

ความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

THE SATISFACTION ON WELFARE OF GENERATION Y

AT BANGRAK BANGKOK

ณัฐธิดา ศรีสหวิรกุล

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นคนทำงานกลุ่ม Generation Y กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2540 (อายุ 26-43 ปี) ที่ได้รับสวัสดิการจากองค์กรหรือบริษัททั้งภาครัฐและเอกชน ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมเท่ากับ 0.965 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) และค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) แบบ t-Test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD) และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 ช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวนทั้งสิ้น 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 มีสถานภาพโสด จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 มีตำแหน่งงานเป็นปฏิบัติงาน/พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 มีช่วงรายได้ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสวัสดิการ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการด้านความมั่นคง ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผล

การทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ที่มี เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนี้ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ, สวัสดิการ, Generation Y

ABSTRACT

The purpose of this independent study was 1) to study demographic factors such as gender, age, marriage status, degree of study, occupation and average monthly income that affected the satisfaction on welfare of generation Y at Bangrak Bangkok. 2) to study welfare factors such as health welfare, education welfare, security welfare, recreational welfare, and economic welfare. The sample group was 400 people of generation Y at Bangrak Bangkok. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data with the total Cronbach's alpha 0.965. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of it had statistically significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis (MRA).

The results of study showed that the most of the respondents are female, 236 people, representing 59 percent, aged between 31-35 years, 131 people, representing 32.80 percent, single marital status of 262, representing 65.50 percent, with bachelor's degree, 253 people, representing 63.20 percent, government official is practitioner/operational level, 189 people, representing 47.30 percent and have average monthly income more than 50,001 bath, 104 people, representing 26.00 percent.

The results of the study showed that satisfaction on welfare was at the medium level. When considering each aspect, it was found that security welfare has the highest Mean. Moreover, the results of hypothesis showed that demographic factors of generation Y at Bangrak Bangkok with gender, degree of study, occupation and average monthly income make the satisfaction on welfare differently at statistical significance of 0.05 levels. Furthermore, welfare factors such as health welfare, education welfare, security

welfare, recreational welfare, and economic welfare of generation Y at Bangrak Bangkok at statistical significance of 0.05 levels.

Keyword : Satisfaction on welfare, Welfare, Generation Y

บทนำ

ปัจจุบันโลกอยู่ในยุคที่ทุกอย่างมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ง่าย เมื่อยุคสมัยเปลี่ยน ทิศทางการทำงานย่อมเปลี่ยนตามปัจจัยหลายๆ อย่าง รวมถึงเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การพัฒนาทางเทคโนโลยี ภาวะสงครามและการแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่เป็นตัวกระตุ้นให้สถานประกอบการเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนเป็นต้นเหตุที่ทำให้ผู้คนมี “New Normal” หรือวิถีการใช้ชีวิตรูปแบบใหม่ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อโลกแห่งการทำงาน ซึ่งเราจะเห็นได้จากกระแสการลาออกกระลอกใหญ่ในช่วงการระบาดของโควิด 19 (The Great resignation) และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้น และเทรนด์ทำงานในหมู่คนรุ่นใหม่ที่กำลังเป็นกระแส โดยเฉพาะบน TikTok และกำลังพยายามบอกกับเราว่า ถ้าทำงานหนักไปแล้วมันไม่ตอบสนองกับชีวิต จะทำน้อยๆ เท่าที่จำเป็นก็ไม่ใช่เรื่องแย่อะไร (Quiet quitting) องค์กรต่างๆ จึงต้องมีการติดตาม ปรับตัว และเร่งเตรียมแผนการ เพื่อรองรับความคาดหวังของคนทำงาน และป้องกันการสูญเสียคนทำงานที่มีศักยภาพลาออกจากองค์กร

