ชันวายมีความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินน้อยกว่าเจนเนอร์ชันบี สอดคล้องกับ ลักษณะของคนเจนเนอร์ชันวาย สอดคล้องกับ (อรรถภูมิ อองกุลนะ, 2559) ที่ได้อธิบายลักษณะของ เจนเนอร์ชันวายว่าเป็นกลุ่มคนที่กำลังเริ่มต้นการทำงานและสร้างฐานะทางครอบครัว เป็นช่วงวัยที่มีการระ ต้องใช้จ่าย ในขณะเดียวกันคนกลุ่มนี้กลับไม่มีประสบการณ์ทางการเงิน ขาดการวางแผนใช้เงิน คิดว่าตนเอง สามารถบริหารการใช้เงินได้ ซึ่งมีความแตกต่างกับเจนเนอร์ชันบีและเจนเนอร์ชันเอ็กซ์ที่มีความสมดุลของ ชีวิตและงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก เจนเนอร์ชันบีเป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการทำงาน มุ่งเทให้กับการทำงานและ องค์กรอย่างมากเพื่อผลตอบแทนมาซึ่งการสร้างตัวมีความคล้ายคลึงกับเจนเนอร์ชันบีที่ให้ความสำคัญใน การพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นส่วนตัว ครอบครัวและสัมพันธภาพในสังคมของตนเองจนสามารถสร้าง ความสมดุลของชีวิตและงานได้เป็นอย่างดี (เดชา เศษวัฒนาไพศาล, 2552)

การเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอร์ชัน การเป็น สมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่าเจนเนอร์ชันบีมีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะ การสำนึกในหน้าที่และการให้ความร่วมมือ ข้อค้นพบสอดคล้องกับแนวคิดของ Hammill, (2005) ที่เสนอ แนวคิดที่เจนเนอร์ชันบีมีค่านิยมและจริยธรรมในการทำงานที่เน้นการทำงานแบบทุ่มเท มีประสิทธิภาพ มีความเพียร เน้นความสำเร็จ มุ่งคุณภาพของงาน ชอบการทำงานเป็นทีม จึงเห็นได้ว่าคนเจนเนอร์ชันบีนี้ ไม่ค่อยเปลี่ยนงานและการทุ่มเทในการทำงานอย่างมาคนั้นก็เพราะมีความสำนึกในหน้าที่สูงพร้อมให้ ความร่วมมือ ในขณะที่เจนเนอร์ชันเอ็กซ์ มีความชอบการทำงานที่เป็นอิสระและทำงานแบบเดี่ยว คือ มี ความเชื่อมั่นและมีแนวความคิดและการทำงานแบบรู้รอบด้านจึงสามารถทำงานได้ตามลำพัง ส่วนเจนเนอร์ชัน วายชอบทำงานที่มุ่งเน้นเป้าหมาย มองความก้าวหน้าของตนเป็นใหญ่โดยคิดว่างานคือวิธีการตอบสนอง ความต้องการของตนเอง ดังนั้นถ้าองค์กรใดให้ความสำคัญในการทำงานก็จะเปลี่ยนงานจึงมีความสำนึก ในหน้าที่และการให้ความร่วมมือน้อยกว่า (อัจจิมา บำเพ็ญบุญ และพุฒิธร จิรายุส, 2559)

5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

การศึกษาเงินเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

5.4.1) จากการเปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการระหว่างบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเงินเนอเรชัน พบว่าบุคลากรเงินเนอเรชันปีมีความต้องการด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมดูแลสุขภาพอนามัยที่ให้ความสำคัญในกลุ่มเงินเนอเรชันปีมากขึ้น เช่น

1) การจัดรายการตรวจสุขภาพประจำปีที่เหมาะสมกับร่างกาย ช่วงอายุ ของกลุ่มเงินเนอเรชันปี นอกจากนั้นจัดบริการให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร ทั้งนี้โดยจัดสัมมนาด้านสุขภาพให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรคช่วงอายุที่เงินเนอเรชันปีเป็นกันมาก เช่น ความดัน เบาหวาน หัวใจ เป็นต้น และการดูแลสุขภาพอย่างไรเพื่อให้ร่างกายแข็งแรงห่างไกลจากโรคดังกล่าว

2) จัดให้มีสวัสดิการอาหารกลางวันสูตรอาหารเพื่อสุขภาพที่ดีต่อสุขภาพและจัดโปรแกรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพและสานสัมพันธ์บุคลากร ทั้ง 3 เงินเนอเรชัน นอกจากนั้น วิทยาลัยควรมีโปรแกรมการเสริมแรงให้บุคลากร เช่น บุคลากรที่สามารถลดน้ำหนักได้ 1 กิโลกรัมในเวลา 1 เดือน ติดต่อกันเป็นเวลา 3 เดือน จะได้แต้มเก็บสะสมเพื่อนำไปประกวดเป็น “ต้นแบบของวิทยาลัย” ให้การชมเชยและสิ้นปีจะมีโปรแกรมไปเที่ยวนอกสถานที่โดยไม่ต้องเสียเงิน ปีละ 1 ครั้ง เป็นต้น

