

เจนเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลชีวิตและงาน  
และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์

Generations and Welfare Needs

Balance of Life and Work, and Being Good Organization Members  
: A Case Study of Saint Louis College

อภิญา อยู่ประเสริฐ\*

Apinya Yooprasert\*

ชูเกียรติ จากใจชน\*\*

Chukiat Chakchaichon\*\*

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาเปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ในแต่ละเจนเนอเรชัน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จำนวน 115 คน เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการใช้สวัสดิการในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เจนเนอเรชันปีมีความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินมากกว่าเจนเนอเรชันวัย และในส่วนของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีด้านพฤติกรรมให้ความร่วมมือมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เจนเนอเรชันปี มีพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมากกว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวัย และด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่เจนเนอเรชันปีมีพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่มากกว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวัย

**คำสำคัญ :** เจนเนอเรชัน สมาชิกที่ดีขององค์กร ความสมดุลชีวิต

**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.

---

\* นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

\* Graduate students Applied Psychology Saint Louis College

\*\* อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. คณะจิตวิทยา วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

\*\* Advisor: Associate Professor 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 0.05 level of significance. The balance of life and finance of each generation of personnel was different at 0.05 level of significance, which the generation of baby boomers had more the balance of life and finance than the generation Y. The cooperative behavior of each generation of personnel was different at 0.05 level of significance. Which 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 0.05 level of significance, which the generation of baby boomers had better sense of responsibility than the generations X and Y.

**Keywords :** Generation, Good Organization Members, Balance of Life

## บทนำ

สภาพทางสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้แต่ละองค์กรต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร อีกทั้งบุคลากรที่มีความหลากหลายในกลุ่มอายุหรือแต่ละเจนเนอเรชันมักมีลักษณะที่แตกต่างกันไป ความแตกต่างของคนแต่ละกลุ่มอายุนั้นไม่ได้เกิดจากวัยที่ต่างกันเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นความแตกต่างที่เกิดจาก “รุ่นคน” หรือ “เจนเนอเรชัน” ที่ต่างกัน กล่าวคือ คนที่เกิดในยุคที่ต่างกันจะเติบโตมาในสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่ต่างกัน ทำให้คนที่เกิดและเติบโต มาต่างยุคต่างสมัยมีลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันไป ทำให้การบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) ของบุคลากรในองค์กรที่มีความไม่เหมือนกันของภูมิหลัง บุคลิกภาพ มุมมอง คุณค่า ความเชื่อ ซึ่งมีความหลากหลายอัน ได้แก่ อายุ เพศ ร่างกาย เชื้อชาติ ผิวสี ศาสนา สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ประสบการณ์ ความคิด ความชอบ และความสนใจ (วชิระ ชนะบุตร, 2553, น. 47) ฉะนั้นการให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารไม่ควรมองข้ามและการที่บุคลากรในองค์กรจะเกิดความรู้สึกร่วมกับองค์กรและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ องค์กรจำเป็นต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสิ่งที่จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจดังกล่าวนี้ นอกจากเงินเดือนแล้ว สวัสดิการก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ดังนั้นในปัจจุบันทุกองค์กร จึงพยายามที่จะจัดสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมให้แก่บุคลากรทุกคน (จิตราพัทธ์ กิรินันท์ เจริญ, 2556)

ปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการผลักดันให้องค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจนประสบผลสำเร็จในการทำงานคือ ความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากร (Work and Life) เป็นสิ่งสำคัญในการดำรงชีพของมนุษย์ งานและชีวิตเปรียบเสมือนหน้าของเหรียญทั้งสองด้านที่จะต้องมีความคู่กันไปบุคคลวัยทำงานจะต้องจัดสรรแบ่งเวลาใน 24 ชั่วโมงให้งานและชีวิตอย่างเหมาะสม โดยทั่วไปงานและชีวิตมักจะเป็นความต้องการที่ขัดกันระหว่างองค์กรกับบุคลากร องค์กรต้องการให้บุคลากรใช้เวลาทุ่มเทกับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่บุคลากรต้องการใช้เวลากับชีวิตความเป็นอยู่และครอบครัวอย่างมีความสุข งานและชีวิตจึงมีผลกระทบซึ่งกันและกัน (ลภัสสรดา แก้วปัญญา, 2556)