คนทำงานรุ่นใหม่เน้นความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมากขึ้น มีแนวคิดในเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดี (Work-life balance) ดังนั้นถ้าองค์กรสามารถทำให้คนรุ่นใหม่พึงพอใจโดยการสร้างสังคม สภาพแวดล้อม วัฒนธรรมที่หลากหลาย และให้สมดุลกับการทำงานได้ ก็มีแนวโน้มที่จะดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถ และมีแนวโน้มที่คนรุ่นใหม่จะอยู่กับองค์กรนั้นๆ มากกว่า 5 ปีขึ้นไป และในด้านการงานที่ยืดหยุ่น องค์กรต่างๆ กำลังมองหาวิธีเพิ่มความยืดหยุ่นในช่วงเวลาและสถานที่ในการทำงาน จากการสำรวจ Pulse Survey of C-suite ของ PWC พบว่า มีบริษัทกว่า 43% นำเสนอ Hybrid Working การทำงานแบบผสมที่องค์กรจะช่วยให้สามารถทำงานทั้งจากออฟฟิศและจากที่บ้านได้ โดยมีการเน้นในเรื่องสุขภาพกาย สุขภาพใจ การเงิน และเสริมด้วยผลประโยชน์อื่นๆ เช่น การทำงาน 4 วัน/สัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนและการทำงานจากที่ใดก็ได้ ขณะเดียวกันก็ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมซึ่งทุกคนมีความเท่าเทียมกันอีกด้วย ตัวอย่างเช่น บริษัทแห่งหนึ่งในนิวซีแลนด์ที่ได้ทดลองทำงาน 4 วันต่อสัปดาห์เป็นเวลา 2 เดือนจากนั้นพบว่า การปรับรูปแบบการทำงานดังกล่าวทำให้พนักงานมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพิ่มขึ้น 24% การมีส่วนร่วมในองค์กรเพิ่มขึ้น 20% และระดับความเครียดลดลง 7% อีกด้วย

(Techsauce, 2022) จากสถิติในเดือนธันวาคม พ.ศ.2565 พบว่าจำนวนประชากรไทยทั้งประเทศมีจำนวน 66,090,475 คน แบ่งเป็นกลุ่ม Generation Y (ผู้ที่เกิดในปีพ.ศ. 2523-2540) ถึง 17,402,961 ล้านคน หรือประมาณร้อยละ 26.33 รองลงมาคือ Generation X (ผู้ที่เกิดในปีพ.ศ. 2508-2522) ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ 15,253,827 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 (ระบบสถิติทางการทะเบียน, 2565)

กลุ่มคน Generation Y เป็นแรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุดของประเทศไทย ประมาณร้อยละ 43.6 และยังคงคาดว่าในอีก 20 ปี ข้างหน้า จะมีสัดส่วนในวัยแรงงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 56.4 ของตลาดแรงงาน กลุ่มคนประเภทนี้มีการได้รับการศึกษาสูงขึ้น มีความคล่องตัวด้านเทคโนโลยี มีทักษะสูง มีพฤติกรรมการทำงานเน้นความเป็นอิสระ ชอบงานท้าทาย คิดนอกกรอบ ในการทำงานและสามารถจัดระบบการทำงานเองได้ ต้องการงานเพื่อประสบความสำเร็จ มีการใช้จ่ายสินค้าที่ไม่จำเป็น ใช้อารมณ์เพื่อเลือกสินค้า การมีสังคมกับเพื่อนฝูง การแต่งงานช้าและชอบใช้ชีวิตโสดมากกว่า มีบุตรน้อยลง ให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน การดูแลสุขภาพน้อยและมีความเสี่ยงด้านการใช้ชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

แนวโน้มของกลุ่ม Generation Y ที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความพร้อมในการทำงาน และหลายๆ คนกำลังก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารระดับสูง ซึ่งถือว่าเป็นกำลังหลักขององค์กร องค์กรต่างๆ ควรจะต้องมีการให้ความสำคัญกับการบริหารและวางแผนกลยุทธ์ในด้านทรัพยากรบุคคล และปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงานและการให้สวัสดิการต่างๆ ให้เหมาะสมกับกลุ่มคน Generation Y (เจนจินต์ สักดิ์ชัยนันท์, 2564) เพื่อดึงศักยภาพมาช่วยเป็นแรงขับเคลื่อนให้กับธุรกิจเติบโตและก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรับมือกับผลกระทบจากยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไปและปัญหาที่เกิดขึ้นมากมายต่อไปได้

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและทำการศึกษาในเรื่อง “ความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร” ซึ่งจะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และนำข้อมูลวิเคราะห์ดังกล่าว ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล พัฒนาและปรับปรุงรูปแบบสวัสดิการให้สอดคล้องและรองรับกับคนกลุ่ม Generation Y ต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจ

Hoppock (1935) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาคนแรกได้เสนอว่าความพึงพอใจในงานว่าเป็นการผสมผสานระหว่างสภาวะทางจิตวิทยา ทางกายภาพ และทางสภาพแวดล้อม ที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความรู้สึกที่พอใจต่องานที่ทำ แนวคิดการศึกษาความพึงพอใจในงานในยุคนี้จะมุ่งให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มาจากอิทธิพลภายนอก ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน แต่ยังมีบางสิ่งบางอย่างภายในที่เป็นสาเหตุทำให้มีความรู้สึกถึงความพึงพอใจของบุคลากร สอดคล้องกับ Philip B. Applewhite (1965) ได้ให้ความหมายของ “ความพึงพอใจ” ว่าเป็นความรู้สึกส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพด้วย การมีความสุขที่ทำงานร่วมกับคนอื่นที่เข้ากัน สอดคล้องกับ Muchinsky (1993) อธิบายว่า ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองทางอารมณ์และความรู้สึกของบุคลากรที่แสดงออกว่าชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Maslow (1970) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาของ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ทั้งหมด 5 ชั้น ซึ่งมนุษย์คิดว่าความต้องการนั้นมีความสำคัญและมีความหมายต่อชีวิต จึงมีความพยายามที่จะสนองความต้องการในระดับหนึ่งแล้วจะปรารถนาที่จะไล่ลำดับขึ้นไปเรื่อย ๆ จนถึงความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งสามารถพัฒนามนุษย์ให้ไปถึงความเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ (Self-actualization) โดยมีระดับความต้องการของมนุษย์ 5 ลำดับ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการได้ความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem need) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

Frederick Herzberg (1959) ได้ทำการศึกษาและพัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย เสนอว่า ความพอใจในการทำงาน 2 แนวคิด 1) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation factor) 2) แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าทฤษฎี 2 ปัจจัยนั้น ประกอบไปด้วย ปัจจัยการจูงใจ หรือตัวจูงใจ และ ปัจจัยการบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบสวัสดิการ

Pearson and Johnson (1978) ได้ให้ความหมายคำว่า “สวัสดิการ” การดำเนินการด้วยความสมัครใจของนายจ้างในการจัดสภาพการทำงานขององค์กรหรือบริษัท โดยมุ่งเน้นการมีความสุขทางใจของคนทำงาน โดยคำนึงถึงสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่กฎหมายกำหนดกรรม ซึ่งได้แบ่งประเภทของสวัสดิการ ออกเป็น 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย มีการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี ให้บริการด้านการแพทย์ และพยาบาล การจ่ายยา การอนุญาตให้ลาป่วยเพื่อพักรักษาตัว การจัดผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาล
2. สวัสดิการด้านการศึกษา เช่น การให้มีส่วนกลางหรือห้องสมุดทางวิชาการ การให้ทุน การศึกษา การให้โอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือศึกษาต่อ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ เป็นต้น
3. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นการช่วยเหลือครอบครัวของพนักงานหรือบุคลากร อันมีภรรยาและบุตรของบุคลากรหรือพนักงาน ยกตัวอย่างเช่น เงินทุนช่วยเหลือ เงินกู้หรือค่าเช่าบ้าน เป็นต้น รวมถึงการช่วยเหลือเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนบางประการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลของกลุ่มสมรส บุตร บิดา มารดา การจัดสรรที่ดินและอาคารเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นบริการที่ให้นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับเป็นประจำอยู่
4. สวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ บริการประเภทนี้มีขอบเขตกว้างขวางมากโดยรวมถึงการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือทางกฎหมาย การรับฟังเรื่องราวพิจารณาร้องทุกข์ และบริการอื่นๆ เช่น การจัดสถานที่ทำงาน โรงอาหาร ห้องน้ำให้ถูกสุขลักษณะและอนามัย
5. สวัสดิการด้านันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อความบันเทิงหรือการพักผ่อนให้แก่บุคลากรหรือพนักงาน เช่น การแข่งกีฬา มีโซนพักผ่อนหย่อนใจนอกเวลาทำงาน
6. สวัสดิการด้านการสร้างความมั่นคง ได้แก่ ผลประโยชน์ หรือบริการตอบแทนที่สร้างความมั่นคงต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันและอนาคต เช่น เงินบำเหน็จบำนาญ เงินทดแทน การประกันประเภทต่างๆ เงินทุนสงเคราะห์ประเภทต่างๆ

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Loden, M. & Rosener, J. B. (1991) ได้นิยามความหลากหลายหรือความเป็นตัวตนของมนุษย์มีความต่าง แบ่งเป็น 2 มิติ

