

ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y
ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร



เจนจิษฐ์ ศักดิ์ชัยนานนท์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

**ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y
ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร**

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 9 กันยายน พ.ศ. 2564



นางสาวเจนจิณต์ สักดิ์ชัยนันท์

นางสาวเจนจิณต์ สักดิ์ชัยนันท์
ผู้วิจัย

รองศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ตรียุทธ พรหมศิริ,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

รองศาสตราจารย์วิจิตา รัถธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กั้นตามระ,

Ed.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำสารนิพนธ์เรื่องความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานครครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยผู้มีพระคุณท่านแรกที่ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณคือ อาจารย์ที่ปรึกษา รศ. ดร.พลิศา รุ่งเรือง ที่คอยให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางในการศึกษา ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงการทำวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลงานวิจัยทั้ง 30 คน ที่สละเวลาในการสัมภาษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆทุกคนในสาขาทุนมนุษย์และการจัดการองค์กร และสาขาอื่นๆในวิทยาลัยการจัดการมหิดลรุ่น 22B ที่คอยช่วยเหลืออย่างเต็มที่และให้กำลังใจกัน

และสุดท้ายขอขอบคุณครอบครัว ผู้ที่อยู่เป็นเบื้องหลัง ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจในการเรียน การทำวิจัยตลอดมา

เจนจินต์ ศักดิ์ชัชยานนท์

ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร
WELFARE NEEDS OF GENERATION Y EMPLOYEES WORKING FOR PUBLIC AND
PRIVATE SECTORS IN BANGKOK

เจเนจิ้นต์ คักคี่ชัชนานนท์ 6250222

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : รองศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง, Ph.D.,
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรเกษม กันตามระ, Ph.D., ตริยูทธ พรหมศิริ, Ph.D.

บทคัดย่อ

Generation Y เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนอยู่ในวัยทำงานมากที่สุด มีการให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตและการทำงาน (work life balance) องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับความต้องการที่แตกต่างของ Generation Y โดยเฉพาะสวัสดิการที่เป็นสิ่งที่จะสร้างความพึงพอใจให้พนักงาน ทำให้เกิดคำถามวิจัยว่า สวัสดิการที่ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนต้องการคืออะไร อีกทั้งมีมุมมองต่อสวัสดิการด้านสุขภาพและด้านการท่องเที่ยวอย่างไร

งานวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยคุณภาพโดยการศึกษาจากกลุ่มพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน จากการศึกษาพนักงาน Generation Y มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพเพิ่มเติมจากที่องค์กรให้ โดยต้องการให้มีสวัสดิการฟิตเนส การตรวจสุขภาพที่ครอบคลุมมากขึ้น การเพิ่มวงเงินสวัสดิการด้านสุขภาพ การมีสวัสดิการด้านสุขภาพให้ครอบครัว และการให้ข้อมูลสวัสดิการด้านสุขภาพที่ชัดเจน รวมถึง Generation Y ยังต้องการสวัสดิการด้านการท่องเที่ยว แพคเกจส่วนลดท่องเที่ยว และสวัสดิการที่ยืดหยุ่น

คำสำคัญ : สวัสดิการ / ความต้องการสวัสดิการ / สวัสดิการด้านสุขภาพ/ สวัสดิการด้านการท่องเที่ยว/ Generation Y

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์งานวิจัย	3
1.4 ขอบเขตงานวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีของ Generation Y	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ	6
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ	9
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.5 ข้อเสนอในงานวิจัยเบื้องต้น	17
บทที่ 3 ระเบียบงานวิจัย	18
3.1 รูปแบบงานวิจัย	18
3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	18
3.3 การเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล	19
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	21

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4	
ผลการวิจัย	22
4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง	22
4.2 ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y	23
4.2.1 ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพของ Generation Y	23
4.2.2 ความต้องการสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวของ Generation Y	27
4.3.3 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของ Generation Y	29
บทที่ 4	
การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	31
5.1 การอภิปรายผลวิจัย	31
5.1.1 ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y	31
5.1.2 ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพของ Generation Y	32
5.1.3 ความต้องการสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวของ Generation Y	32
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	33
5.3 ข้อจำกัดงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต	34
บรรณานุกรม	35
ประวัติผู้วิจัย	40

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร	12
4.1	เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน	31
4.2	เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวของพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน	32