5.4.2) ความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเงินเนอเรชัน พบว่าด้านการเงินมีความสมดุลน้อยที่สุด ฉะนั้น ควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อการจัดสวัสดิการด้านต่างๆ ให้พนักงานให้ครอบคลุมความจำเป็นและความต้องการของพนักงาน วิทยาลัยควรจัดการอบรมบริหารการเงินให้กับบุคลากรเพื่อให้รู้วิธีการบริหารการใช้เงินในชีวิตประจำวัน หรือมีหน่วยลงทุนระยะยาวที่ทำให้มีเงินสะสมเมื่อเกษียณอายุ

5.4.3) การให้ความรู้เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานรวมถึงแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ในการบริหารจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความเหมาะสมลงตัว เช่น การพยายามสะสางงานให้เสร็จภายในเวลางาน ทั้งนี้เพื่อให้มีเวลาในการใช้ชีวิตกับครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวอย่างมีความสุข

5.4.4) ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรควรมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนสำคัญเป็นผู้ร่วมปฏิบัติในการทำกิจกรรมนั้นๆ ไม่ใช่แค่ปฏิบัติตามนโยบายที่องค์กรกำหนด เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่าพร้อมให้ความร่วมมือ

5.5 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของพนักงานวิทยาลัยเซนต์หลุยส์กับพนักงานในองค์กรการศึกษาเอกชนระดับอุดมศึกษาอื่นๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์
- 2) ศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น การตอบสนองความต้องการทางสังคมและอารมณ์ (Fulfillment of Socio-emotional Needs) ความรู้สึกที่ได้รับการสนับสนุน (Feeling of Being Supported) การหมุนเวียนของพนักงาน (Employee Turnover) เป็นต้น
- 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการใช้สวัสดิการของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์
- 4) ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์



บรรณานุกรม

- กิติคุณ ชื่อศักดิ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานพลเลข
สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ลานนาอุตสาหกรรม
เกษตรจำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การจัดการ).
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกษมสิษฐ์ แก้วเกียรติคุณ. (2551). สมดุลชีวิตการทำงาน = Work life balance. *วารสารทรัพยากรมนุษย์*. 4(1).
36-45.
- เกริดา โคตรชาติ (2555) ปัจจัยนำของการรับรู้ความเสี่ยงและพฤติกรรมการซื้อสินค้าออนไลน์ของผู้บริโภค
เจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์และเจนเนอร์ชั่นวาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
นิเทศศาสตร์). คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จริยา ผลประสิทธิ์. (2556). *ความพึงพอใจด้านสวัสดิการของเจ้าหน้าที่รัฐในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*.
เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงาน : Quality of Work Life. *BLCI Quarterly*. 16(1). 5-8.
- จิตราพัชร กิรตินันทเจตน์. (2556). *รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค
พริชชั่น (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการ). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- จิรประภา อัครบวร. (2553). การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร. ใน *การสัมมนาทางวิชาการ
เรื่อง Leveraging People Diversity to Creative Economy*. (น.11). กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการงาน
บุคคลแห่งประเทศไทย.
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาล
วิภาวดี*. (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และ
องค์กร). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นัฐจุฑา นกจันทร์. (2554). การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และบุคลากรเจนเนอเรชั่นวาย : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. *วารสารเกษมสาร*. 34(18). 91-97.
- ฉัตรนภา ดิลละกุล. (2555). การศึกษาบุคลิกภาพของพนักงานกลุ่มเจนเนอเรชั่นวายที่มีผลต่อความต้องการคุณลักษณะงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. *บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชนาธิป ผลาวรรณ และจิรวรรณ ดีประเสริฐ. (2556). พฤติกรรมการซื้อสินค้าและบริการของกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ที่ร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารปัญญาทัศน์*. 5(1). 121-134
- ชนกพร ไพศาลพานิช. (2554). อิทธิพลของวัตถุนิยมและการตระหนักรู้ตนเองต่อพฤติกรรมการซื้อแบบไม่ได้ไตร่ตรองของกลุ่มผู้บริโภคเจนเนอเรชั่นวาย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์). คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชีวภาส ทองปาน, และฉวัลย์ เนียมทรัพย์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตวัสดุก่อสร้างแห่งหนึ่ง. *วารสารวิจัย มข. (บศ.)*. 12(2). 140-151.
- ชุตินา ชุตินันท์. (2554). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้กรณีศึกษา กลุ่มธุรกิจผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. (2545). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น .
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2552). การรับรู้คุณลักษณะของเจนเนอเรชั่นวายและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเจนเนอเรชั่นต่างๆ ในองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*. 31(121). 1-25.
- นภาพร ไอรารัตน์. (2559). รายงานการวิจัย เรื่อง ความต้องการและความพึงพอใจในสวัสดิการของบุคลากรกองกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิสาชล โตแก้ว, สุธนา บุญเหลือ, และภุริศ พงษ์เพียจันทร์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสมดุลชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของผู้จัดการแผนกต้อนรับส่วนหน้าธุรกิจโรงแรมในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 33(2). 163-172.
- เนตร์พัฒนา ขาววิราช. (2546). *การจัดการสมัยใหม่ : Modern Management*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