ดังนั้น วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ได้ให้ความสำคัญกับการใช้ชีวิตของบุคลากรทุกคนและได้อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรโดยการกำหนดเวลาในการทำงานที่ไม่กระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคลากร (ข้อบังคับ

วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลปีการศึกษา 2555, 2555) ซึ่งมีการกำหนดเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมภายใต้การให้ความคุ้มครองสภาพการทำงานของบุคลากร

นอกจากนี้การที่บุคคลหลายคนเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันภายในองค์การย่อมมีความแตกต่างของพฤติกรรมช่วงอายุหรือเจนเนอเรชันก็เป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยที่ทำให้พฤติกรรมการแสดงออกในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การแตกต่างกัน เพื่อให้บรรลุทั้งเป้าหมายขององค์การและเป้าหมายส่วนบุคคล ดังนั้นพฤติกรรมของบุคคลในองค์การจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีพฤติกรรมดังต่อไปนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือ 2) ความสำนึกในหน้าที่ 3) ความอดทนอดกลั้น 4) การคำนึงถึงผู้อื่น และ 5) การให้ความร่วมมือ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความเต็มใจในปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เกินกว่าความรับผิดชอบ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเจนเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตกับงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์โดยมุ่งศึกษาความแตกต่างของเจนเนอเรชัน กับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตกับงานและการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่และเป็นไปในลักษณะใด เพื่อจะได้นำผลจากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงและนำความรู้ที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความหลากหลายของลักษณะประจำรุ่นของคนของบุคลากร มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพและมีความสุขในการปฏิบัติงานและเกิดพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการระหว่างบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชัน
2. เพื่อเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชัน
3. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชัน

### สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการแตกต่างกัน
2. บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมในการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ จำนวน 162 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 115 คนโดยใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane

2. ระยะเวลาในเก็บข้อมูลเดือนพฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม 2560

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

เจนเนอเรชันแบ่งออกเป็น

- 1.1 เจนเนอเรชันบี (Baby Boomer) คนที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2489 ถึง พ.ศ. 2507 ปัจจุบันอายุ ระหว่าง 50-68 ปี

1.2 เจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Extraordinary Generation) คนที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2508 ถึง พ.ศ. 2522 ปัจจุบันอายุระหว่าง 36-50 ปี

1.3 เจนเนอเรชันวาย (The Millennial) คนที่เกิดในระหว่างปี พ.ศ. 2523 ถึง พ.ศ. 2540 ปัจจุบันอายุระหว่าง 20 - 37 ปี

ตัวแปรตาม

1.ความต้องการใช้สวัสดิการ

- 1.1 ด้านเศรษฐกิจ
- 1.2 ด้านสุขภาพอนามัย
- 1.3 ด้านความมั่นคง
- 1.4 ด้านสังคมและนันทนาการ
- 1.5 ด้านการศึกษา

2. ความสมดุลของชีวิตและงานประกอบด้วย

- 2.1 ด้านการทำงาน
- 2.2 ด้านครอบครัว
- 2.3 ด้านเวลา
- 2.4 ด้านการเงิน

3.การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

- 3.1 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ
- 3.2 พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น
- 3.3 พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น
- 3.4 พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ
- 3.5 พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

## วิธีการวิจัย

ผู้วิจัยใช้รูปแบบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบไปด้วยคำถามต่าง ๆ ที่ถูกสร้างขึ้น เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยแจกแบบสอบถามจำนวน 115 ชุดให้แก่กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของวิทยาลัยเซนต์แบบสอบถามประกอบไปด้วยคำถาม 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล คือ เป็นข้อความเกี่ยวกับรุ่นของคน