1) มิติหลัก ความหลากหลายทางอัตลักษณ์หรือตัวตนของมนุษย์ ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ สีผิว รสนิยมทางเพศ ความสามารถทางร่างกายและทางจิต เป็นต้น

2) มิติรอง ความหลากหลาย ที่มีอิทธิพลมากกว่าอัตลักษณ์ของบุคคล เป็นการเพิ่มควมสมบูรณ์ของความหลากหลาย ซึ่งรวมถึง วุฒิการศึกษา ศาสนา ภาษา สถานะทางครอบครัว รูปแบบการทำงาน ประสบการณ์การทำงาน ระดับรายได้ รูปแบบการสื่อสาร เป็นต้น

4. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ Generation Y

Mannheim (1952) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “เจนเนอเรชั่น” หมายถึง การแบ่งคนออกเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งพิจารณาจากช่วงปีเกิดของบุคคลและเหตุการณ์สำคัญที่เกิดขึ้นในช่วงชีวิต ซึ่งบุคคลที่อยู่ในกลุ่มในแต่ละเจนเนอเรชั่น โดยแต่ละเจนเนอเรชั่นจะมีลักษณะเฉพาะที่คล้ายคลึงกัน เช่น ความเชื่อ ค่านิยม ลักษณะนิสัย เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ Greg Hammill (อ้างถึงใน สุชาติ นันทะไชย, 2563, หน้า 28) ได้ให้ความหมายว่า “เจนเนอเรชั่น” หมายถึง กลุ่มคนที่เกิดในช่วงอายุที่ใกล้เคียงกันอยู่ในสังคมหนึ่งที่มีประสบการณ์สภาพแวดล้อมที่คล้ายคลึงกัน และหล่อหลอมให้เกิดเอกลักษณ์ที่ใกล้เคียงกันในด้านของพฤติกรรมและทัศนคติ สอดคล้องกับ สรรเพชญ ไชยสิทธิ์สวัสดิ์ (2557 อ้างถึงใน ฌกัก อินทรานนท์ และพีรเศรษฐ์ ชมพูมิ่ง, 2561, หน้า 200) ได้กล่าวว่าในปัจจุบันสังคมแบ่งเป็นกลุ่มคน 4 เจเนอเรชั่น คือ กลุ่มที่ 1 เจเนอเรชั่นบี (Baby Boomer Generation) หรือเรียกสั้นๆ ว่า “Gen B” ซึ่งเป็นผู้สูงอายุในปัจจุบัน เกิดในพ.ศ. 2489-2507 กลุ่มที่ 2 เจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Generation X) หรือเรียกสั้นๆ ว่า “Gen-X” ซึ่งในยุคปัจจุบัน เป็นคนวัยทำงาน มีอายุตั้งแต่ 41 ปีขึ้นไป เกิดในพ.ศ. 2508-2522 กลุ่มที่ 3 เจเนอเรชั่นวาย (Generation Y) หรือ “Gen-Y” ซึ่งเป็นคนวัยทำงานอย่างเต็มตัว เกิดในพ.ศ. 2523-2540 และกลุ่มที่ 4 เจเนอเรชั่นซี หรือแซด (Generation Z) หรือ “Gen-Z” เกิดในพ.ศ. 2540 ขึ้นไป

ลักษณะของเจนเนอเรชั่นวาย (Generation Y)

เจนจินต์ ศักดิ์ชัยนันทน์ (2564) ได้อธิบายว่า คนกลุ่ม Generation Y หรือ Why Generation บุคคลที่เกิดในพ.ศ. 2523-2540 มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว รักความเป็นอิสระ ต้องการแสดงตัวตนของตนเอง กล้าแสดงออก คิดนอกกรอบ สร้างสรรค์ มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีคล่องแคล่วอย่างมาก ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี มีความอดทนน้อย อัตราการเปลี่ยนงานค่อนข้างสูง ระยะเวลาทำงานจึงสั้น ให้

ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ชอบทำงานเป็นทีม ยังให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่มีความยืดหยุ่น หรือ Work-Life Balance อย่างมาก

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นคนทำงานกลุ่ม Generation Y ที่ได้รับสวัสดิการจากองค์กรหรือบริษัททั้งภาครัฐและเอกชน ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าร้อยละ ของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และศึกษาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านสวัสดิการ ด้านสุขอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ผลสำรวจกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 59.00 ช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวนทั้งสิ้น 131 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 มีสถานภาพโสด จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 65.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.20 มีตำแหน่งงานเป็นปฏิบัติงาน/พนักงานปฏิบัติการ จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 47.30 มีช่วงรายได้ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00

ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ ด้านสุขอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสวัสดิการ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และ เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สวัสดิการด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ สวัสดิการด้านนันทนาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 อยู่ในระดับมาก สวัสดิการด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 อยู่ในระดับปานกลาง สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 อยู่ในระดับปานกลาง และสวัสดิการด้านสุขอนามัยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร พบว่า คนทำงานกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน พบว่า กลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ และสถานภาพต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร พบว่า ตัวแปรสวัสดิการด้านสุขอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

กลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร เพศชายมีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการมากกว่า เพศหญิง โดยระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี รวมถึง ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาโท รวมถึง ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท เช่นเดียวกับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท และอีกกลุ่มหนึ่ง ระดับการศึกษาปริญญาโท มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่าระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท นอกจากนี้ ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน/พนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่า ระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ,ทรงคุณวุฒิ/ รองผู้จัดการ รวมถึง ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน/พนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่า ระดับ

ตำแหน่งอำนวยการระดับต้น/ ผู้จัดการ เช่นเดียวกับ ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน/พนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่า ระดับตำแหน่งอำนวยการระดับสูง/ ผู้อำนวยการ รวมถึง ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน/พนักงานปฏิบัติการ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม มากกว่า ระดับตำแหน่งอื่นๆ นอกจากนี้ ระดับตำแหน่งอาวุโส, ชำนาญการ/ หัวหน้างาน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่า ระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ,ทรงคุณวุฒิ/ รองผู้จัดการ เช่นเดียวกับ ระดับตำแหน่งอาวุโส, ชำนาญการ/ หัวหน้างาน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่า ระดับตำแหน่งอำนวยการระดับต้น/ ผู้จัดการ เช่นเดียวกับ ระดับตำแหน่งอาวุโส, ชำนาญการ/ หัวหน้างาน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่า ระดับตำแหน่งอำนวยการระดับสูง/ ผู้อำนวยการ นอกจากนี้ ระดับตำแหน่งอาวุโส, ชำนาญการ/ หัวหน้างาน มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม มากกว่า ระดับตำแหน่งอื่นๆ นอกจากนี้ ระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ,ทรงคุณวุฒิ/ รองผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม มากกว่า ระดับตำแหน่งอื่นๆ นอกจากนี้ ระดับตำแหน่งอำนวยการระดับต้น/ ผู้จัดการ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม มากกว่า ระดับตำแหน่งอื่นๆ รวมถึง ระดับตำแหน่งอำนวยการระดับสูง/ ผู้อำนวยการ มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่า ระดับตำแหน่งอื่นๆ นอกจากนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-40,000 บาท รวมถึง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-50,000 บาท เช่นเดียวกับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป นอกจากนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-35,000 บาท มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป นอกจากนี้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-45,000 บาท มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการ โดยรวม น้อยกว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป จากผลการวิจัยดังกล่าว แสดงว่า ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า มีความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการที่มากกว่าผู้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ในด้านรูปแบบสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม สมเหตุสมผล มีความยุติธรรมและพอเพียง องค์กรหรือบริษัทจึงควรเน้นให้บุคลากรทุกระดับ มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการเสนอความคิดเห็นในการกำหนดรูปแบบสวัสดิการ เช่น โครงการสวัสดิการแบบแผนทางเลือกหรือแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits) คือ กลยุทธ์การบริหารสวัสดิการพนักงาน เป็นรูปแบบแผนสวัสดิการที่ออกแบบเพื่อมุ่งเน้นการปรับปรุง พัฒนารูปแบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรหรือพนักงานสามารถเลือกใช้สิทธิสวัสดิการที่เหมาะสมกับความต้องการใช้ในแต่ละบุคคลได้ ซึ่งทำให้บุคลากรเกิด

ความพึงพอใจในรูปแบบสวัสดิการในระดับที่พอใจมากขึ้น และยังส่งผลต่อการทำงานด้วยความพอใจ ไม่มีการลาออกหรือการร้องทุกข์ และพอใจที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปได้นานๆ เป็นการธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างหนึ่งที่สำคัญ

2. ปัจจัยด้านสวัสดิการ ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขอนามัย สวัสดิการด้านการศึกษา สวัสดิการด้านความมั่นคง สวัสดิการด้านนันทนาการ สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