- ปฏิพัฒน์ อัครไสว. (2550). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิทยาการศึกษา). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะดา ศรีประทุม. (2548). บรรยายการสอนและการพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัทผลิตสื่อโทรทัศน์. (สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- พลุ เดชะรินทร์. (2551). ชุดเครื่องมือการพัฒนากิจกรรมตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 2 การวางแผนยุทธศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัท วิชั่น พรินท์ แอนด์ มีเดีย จำกัด.
- พรตบุตรี จุฑะกนก. (2552). ความภาคภูมิใจแห่งตนในบริบทองค์การ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการศูนย์ช่วยเหลือทางวิชาการพัฒนาชุมชน เขต 7. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว. (2554). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ : *Human Resource Management*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). ปทุมธานี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เพลินพิศ ศิริสมบุรณ์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอุตสาหกรรมสิ่งทอ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- แพรภัทร ยอดแก้ว. (2552). รายงานการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมทางจริยธรรมกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักศึกษามหาวิทยาลัยสยาม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2549). Work-Life Balance Policy and Practice = นโยบายและแนวทางปฏิบัติการบริหารสมดุลระหว่างงานและชีวิต. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. 26(3). 110-123.

ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ. (2549). *ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรภาครัฐของไทย (Work-life Balance)*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2559. จากเว็บไซต์: <http://ocsceth.blogspot.com/2006/10/work-life-balance-2.html>.

เมทินี สิริสาร. (2554). *ความคาดหวังเกี่ยวกับการทำงานร่วมกันของหัวหน้างานกับลูกน้องรุ่นใหม่*. (สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ยุวดี ศิริทรัพย์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความยุติธรรมในองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ* ภูมิศึกษา : มหาวิทยาลัยมหิดล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์) คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัชฎา อธิสนธิสกุล, และ อ้อยอุมา รุ่งเรือง. (2558). *เจนเนอเรชันวาย ทำให้น่าสนใจ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2559. จากเว็บไซต์: www.bizexcenter.com/บทความทางธุรกิจ_page2.

ลักสรดา แก้วปัญญา. (2556). *ปัจจัยการส่งเสริมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน : ภูมิศึกษามหาวิทยาลัยและเอกชน*. (ภาคินิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป). มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.

วรชัย ทองไทย. (2552). *มองสังคมอเมริกันผ่านคน 'รุ่น' ต่างๆ*. ใน "ครอบครัวไทยในสถานการณ์การเปลี่ยนผ่านทางสังคมและประชากร ประชากรและสังคม. ชาย โพธิ์สีดา และสุชาติ ทวีสิทธิ์. บรรณาธิการ. นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.

วรรณรินทร์ เทพบุตร. (2548). *ความคาดหวังในการได้รับสวัสดิการจากบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) เมื่อไปปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ของพนักงานต้อนรับภาคพื้น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนสังคม). โครงการสหวิทยาการ, บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรวรรณ บุญล้อม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิค ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วัฒนา อ่อนแก้ว. (2554). *พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิทยา ดันติเสวี (2555). *ความสำคัญสวัสดิการ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2558. จากเว็บไซต์: www.thaigoodview.com/node/124867.

ศยามล เอกะกุลนันต์. (2554). รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*. 17(2). 85-102.

ศรีกัญญา มงคลศิริ. (2548). *Power Gens Branding*. กรุงเทพฯ: พิมพ์เศ พรินต์ติ้ง เซ็นเตอร์.

สุภากร ทัศนศิริ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของครู สังกัดสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ. (2555). *แนวโน้มน 10 อย่างด้านสุขภาพของคนเจนเนอเรชั่น บีบี บูมเมอร์*. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2559. จากเว็บไซต์: <http://www.thaihealth.or.th/search.html>

สุภาวดี พสภักดี. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีและความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุรางค์รัตน์ วนินารมณ. (2540). *สวัสดิการในองค์กร : แนวคิดและวิธีการบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินต์ติ้ง.

- หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร. (2555). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก*. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์๘. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- Him. (นามแฝง). (2551). *Babyboomer, GenX, GenY คุณอยู่กลุ่มไหนคุณอยู่กลุ่มไหน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 19 กันยายน 2559. จากเว็บไซต์: <http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=323187>.
- อมรรัตน์ แก้วทวี, และอารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตกับการทำงาน บรรยากาศความปลอดภัย ในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคใต้. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 15(3). 313-320.
- อรรถภูมิ อองกุลณะ. (2559). *Gen Y ลูกค้าชั้นดี ลูกหนี้ชั้นไหน*. สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มกราคม 2560. จากเว็บไซต์: <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/721811>.
- อัจจิมา บำเพ็ญบุญ และพุฒิธร จิรายุส. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหวิทยาลัยขอนแก่น*. 9(2). 239-252
- อุทิศ ศิริวรรณ (2555). คน Gen Y. *หนังสือพิมพ์เชิงใหม่ธุรกิจ. คอลัมน์ How to win*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting*. New York: Free Press
- Bardoel, E. A. (2003). The Provision of Formal and Informal Work-family Practices: the Relative Importance of Institutional and Resource Dependent Explanations Versus Managerial Explanation. *Women in Management Review*. 18(1/2). 7-19.
- Barnard, C. I. (1938). *The Functions of the Executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bellingham, D. (2007). *Digital generations: Children, Young People and New Media*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Department of Labour. (2006). *Work-life Balance in New Zealand: A Snapshot of Employee and Employer Attitudes and Experiences*. Wellington, New Zealand: Department of Labour.