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

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการใช้สวัสดิการแบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านสังคมและนันทนาการและด้านการศึกษา รูปแบบของคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับจำนวน 43 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตและงาน มีรูปแบบของคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา และด้านการเงิน จำนวน 33 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (OCB) ตามแนวคิดของ Organ (1991) มีรูปแบบของคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) จำนวน 38 ข้อ โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่าความถี่และร้อยละ โดยใช้การแจกแจงค่าความถี่แบบ 2 ทาง (Crosstabs) ทดสอบสมมติฐานด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA)

## ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ความต้องการใช้สวัสดิการระหว่างบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชัน จำแนกตามรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านสังคมและนันทนาการและด้านการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสุขภาพอนามัยของเจนเนอเรชันปี มีความต้องการใช้สวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยของเจนเนอเรชันวาย และเจนเนอเรชันเอ็กซ์อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

การวิเคราะห์ระดับความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอเรชัน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีความสมดุลมากที่สุดคือ ครอบครัว รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านการทำงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านการเงิน

การวิเคราะห์การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดคือ เจนเนอเรชันปี ส่วนเจนเนอเรชันวายและเจนเนอเรชันเอ็กซ์ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

**การเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการแตกต่างกัน** จำแนกตามรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง ด้านสังคมและนันทนาการและด้านการศึกษา สรุปผลได้ดังนี้

ด้านเศรษฐกิจพบว่า แต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการมีค่า  $P=0.084$  ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ความต้องการใช้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ในแต่ละเจนเนอเรชันไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสุขภาพอนามัยพบว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการมีค่า  $P=0.221$  ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ความต้องการใช้สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยในแต่ละเจนเนอเรชัน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความมั่นคงพบว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการมีค่า  $P=0.972$  ซึ่งมากกว่า แสดงว่าความต้องการใช้สวัสดิการด้านความมั่นคงในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสังคมและนันทนาการพบว่า แต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการ มีค่า  $=0.300$  ซึ่งมากกว่า แสดงว่าความต้องการใช้สวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการศึกษาพบว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการมีค่า  $P= 0.536$  ซึ่งมากกว่า แสดงว่าความต้องการใช้สวัสดิการด้านการศึกษาในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยภาพรวมบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการแตกต่างกัน มีค่า  $P=0.419$  แสดงว่า ความต้องการใช้สวัสดิการในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรผลการทดสอบสมมติฐานคือ บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการที่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานคือ ปฏิเสธสมมติฐานเพราะว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความต้องการใช้สวัสดิการที่ไม่แตกต่างกัน

**การเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานแตกต่างกัน** จำแนกตามรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา ด้านการเงิน สรุปผลได้ดังนี้

ด้านการทำงานพบว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงาน มีค่า  $P=0.541$  ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความสมดุลของชีวิตและงาน ด้านการทำงานในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านครอบครัวพบว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงาน มีค่า  $P=0.064$  ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความสมดุลของชีวิตและงานด้านครอบครัวในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเวลาพบว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงาน มีค่า  $P=0.602$  ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าความสมดุลของชีวิตและงาน ด้านเวลาในแต่ละเจนเนอเรชันไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการเงินพบว่า แต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงาน ด้านการเงิน มีค่า  $P=0.012$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงินในแต่ละเจนเนอเรชันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยภาพรวมทุกด้านบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานแตกต่างกัน  $P=0.363$  แสดงว่าบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้เพราะว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีความสมดุลของชีวิตและงานในทุกด้านที่ไม่แตกต่างกัน

**การเปรียบเทียบบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน** จำแนกตามรายด้าน 5 ด้าน คือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น พฤติกรรมความอดทนอดกลั้น พฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการความสำนึกในหน้าที่ สรุปผลได้ดังนี้

บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ มีค่า  $P=0.178$  ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านพฤติกรรมการความอดทนอดกลั้น มีค่า  $P=0.602$  ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ในด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือมีค่า  $P=0.003$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีค่า  $P=0.005$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในแต่ละเจนเนอเรชันของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลรวมของบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แตกต่างกันมีค่า  $P=0.034$  ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมของทุกด้าน แต่ละรุ่นอายุของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จากสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานคือ ยอมรับสมมติฐานบางส่วนที่ตั้งไว้เพราะว่า บุคลากรแต่ละเจนเนอเรชัน มีความสมดุลของชีวิตและงาน ในด้านพฤติกรรมการให้ความร่วมมือ และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่แตกต่างกัน ส่วนด้านที่ปฏิเสธคือ พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ พฤติกรรมการคำนึงถึงผู้อื่น และพฤติกรรมความอดทนอดกลั้น เพราะว่าบุคลากรแต่ละเจนเนอเรชัน มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องเจนเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์โดยมีรายละเอียดดังนี้

การเปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการแต่ละเจนเนอเรชัน พบว่า บุคลากรเจนเนอเรชันบี มีความต้องการด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมากกว่าเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย เนื่องจากเจนเนอเรชันบี จัดอยู่ในกลุ่มผู้สูงอายุ มีภาวะความเสี่ยงมถอยของสภาพร่างกายตามวัย ตามพัฒนาการของชีวิต จึงมีความต้องการใช้สวัสดิการด้านสุขภาพมากที่สุด ในขณะที่เจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวายอยู่ในวัยกลางคน และผู้ใหญ่ตอนต้น ยังไม่มีภาวะการณ่เสี่ยงมถอยของร่างกาย จึงมีความต้องการน้อยกว่า เจนเนอเรชันบี มีความต้องการความช่วยเหลือในการวางแผนเตรียมการ โดยเฉพาะแผนโปรแกรมส่งเสริมดูแลสุขภาพอนามัยมากกว่ากลุ่มอื่น (Hammill, Greg, 2005)

การเปรียบเทียบความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ แต่ละเจนเนอเรชัน พบว่า เจนเนอเรชันวาย มีความสมดุลของชีวิตและงานด้านการเงิน น้อยกว่าเจนเนอเรชันบี สอดคล้องกับ Miller และ Washington (2008) ที่ได้จำกัดลักษณะของเจนเนอเรชันวายว่า เป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเองสูง จึงชอบทำงานเพียงลำพัง มีความทะเยอทะยานและคาดหวังในการทำงานที่มีความเจริญก้าวหน้า พร้อมทั้งรายได้ที่ได้รับจากการทำงานในระดับที่สูง ซึ่งมีความแตกต่างกับเจนเนอเรชันบี และเจนเนอเรชันเอ็กซ์ ที่มีความสมดุลของชีวิตและงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเจนเนอเรชันบี เป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นในการทำงาน ทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรอย่างมาก เพื่อผลตอบแทนนำมาซึ่งการสร้างตัว มีความคล้ายกับเจนเนอเรชันบี ที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ความเป็นส่วนตัว ครอบครัว และสัมพันธ์ภาพในสังคมของตนเอง จนสามารถสร้างความสมดุลของชีวิตและงานได้เป็นอย่างดี (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2552)

การเปรียบเทียบการเป็นสมาชิกที่ดีของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ ในแต่ละเจนเนอเรชันพบว่า เจนเนอเรชันบี มีการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะการสำนึกในหน้าที่และการให้ความร่วมมือ สอดคล้องกับแนวคิดของ Hammill, Greg (2005) ที่มีแนวคิดว่า เจนเนอเรชันบี มีค่านิยมและจริยธรรมในการทำงาน ที่เน้นการทำงานแบบทุ่มเท มีประสิทธิภาพ มีความเพียร เน้นความสำเร็จ มุ่งคุณภาพ