สวัสดิการด้านสุขอนามัย มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ปัจจัยสวัสดิการมีความสำคัญสำหรับการตัดสินใจของบุคลากรที่จะร่วมงานกับบริษัทนั้นต่อไป หรือเป็นปัจจัยให้บุคลากรเกิดความผูกพันและอยู่ทำงานกับองค์กรนานแค่ไหน ดังนั้น หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ด้านรูปแบบสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม สมเหตุสมผล มีความยุติธรรมและพอเพียง เพื่อให้ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร เนื่องจากการจัดสรรสวัสดิการด้านสุขอนามัยหรือสุขภาพ จะทำให้บุคลากรได้รับการบรรเทาความเดือดร้อนเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล และการดูแลส่งเสริมเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจให้แข็งแรง ทำให้บุคลากรนั้นมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ส่งผลต่อการการทำงานที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมกำลังใจให้อยากอยู่ร่วมงานกับองค์กร เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดประโยชน์ด้านอื่นๆ ทั้งต่อบุคลากรและองค์กรอีกมากมาย และนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายที่วางไว้

สวัสดิการด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ปัจจัยสวัสดิการมีความสำคัญสำหรับการตัดสินใจของบุคลากรที่จะร่วมงานกับบริษัทนั้นต่อไป หรือเป็นปัจจัยให้บุคลากรเกิดความผูกพันและอยู่ทำงานกับองค์กรนานแค่ไหน ดังนั้น หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ด้านรูปแบบสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม สมเหตุสมผล มีความยุติธรรมและพอเพียง เพื่อให้ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร เนื่องจากการจัดสรรสวัสดิการด้านการศึกษา หากบุคลากรได้รับการส่งเสริมและอบรมด้านการศึกษา จะทำให้พนักงานนั้นมีความรู้ ความสามารถและทักษะ ที่สามารถนำความรู้นั้นมาใช้ในการประกอบการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะช่วยส่งเสริมกำลังใจให้อยากอยู่ร่วมงานกับ

องค์กร เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดประโยชน์ด้านอื่นๆ ทั้งต่อบุคลากรและองค์กรอีกมากมาย และนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายที่วางไว้

สวัสดิการด้านความมั่นคง มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ปัจจัยสวัสดิการมีความสำคัญสำหรับการตัดสินใจของบุคลากรที่จะร่วมงานกับบริษัทนั้นต่อไป หรือเป็นปัจจัยให้บุคลากรเกิดความผูกพันและอยู่ทำงานกับองค์กรนานแค่ไหน ดังนั้น หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ด้านรูปแบบสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม สมเหตุสมผล มีความยุติธรรมและพอเพียง เพื่อให้ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร เนื่องจากการจัดสรรสวัสดิการด้านความมั่นคง เป็นการช่วยเหลือให้บุคลากรมีความมั่นคงในชีวิต โดยเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร จะช่วยส่งเสริมกำลังใจให้อยากอยู่ร่วมงานกับองค์กร เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดประโยชน์ด้านอื่นๆ ทั้งต่อบุคลากรและองค์กรอีกมากมาย และนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายที่วางไว้

สวัสดิการด้านนันทนาการ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ปัจจัยสวัสดิการมีความสำคัญสำหรับการตัดสินใจของบุคลากรที่จะร่วมงานกับบริษัทนั้นต่อไป หรือเป็นปัจจัยให้บุคลากรเกิดความผูกพันและอยู่ทำงานกับองค์กรนานแค่ไหน ดังนั้น หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ด้านรูปแบบสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม สมเหตุสมผล มีความยุติธรรมและพอเพียง เพื่อให้ส่งผลต่อความพึงพอใจของบุคลากร เนื่องจากการจัดสรรสวัสดิการด้านนันทนาการ เป็นกิจกรรมเพื่อความบันเทิงและการพักผ่อนหย่อนใจอย่างมีคุณภาพให้แก่บุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการพักผ่อนหย่อนใจ คลายความเครียด จะช่วยส่งเสริมกำลังใจให้อยากอยู่ร่วมงานกับองค์กร เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดประโยชน์ด้านอื่นๆ ทั้งต่อบุคลากรและองค์กรอีกมากมาย และนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายที่วางไว้

สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ปัจจัยสวัสดิการมีความสำคัญสำหรับการตัดสินใจของบุคลากรที่จะร่วมงานกับบริษัทนั้นต่อไป หรือเป็นปัจจัยให้บุคลากรเกิดความผูกพันและอยู่ทำงานกับองค์กรนานแค่ไหน ดังนั้น หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนจึงควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล ด้านรูปแบบสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม สมเหตุสมผล มีความยุติธรรมและพอเพียง เพื่อให้ส่งผลต่อความ

พึงพอใจของบุคลากร เนื่องจากการจัดสรรสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญในการคุ้มครองและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร รวมไปถึงครอบครัวของบุคลากร เมื่อบุคลากร โดยเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร จะช่วยส่งเสริมกำลังใจให้อยากอยู่ร่วมงานกับองค์กร เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดประโยชน์ด้านอื่นๆ ทั้งต่อบุคลากรและองค์กรอีกมากมาย และนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้ไปถึงเป้าหมายที่วางไว้

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาพมุกกว้างเรื่องความพึงพอใจต่อรูปแบบสวัสดิการของคนที่ทำงานที่เจาะจงเฉพาะกลุ่ม Generation Y ในเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ซึ่งในวิจัยครั้งต่อไป อาจจะใช้ตัวแปรแบ่งกลุ่มให้ครบทุก Generation ได้แก่ Generation X, Y, Z เพื่อให้ครอบคลุมมากกว่าเฉพาะกลุ่ม Generation Y และสามารถให้ระบุนการวิเคราะห์ในแต่ละบริษัทหรือองค์กร เพื่อให้ผู้ประกอบการ ผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง นำไปใช้พิจารณาว่าควรปรับปรุง พัฒนา รวมถึงการบริหารจัดการสวัสดิการประเภทใดให้เหมาะสมกับกลุ่มคนทำงาน พนักงานหรือบุคลากรมากที่สุด

2.2 ควรทำการขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้น โดยทำการศึกษาและวิจัยกลุ่มคนทำงาน พนักงานหรือบุคลากรที่อาศัยนอกเหนือจากเขตบางรัก กรุงเทพมหานคร หรือขยายไปเมืองใหญ่ในแต่ละภูมิภาคต่างๆ ซึ่งจะทำให้สามารถได้รับข้อมูลที่หลากหลายจากทุกแหล่งข้อมูล เพื่อเป็นประโยชน์ในการต่อยอดหรือการตัดสินใจปรับปรุง พัฒนา รวมถึงการบริหารจัดการสวัสดิการในทุกเขตหรือภูมิภาคนั้นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เจนจินต์ ศักดิ์ชัยนันท์. (2564). **ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y**

ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล
ชนภา ชิวพรพิมล. (2564). 12 เทรนด์ ทิศทางการทำงานที่น่าจับตามองในปี 2023. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์], สืบคำจาก <https://techsauce.co/connext/career-insight/workplace-trends-2023>

ณภัค อินทรานนท์ และพีรเศรษฐ์ชมภูมิ่ง. (2561). **ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงาน กสทช. แบ่งตามเจนเนอเรชัน.** กรุงเทพมหานคร :มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ระบบสถิติทางการทะเบียน. (2565). **จำนวนประชากรไทยในเดือนธันวาคม พ.ศ.2565.** [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์], สืบคำจาก https://stat.bora.dopa.go.th/new_stat/webPage/statByAge.php

สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **Gen Y/Gen Me กลุ่มผู้กุมชะตา โลก.** (ระบบออนไลน์). สืบคำจาก <https://www.dmh.go.th/news/view.asp?id=1251>

สุชาดา นันทะไชย และคณะ (2563). แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอรัลเนชั่นเบย์บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการ สกสศ. กระทรวงศึกษาธิการ

Applewhite, Philip B. (1965). **Organizational Behavior**. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.

Herzberg, F. (1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley and Sons.

Hoppock, R. (1935). **Job Satisfaction**. New York : Harper.

Loden, M.& Rosener, J.B.(1991). **Work force America: Managing Employee Diversity as a Vital Resource**. New York : IRWIN Professional Publishing

Mannheim, K.(1952).**The problem of Generation, In Keckskemet, P.(ed.) Essay son the Sociology of Knowledge**. London : Routledge and Kegan Paul.

Maslow, A.H.(1970). **Motivation and Personality**. 2nded. New York : Harper & Row.

Muchinsky, P.M. (1993). **Psychology Applies to Work : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. California : Cole Publishing Co.

Pearson, D.P., & Johnson, D.D.(1978). **Teaching reading comprehension**. New York : Holt, Rinehart & Wi.