- Farh, J. L., Zhong, C. B., & Organ, D. W. (2004). Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China. *Organization Science*. 15(2). 241-253.
- Glass, A. (2007). Understanding Generational Differences for Competitive Success. *Industrial and Commercial Training*. 39(2). 98-103.
- Graham, J. W. (1989). *Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Operationalization, and Validation*. Unpublished working paper. Chicago, IL: Loyola University of Chicago.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in Organizational*. (6th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Greenberg, L. S. (2002). *Emotion-Focused Therapy: Coaching Clients to Work Through Their Feelings*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Hammill, G. (2005). Mixing and Managing Four Generations of Employees. *FDU Magazine Online*. (Winter/Spring, 2005). Retrieved: December 15, 2016. From Website: <http://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Hyman, J., & Summers, J. C. (2004). Lacking Balance? Work-life Employment Practices in the Modern Economy. *Personnel Review*. 33(4). 418-429.
- Jahangir, N., Aker, M. M., & Haq, M. (2004). Organization Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*. 1(2). 75-85.
- Katz, D. (1964). The Motivational Basis of Organizational Behavior. *Behavioral Science*. 9(2). 131-146.
- Koys, D. J. (2001). The Effects of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness: A Unit-level, Longitudinal Study. *Personnel Psychology*. 54(1). 101-114.
- Linn, M. I., Goodman, J. E., & Lender, W. L. (2000). Played out? Passive Behavior by Children with Down Syndrome during Unstructured Play. *Journal of Early Intervention*. 23(4). 264-278.
- Miller, R. K., & Washington, K. (2008). *Generational Focus*. The 2009 Entertainment, Media & Advertising Market Research Handbook. 157-166.

- Miller, R. K. & Washington, K. (2012). Event & Experiential Marketing. In *Consumer Behavior.*, Miller, R.K. & Washington, K., Atlanta GA: Richard K. Miller & Associates. 427-429.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior.* 16(2). 127-142
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2001). *Organizational Behavior : Managing People and Organizations.* Boston: Houghton Mifflin.
- Morrison, W. (1995). *Theoretical Criminology : From Modernity to Post Modernism.* London: Cavendish Publishing.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work.* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Organ, D., W. (1987). *Organizational Citizenship Behavior: The good soldier syndrome.* Massachusetts: Lexington.
- Organ, D. W. (1988). *Issues in Organization and Management Series. Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome.* Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw, & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior.* (p. 43-72). Greenwich, CT: JAI Press.
- Organ, DW. (1991). *Organization behavior.* (4th ed.). New York: Richard D. Irwin Inc.
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-up Time. *Human Performance.* 10(2). 85-97.
- Organ, D. W. & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology.* 74(1). 157-164.
- Reynolds, L. A. (2005). Communicating Total Rewards to the Generations. *Benefits Quarterly.* 21(2). 13-17.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior : Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology.* 68(4). 653-663.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice.* New York: Wiley.
- Spector, P. E. (2003). *Industrial and Organizational Psychology – Research and Practice.* (3th ed.). NY: John Wiley & Sons, Inc.

Van den Bergh & Behrer, M. (2011). *How Cool Brands Stay Hot : Branding to Gereneration Y*. London UK: Kogan Page.

Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*. 67(4). 822-836.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship Behavior and In-Role Behavior. *Journal of Management* .17(3). 601-617.

William, K. C., & Page, R. A. (2011). Marketing to the Generations. *Journal of Behavioral Studies in Business*. 3(3). 1-17.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รศ.ดร.ดวงเดือน ศาสตรภัทร

การศึกษา

การศึกษามหาบัณฑิต (การมัธยมศึกษา)
วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร
การศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา)
วิทยาลัยวิชาการศึกษาประสานมิตร
Doctor of Philosophy (Child Psychology)

University of The Philippines

ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน

อาจารย์ประจำคณะจิตวิทยา สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์
วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

2. ดร.นงคราญวงษ์ศรี

การศึกษา

การศึกษามหาบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
การศึกษามหาบัณฑิต (การศึกษาผู้ใหญ่)
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

Doctor of Philosophy (Educational Psychology)

University of Newcastle

ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน

อาจารย์ประจำ คณะจิตวิทยา
วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

3. ดร.สุดารัตน์ สุวารี

การศึกษา

พยาบาลศาสตรบัณฑิต (การพยาบาลมารดาและทารก)
มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (อนามัยครอบครัว)

มหาวิทยาลัยมหิดล

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ)

มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น

ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน

อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์
สาขาวิชาพื้นฐานการพยาบาล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองการวิจัย





วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yannawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยเรื่อง เจเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงานและการ
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์