ของงาน ชอบการทำงานเป็นทีม จึงเห็นได้ว่าคนเจนเนอรัชันบี ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน และการทุ่มเทในการทำงานอย่างมาก นั่นก็เพราะมีความสำนึกในหน้าที่สูง พร้อมให้ความร่วมมือ ในขณะที่เจนเนอรัชันเอ็กซ์ มีความชอบการทำงานที่เป็นอิสระ และทำงานแบบเดี่ยวคือ มีความเชื่อมั่น มีแนวความคิดและการทำงานแบบรู้รอบด้าน จึงสามารถทำงานได้ตามลำพัง ส่วนเจนเนอรัชันวาย ชอบทำงาน มุ่งเน้นเป้าหมาย มองความก้าวหน้าของตนเป็นใหญ่ โดยคิดว่างานคือวิธีการตอบสนองความต้องการของตนเอง ดังนั้นถ้าองค์การใดให้ความสำคัญในการทำงานก็จะเปลี่ยนงาน จึงมีความสำนึกในหน้าที่ และการให้ความร่วมมือต่ำ (อัจจิมา บำเพ็ญบุญและพุฒิธร จิรายุส, 2559)

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

การศึกษาเจนเนอรัชันบีกับความต้องการใช้สวัสดิการความสุขของชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการเปรียบเทียบความต้องการใช้สวัสดิการระหว่างบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอรัชัน พบว่าบุคลากรเจนเนอรัชันบีมีความต้องการด้านสุขภาพอยู่ในระดับมาก ดังนั้นองค์การควรพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมดูแลสุขภาพอนามัยที่ให้ความสำคัญในกลุ่มเจนเนอรัชันบีมากขึ้น เช่น

1.1 การจัดทำรายการตรวจสุขภาพประจำปีที่เหมาะสมกับร่างกาย ช่วงอายุ ของกลุ่มเจนเนอรัชันบี นอกจากนั้นจัดบริการให้ความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรทั้งนี้โดยจัดสัมมนาด้านสุขภาพบรรยายเกี่ยวกับโรคช่วงอายุที่เจนเนอรัชันบีเป็นกันมาก เช่น ความดัน เบาหวาน หัวใจ เป็นต้นและการดูแลสุขภาพอย่างไรเพื่อให้ร่างกายแข็งแรงห่างไกลจากโรคดังกล่าว

1.2 จัดให้มีสวัสดิการอาหารกลางวันสูตรอาหารคลีนที่ดีต่อสุขภาพและจัดโปรแกรมการออกกำลังกายเพื่อส่งเสริมสุขภาพและสานสัมพันธ์บุคลากร ทั้ง 3 เจนเนอรัชัน นอกจากนั้น วิทยาลัยควรมีโปรแกรมการเสริมแรงให้บุคลากร เช่น บุคลากรที่สามารถลดน้ำหนักได้ 1 กิโลกรัมในเวลา 1 เดือนติดต่อกันเป็นเวลา 3 เดือน จะได้แต้มเก็บสะสมเพื่อนำไปแข่งขันเป็น "ต้นแบบของวิทยาลัย" ให้การชมเชย และสิ้นปีจะมีโปรแกรมไปเที่ยวนอกสถานที่โดยไม่ต้องเสียเงิน ปีละ 1 ครั้ง เป็นต้น

2. ความสมดุลของชีวิตและงานของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์แต่ละเจนเนอรัชันพบว่าด้านการเงินมีความสมดุลน้อยที่สุด ฉะนั้น ควรมีการสำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อการจัดสวัสดิการด้านต่างๆให้พนักงานให้ครอบคลุมความจำเป็นและความต้องการของพนักงานวิทยาลัยควรจัดการอบรมบริหารการเงินให้กับบุคลากรเพื่อให้รู้วิธีการบริหารการใช้เงินในชีวิตประจำวัน หรือมีหน่วยลงทุนระยะยาวที่ทำให้มีเงินสะสมเมื่อเกษียณอายุ

3. การให้ความรู้เกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานรวมถึงแนวทางการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ในการบริหารจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้มีความเหมาะสมลงตัว เช่นการไม่ทำงานจากที่ทำงานกลับไปทำที่บ้านทั้งนี้เพื่อให้มีเวลาในการใช้ชีวิตกับครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัวอย่างมีความสุข