นักวิจัย นางสาวอภิญญา อยู่ประเสริฐ

สังกัดหน่วยงาน นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์

คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

เลขที่รับรอง E. 042/2560

โครงการวิจัยเรื่องนี้ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัย
เซนต์หลุยส์ โดยได้ผ่านการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์แบบเร่งรัดเรียบร้อยแล้ว

ให้ไว้ ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2560

(ดร.ชูเกียรติ จากใจชน)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ภาคผนวก ค

เครื่องมือวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง เจนเนอร์ชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงานและ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ด้วยผู้วิจัยกำลังศึกษาหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาประยุกต์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้จัดทำแบบสอบถามนี้ขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ แบบสอบถามทั้งหมด 5 หน้า โดยผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการใช้สวัสดิการ
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตและงาน
- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์และแปลผลในภาพรวม โดยคำตอบของท่านจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบใดๆต่อตัวท่านหรือหน่วยงานของท่าน เพราะข้อมูลจะถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ทางด้านองค์ความรู้ต่องานบริหารทรัพยากรบุคคลและประยุกต์ใช้ในการทำงานต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

อภิญญา อยู่ประเสริฐ

ผู้วิจัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน หรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด และกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามคำชี้แจง โดยคำตอบของท่านจะถูกปิดเป็นความลับเป็นการประมวลผลในภาพรวม และไม่มีผลกระทบใดๆต่อการทำงานของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หรือกรอกข้อมูลในช่องว่างที่มีไว้ให้ตามความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง
2. กลุ่มเจนเนอเรชั่น
 - ☐ เจนเนอเรชั่นเบบี้บูมเมอร์ (ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 ถึง พ.ศ. 2507)
 - ☐ เจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ (ผู้ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 ถึง พ.ศ. 2522)
 - ☐ เจนเนอเรชั่นวาย (ผู้ที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2540)
 - ☐ อื่นๆ (ระบุ).....
3. ระดับการศึกษา
 - ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า
 - ☐ ระดับปริญญาโท ☐ ระดับปริญญาเอก
4. ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร _____ ปี
5. ระดับตำแหน่ง
 - ☐ พนักงาน / เจ้าหน้าที่ ☐ ระดับหัวหน้างาน
 - ☐ ระดับผู้บริหาร ☐ อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการใช้สวัสดิการ

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ความต้องการสวัสดิการ	ระดับความต้องการ					ไม่เคยได้รับสวัสดิการ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ความต้องการด้านเศรษฐกิจ						
1. ค่าตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับตนเอง						
2. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง						
3. ค่ารักษาพยาบาลสำหรับครอบครัว						
4. เงินยืมฉุกเฉินจากองค์กร						
5. เงินช่วยกรณีแต่งงาน						
6. เงินช่วยฌาปนกิจสำหรับครอบครัวบุคลากร						
7. เงินช่วยกรณีคลอดบุตร						
8. เงินทำบุญกรณีอุปสมบท						
9. การจ่ายเงินพิเศษ เช่น เงินของขวัญ						
10. ชดเชยงานที่องค์กรแจกให้เพื่อปฏิบัติงาน						
11. เงินช่วยเหลือเมื่อประสบภัยพิบัติ						
12. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางตามระเบียบแผนกงบประมาณและการเงิน(กรณีไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด)						
ความต้องการด้านสุขภาพอนามัย						
13. การจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องสุขา ที่เพียงพอความต้องการ						

ความต้องการสวัสดิการ	ระดับความต้องการ					ไม่เคยได้รับ สวัสดิการ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
14.การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการป้องกันตัวจากโรคภัย						
15.การตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี						
16. ความสะอาดของห้องน้ำ ห้องส้วม						
17.ความสะอาดของโรงอาหาร						
18.ความสะอาดของอาหาร						
19.ปริมาณและคุณภาพของอาหาร						
20.สถานที่สำหรับการรับประทานอาหารที่เป็นสัดส่วน						
21.ยาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็นในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น						
22.การนำส่งโรงพยาบาล กรณีเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยระหว่างทำงาน						
ความต้องการด้านความมั่นคง						
24.องค์การของท่านมีความมั่นคง ในหน้าที่การงาน						
25.องค์การมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ						
26. การประกันอุบัติเหตุส่วนบุคคล						
27. เงินทดแทนกรณีเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน						
28. เงินบำเหน็จบำนาญจากสิทธิประกันสังคม						