4. ในการจัดกิจกรรมต่างๆขององค์การควรมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนสำคัญเป็นผู้ร่วมปฏิบัติในการทำกิจกรรมนั้นๆไม่ใช่แค่ปฏิบัติตามนโยบายที่องค์การกำหนด เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าพร้อมให้ความร่วมมือ

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบสวัสดิการของพนักงานวิทยาลัยเซนต์หลุยส์กับพนักงานในองค์กรการศึกษาเอกชนระดับอุดมศึกษาอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์
2. ศึกษาตัวแปรอื่นๆเพิ่มเติม ที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร เช่นการตอบสนองความต้องการทางสังคมและอารมณ์ (Fulfillment of Socio-emotional Needs) ความรู้สึกที่ได้รับการสนับสนุน (Feeling of Being Supported) การหมุนเวียนของพนักงาน (Employee Turnover) เป็นต้น
3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการใช้สวัสดิการของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์
4. ศึกษาปัจจัยทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรวิทยาลัยเซนต์หลุยส์

## บรรณานุกรม

- จิตราพัชร กิรตินันทเจตน์. (2556). *รูปแบบการจัดสวัสดิการที่พึงประสงค์ของพนักงาน บริษัทเอ็นเอช-เคพีซีซี (ประเทศไทย) จำกัด* (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก <https://bit.ly/2q3fWFy>
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2552, กรกฎาคม-กันยายน). การรับรู้คุณลักษณะของเงินเนอเรนซ์วัยและแรงจูงใจในการทำงาน: มุมมองระหว่างเงินเนอเรนซ์ชั้นต่างๆในองค์กร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 31, (212) 1-25.
- ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ. (2559). ความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน Work-life balance. สืบค้น 14 พฤษภาคม 2561, จาก [http://journal.fms.psu.ac.th/files/Article\\_JOFMS/No.3%20V.1%1%2057/FMS\\_journal%20No31%20Vol.1%202557.8.pdf](http://journal.fms.psu.ac.th/files/Article_JOFMS/No.3%20V.1%1%2057/FMS_journal%20No31%20Vol.1%202557.8.pdf)
- ลภัสสรดา แก้วปัญญา. (2556). ปัจจัยการส่งเสริมความสมดุลของชีวิตและการทำงาน : กรณีศึกษาบุคลากรภาครัฐและเอกชน. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, กรุงเทพฯ). สืบค้นจาก [file:///C:/Users/jiraporn/Downloads/Fulltext%231\\_169594%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/jiraporn/Downloads/Fulltext%231_169594%20(3).pdf)
- วิบูลย์ จุง. (2558). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow. สืบค้น 13 มีนาคม 2561, จาก <https://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=07-12-2007&group=29&gblog=3>
- วิทยาลัยเซนต์หลุยส์. (2555). *ข้อบังคับวิทยาลัยเซนต์หลุยส์ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลปีการศึกษา 2555*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- อัจจิมา บำเพ็ญบุญ และพุดธิธรร จิรายุส. (2559, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม Gen Y Factors Affecting Job Satisfaction Gen Y. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการมหาชน*, (2), 239-252.
- Assael, H. (1995). *Consumer behavior and marketing action* (5th ed.). Cincinnati, Ohio : South-Western College.
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training*, 39(2), 98-103.
- Hammill, G. (2005). Mixing and managing four generations of employee. Retrieve April 4 2018. FDU Magazine Online, from <https://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm>
- Howe, N. & Strauss, W. (2000). *Millennial rising: The next great generation*. New York : Vintage Books
- Merrill & Merrill. (2003). *Life matter: Crating a dynamic balance of work, family, time and money*. New York: McGraw-Hall.
- Miller, R. K. & Washington, K. (2008). Generational focus. *The 2009 Entertainment, Media & advertisingmarket Research Handbook*, 157-166.
- The American Heritage Dictionary (3rd ed.). (1992). New York: Houghton Mifflin.
- Yamane, T. (1970). *Statistics; an introductory analysis* (2<sup>nd</sup> ed). New York: Harper & Row.