ความต้องการสวัสดิการ	ระดับความต้องการ					ไม่เคยได้รับสวัสดิการ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ความต้องการด้านสังคมและนันทนาการ						
29.การสัมมนาฟื้นฟูจิตใจประจำปี						
30.การจัดสรรสถานที่ออกกำลังกายให้แก่บุคลากร						
31.การมีสนามกีฬา						
32.งานเลี้ยงสังสรรค์ฉลองวันคริสต์มาสและวันปีใหม่						
33.การแจกถุงยังชีพ(ของใช้จำเป็น)ในโอกาสพิเศษ						
34.การเดินทางท่องเที่ยวเพื่อการทำงาน						
35.การแจกของที่ระลึกในกรณีที่ปฏิบัติงานนาน(10 ปี หรือ 15 ปี 20 ปี และ 25 ปี)						
36. การแจกของที่ระลึกและจัดงานกตัญญูตาในกรณีเกษียณอายุ						
37.การนัดหมายกับเพื่อร่วมงานไปท่องเที่ยวพักผ่อนในวันหยุดโดยไม่ส่งผลกระทบต่อองค์กร						
ความต้องการด้านการศึกษา						
38.การมีโอกาสเข้าร่วมอบรม สัมมนากิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน						
39. นโยบายสนับสนุนทุนการศึกษา/งานวิจัยภายในประเทศ						
40.การพัฒนาตนเองจากการได้รับการอบรมความรู้ต่างๆ						
41.การบริการด้านข่าวสาร เช่น หนังสือพิมพ์ที่จัดให้พนักงานได้อ่าน เพื่อให้มีความรู้ทันเหตุการณ์ต่างๆ						

ความต้องการสวัสดิการ	ระดับความต้องการ					ไม่เคยได้รับ สวัสดิการ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
42. บริการห้องสมุดเพื่อการศึกษาและค้นคว้าที่เกี่ยวข้อง ในงาน						
43. โครงการอบรมพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้ ภาษาอังกฤษ						

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตและงาน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
ด้านการทำงาน					
1. ท่านสามารถจัดการงานให้เสร็จภายในเวลา					
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการปรับสภาพแวดล้อม เหมาะสม ถูกสุขลักษณะ มีสิ่งอำนวยความสะดวกจึงทำให้ งานที่รับผิดชอบสำเร็จ					
3. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความ รับผิดชอบ					
4. ท่านเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จของหน่วยงาน					
5. ท่านได้ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ					
6. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอข้อมูลและ ข้อคิดเห็นต่อผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงการ บริหารงานของหน่วยงาน					
7. ปริมาณงานที่ท่านได้รับสามารถทำเสร็จในเวลา โดยไม่ ต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน					

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
8. องค์การให้ความสำคัญเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัว ของพนักงานในระดับที่เหมาะสม					
9. ท่านคิดว่าอุปกรณ์ในการทำงานได้รับการตรวจสอบให้ มีความปลอดภัยอย่างเพียงพอ					
10. ท่านคิดว่ามาตรการในการป้องกันอันตรายจากการ ทำงานที่องค์การวางไว้มีความเหมาะสม					
ด้านครอบครัว					
11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิตท่านสามารถจัดการกับ ปัญหาได้เป็นอย่างดี					
12. สมาชิกในครอบครัวของท่านเข้าใจและสนับสนุนการ ทำงานของท่าน					
13. สมาชิกในครอบครัวของท่านให้กำลังใจเสมอเมื่อท่าน มีปัญหาในการทำงาน					
14. ท่านมีเวลาดูแลสุขภาพของตัวเอง และสมาชิกใน ครอบครัว					
15. ท่านได้พักผ่อนอย่างเต็มที่ในวันหยุด					
16. ท่านสามารถรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับสมาชิกทุกคน ในครอบครัว					
17. ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัวของท่าน "ไม่เป็น อุปสรรคต่อการทุ่มเทให้กับงาน"					
18. หน้าที่การงานมีผลกระทบต่อบทบาทของท่านใน ครอบครัว					
19. ท่านและสมาชิกในครอบครัวมีการทำกิจกรรมร่วมกัน บ่อยครั้ง					

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
ด้านเวลา					
20.ท่านพึงพอใจกับวันและเวลาการทำงานที่องค์กรกำหนด					
21.ท่านสามารถบริหารเวลาในการทำงานและใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเป็นอย่างดี					
22.ภาระงานในปัจจุบันส่งผลให้ท่านไม่มีเวลาให้กับกิจกรรมทางสังคม					
23.ท่านใช้เวลาส่วนใหญ่ให้กับการทำงานมากกว่าให้เวลากับตนเอง					
24.องค์กรของท่านไม่สนับสนุนให้พนักงานทำงานเลยเวลาทำงานปกติ					
25.องค์กรของท่านให้พนักงานวางแผนงานและสามารถจัดตารางการทำงานได้เอง					
ด้านการเงิน					
26.ท่านมีรายรับจากงานประจำเพียงพอต่อรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ					
27.รายได้จากงานประจำของท่านเพียงพอต่อการดูแลครอบครัว					
28.ท่านคิดว่ารายได้ของท่านเป็นไปตามที่ต้องการ					
29.เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากหน่วยงานคุ้มค่าเหมาะสมกับ ปริมาณงานหน้าที่ ความรับผิดชอบ					
30.ท่านรับรู้สิทธิประโยชน์จากการเป็นพนักงานได้อย่างครบถ้วน					

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
31.ท่านมีเงินเดือนเหลือจากการใช้จ่าย เพื่อเก็บออม สำหรับอนาคต					
32.ท่านสามารถบริหารจัดการด้านการเงินเดือนส่วนตัวได้					
33.รายได้ของท่านเพียงพอต่อการทำกิจกรรมส่วนตัวและ ครอบครัว เช่น การท่องเที่ยว การสังสรรค์					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและกรุณาตอบคำถามทุกข้อ

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ					
1.ท่านอาสาให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวกแก่ เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า ลูกน้อง					
2.ท่านสอนงานเพื่อนร่วมงานของท่านเพื่อให้พวกเขา ทำงานได้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น					
3.ท่านอาสาช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน โดยไม่ต้องร้องขอ เมื่อมีเรื่องเร่งด่วน					
4.ท่านยินดีปฏิบัติหน้าที่แทนเพื่อนที่มีความ จำเป็นต้องลาหยุดงาน					
5.ท่านช่วยงานผู้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ					
6.ท่านมีส่วนช่วยให้กำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานให้กับเพื่อนร่วมงาน					

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7.ท่านมีส่วนช่วยในการป้องกัน แก่ไข หรือลดความรุนแรงของความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร					
8.ท่านช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานที่มีภาระงานมาก					
9.ท่านช่วยเหลือแนะนำการทำงานกับพนักงานใหม่โดยไม่ใช่งานในหน้าที่					
พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น					
10.ท่านใส่ใจและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานของท่านเมื่อเขาเหล่านั้นท้อแท้หรือกำลังสิ้นหวัง					
11.ท่านสนับสนุนและรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
12.เมื่อท่านจะทำอะไรสักอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ท่านจะคิดถึงผลกระทบที่ผู้อื่นจะได้รับด้วย					
13.แม้ท่านจะเป็นคนที่มีความสามารถแต่ท่านก็ไม่เคยโอ้อวดหรือยกตนเหนือกว่าเพื่อนร่วมงานคนอื่น					
14.ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเห็นอกเห็นใจกัน					
15.ท่านยินดีรับฟังข้อโต้แย้งของผู้อื่นต่อข้อเสนอของท่านในที่ประชุม					
16.ท่านเคารพสิทธิของเพื่อนร่วมงาน					
17.ท่านคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อเพื่อนร่วมงานอันเกิดจากการกระทำของท่าน					
18.ท่านพยายามหลีกเลี่ยงไม่สร้างปัญหาแก่เพื่อนร่วมงาน					

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น					
19.แม้ว่าท่านจะรู้สึกเครียดจากการทำงานหรือรู้สึกคับข้องใจในบางเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นแต่ท่านก็ยังทำงานด้วยความเต็มใจ					
20.ท่านมีความอดทนต่ออุปสรรคในการปฏิบัติงานต่างๆ ที่เกิดขึ้น					
21.ท่านพยายามอดทนอดกลั้นเมื่อไม่พอใจผู้มารับบริการ					
22.เมื่อท่านได้รับคำวิจารณ์จากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานท่านจะนำมาปรับปรุงและพัฒนางานของตนเองอยู่เสมอ					
23.ท่านควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน					
24.ท่านสามารถอดทนต่อสภาวะความตึงเครียดและความผิดหวังในการทำงานได้					
25.ท่านสามารถอดทนต่อความไม่สะดวกสบายที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานและสถานที่ทำงานได้					
พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ					
26.ท่านให้ความสนใจต่อข่าวสารหรือประกาศที่ทางองค์กรแจ้งให้ทราบ					
27.ท่านเข้าร่วมและมีส่วนร่วมในการประชุมโดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก					
28.แม้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในการทำงาน ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเพื่อการเรียนรู้					
29.ท่านให้ความสำคัญต่อการนัดหมายต่างๆ					

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30.เมื่อท่านเห็นสิ่งที่เป็นปัญหากับองค์กรท่านจะเสนอแนวทางแก้ไข					
31.ท่านให้ความสนใจต่อประกาศข้อมูลข่าวสารและความเคลื่อนไหวต่างๆ เกี่ยวกับองค์กร					
พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่					
32.หากงานไม่เสร็จ ท่านมักจะทำงานเลยเวลาพักหรือหลังเวลาเลิกงาน เพื่อทำงานให้เสร็จเรียบร้อย					
33.ท่านเป็นผู้ตรงต่อเวลาในการมาทำงาน และในช่วงเวลาหยุดพักระหว่างการทำงาน					
34.ท่านทุ่มเทให้กับงาน โดยเริ่มงานก่อนเวลาและกลับบ้านหลังเวลาเลิกงาน					
35.ท่านตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองเสมอ					
36.ท่านใช้ทรัพย์สินขององค์กรด้วยความระมัดระวังและเอาใจใส่เสมอ					
37.ท่านทำงานมากกว่าหน้าที่เสมอ					
38.ท่านแจ้งให้ทราบล่วงหน้า เมื่อไม่สามารถมาทำงานได้					

จบแบบสอบถาม

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ง

เอกสารเรียนเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย





บันทึกข้อความ

เรียน คณบดีคณะจิตวิทยา
จาก รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
ข้างเฝ้า

ที่ ร.บพ 28/(ว)004/2560
วันที่ 8 สิงหาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวอภิญญา อยู่ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "เจเนเนอเรชั่นกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์" โดยมี ดร.ฐเกียรติ์ จากใจชน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว และอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ในการนี้ สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่า รองศาสตราจารย์ ดร.ดวงเดือน ศาสตราจารย์บุคลากรในสังกัดของท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรรถพรณ สีสอนุญธวัชชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย

- | | |
|--|--------------|
| 1. โครงร่างการวิจัย | จำนวน 1 ฉบับ |
| 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | จำนวน 1 ฉบับ |
| 3. หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | จำนวน 1 ฉบับ |

กบ



บันทึกข้อความ

เรียน คณบดีคณะจิตวิทยา

ที่ ว.บพ 28/(ว)004/2560

จาก รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วันที่ 8 พฤษภาคม 2560

อ้างถึง -

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวอภิญญา อยู่ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "เจเนเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์" โดยมี ดร.บุญเกียรติ จากใจชน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว และอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ในการนี้ สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่า ดร.นงศราญ วงษ์ศรี บุคลากรในสังกัดของท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย

- | | |
|--|--------------|
| 1. โครงร่างการวิจัย | จำนวน 1 ฉบับ |
| 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | จำนวน 1 ฉบับ |
| 3. หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | จำนวน 1 ฉบับ |

ปบ



บันทึกข้อความ

เรียน อธิการบดีวิทยาลัยเซนต์หลุยส์
จาก รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
อ้างถึง -

ที่ ว.บพ 28/(ว)004/2560
วันที่ 8 พฤษภาคม 2560

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ด้วย นางสาวอภิญญา อยู่ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "เจเนเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์" โดยมี ดร.ฐเกียรติ จากใจชน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เรียบร้อยแล้ว และอยู่ในขั้นตอนการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ในการนี้ สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่า ดร.สุดาวัฒน์ สุวารี บุคลากรในสังกัดของท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ สีนุญชรวัชชัย)
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย

- | | |
|--|--------------|
| 1. โครงร่างการวิจัย | จำนวน 1 ฉบับ |
| 2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล | จำนวน 1 ฉบับ |
| 3. หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | จำนวน 1 ฉบับ |

ปบ

ภาคผนวก จ

เอกสารขอทดลองใช้เครื่องมือวิจัย และ
เอกสารขออนุมัติเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย





วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ SAINT LOUIS COLLEGE

19 ถนนสาทรใต้ แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120 โทรศัพท์ 02 675 5304(-12) โทรสาร 02 675 5313
19 South Sathorn Rd. Yanmawa Sathorn Bangkok Thailand 10120 Tel. (662) 675 5304(-12) Fax. (662) 675 5313

ที่ ว.ชล.28/038/2560

12 กันยายน 2560

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.อนุรักษ์ บุญแจ่ม คณบดีวิทยาลัยการดนตรี
มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการวิจัย	จำนวน 1 ฉบับ
	2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	จำนวน 1 ฉบับ
	3. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวอภิญญา อยู่ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
จิตวิทยาประยุกต์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "เจเนเนอเรชันกับความต้องการใช้
สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์"
โดยมี ดร.ฐเกียรติ จากใจชน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และตรวจเครื่องมือวิจัย
โดยผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว ขณะนี้อยู่ระหว่างการขอทดลองใช้เครื่องมือวิจัย คือ "แบบสอบถาม เรื่อง เจเนเนอเรชัน
กับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษา
วิทยาลัยเซนต์หลุยส์"

ในการนี้ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ พิจารณาแล้วเห็นว่าวิทยาลัยการดนตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
เป็นสถานที่ที่เหมาะสมในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยเป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้
นักศึกษาได้ทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวกับบุคลากรในหน่วยงานของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญราชชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ปบ

สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116
โทรสาร 0 2675 5313

เมตตา กรุณาอยู่ที่ใด พระเจ้าสถิตที่นั่น
Ubi Caritas, Ibi Deus Est



บันทึกข้อความ

เรียน อธิการบดีวิทยาลัยเซนต์หลุยส์

ที่ ว.บพ.28/043/2560

จาก รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

วันที่ 17 ตุลาคม 2560

อ้างถึง -

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ด้วย นางสาวอภิญญา อยู่ประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "เจเนเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์" โดยมี ดร.ชูเกียรติ จากใจชน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และตรวจเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ สำนักวิชาการฯ ขอความอนุเคราะห์ให้ นางสาวอภิญญา อยู่ประเสริฐ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จำนวน 162 คน โดยนักศึกษาเป็นผู้ดำเนินการด้วยตนเองกับแผนกทรัพยากรบุคคล ด้วยการใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เรื่อง "เจเนเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์"

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลีอนุญวัชชัย)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย	1. โครงการวิจัย	จำนวน 1 ฉบับ
	2. เครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	จำนวน 1 ฉบับ
	3. สำเนาหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	จำนวน 1 ฉบับ

ฯ/บ

ผู้ประสานงาน : สำนักงานวิชาการและบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ 0 2675 5304 (-12) ต่อ 3116

โทรสาร 0 2675 5313

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวอภิญญา อยู่ประเสริฐ
วัน เดือน ปีเกิด	22 มีนาคม 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดกรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (ทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	พ.ศ. 2559-ปัจจุบัน พนักงานแผนกทรัพยากรบุคคล วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