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันในองค์กรจะประกอบด้วยพนักงาน 4 Generations คือ Baby Boomer Generation X Generation Y และ Generation Z โดยผลสำรวจของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติในปี 2561 พบว่า กลุ่มคน Generation Y มีสัดส่วนที่อยู่ในวัยแรงงานประมาณร้อยละ 43.6 และยังคงคาดว่าในอีก 20 ปี ข้างหน้า จะมีสัดส่วนในวัยแรงงานเพิ่มขึ้นถึงร้อยละ 56.4 การบริหารองค์กรจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างในการทำงานให้เข้ากับพนักงาน Generation Y องค์กรต้องมีการให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรสำคัญกลุ่มนี้ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลุ่มที่เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

กลุ่มคน Generation Y หรือ Why Generation เป็นกลุ่มคนที่เกิด พ.ศ. 2523 – 2540 เข้าสู่ตลาดแรงงานโดยมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่แตกต่างจาก Generation อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง กล้าคิด กล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์ มักสงสัยและตั้งคำถามกับสิ่งรอบๆตัว มีความอดทนต่ำ อัตราการเปลี่ยนงานจึงค่อนข้างสูง และระยะเวลาในการทำงานที่ค่อนข้างสั้น นอกจากนี้คนกลุ่มนี้ยังสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆได้ดี ทนต่อเหตุการณ์รอบตัว มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีอย่างมาก โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต (สรรเพชญ์ไชยสิทธิ์, 2557) ส่วนพฤติกรรมการทำงานนั้น คนกลุ่มนี้จะไม่ยึดลำดับชั้นในการทำงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ชอบทำงานเป็นทีม (เดชา เดชะวัฒนไพศาล, 2552) นอกจากนี้ Generation Y ยังให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่มีความยืดหยุ่น หรือ Work-Life Balance อย่างมาก (อนุสรรา ทองอุไร, 2560) และเชื่อว่างานไม่ใช่ทุกอย่างของชีวิต โดยยึดหลักที่ว่าความสำเร็จของตัวเองนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับชั่วโมงการทำงานแต่อยู่ที่ผลงานที่มีคุณภาพ มีการให้ความสำคัญกับสุขภาพทั้งด้านจิตใจและร่างกายเพื่อให้มีความสุขที่ยั่งยืนกับตัวเอง อย่างเช่น มีการออกกำลังกายเข้าฟิตเนสหลังเลิกงาน และการท่องเที่ยวกับครอบครัวในวันหยุด

สมาคมการบริหารงานบุคคล (Society for Human Resources Management - SHRM) ได้สำรวจ เรื่อง Benefits trend and Employee satisfaction พบว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน สูงกว่าค่าจ้าง ความมั่นคง ความยืดหยุ่น และการสื่อสารระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550) สวัสดิการจึงเป็นสิ่งที่พนักงาน Generation Y ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก อีกทั้งเป็นสิ่งที่จะรักษาพนักงานให้มีความผูกพันทำงานกับองค์กรยาวนานขึ้นและดึงดูดพนักงานใหม่เข้ามาสมัครงานอีกด้วย ปัจจุบันองค์กรใหญ่ๆหลายองค์กรให้ความสำคัญกับแนวโน้มสวัสดิการสมัยใหม่ ที่มีชื่อว่า Employee wellness program ที่ส่งเสริมให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี (Well-Being) (ปณิตยา งามจิต, 2560) นอกจากนี้ สวัสดิการอีกประเภทหนึ่งที่พนักงานให้ความสำคัญมาก และถือว่าเป็นการให้รางวัลการทำงานทั้งปีของพนักงาน คือ สวัสดิการด้านการท่องเที่ยว (Ratinun Chaiwiboolvech, 2560) หากองค์กรสามารถให้สวัสดิการที่ตรงกับความต้องการของพนักงาน ก็จะช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของพนักงาน ลดความเครียดในการทำงาน พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดบรรยากาศแห่งความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร มีความผูกพันกับองค์กร ไม่คิดที่จะเปลี่ยนงาน และเป็นประโยชน์ในแง่จิตวิทยาที่ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าคุณค่าและความสามารถ(สมรภูมิ ขวัญคุ้ม, 2530) พนักงานจึงมีผลิตภาพ (Productivity) มากขึ้น องค์กรมีกำไรมากขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (Tada Ratchagit, 2562)

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ในการทำวิจัยเพื่อศึกษาเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึง มุมมองของ Generation Y ที่มีต่อสวัสดิการขององค์กร แล้วนำผลที่ได้จากการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการจัดและพัฒนาสวัสดิการที่เหมาะสมต่อองค์กรและพนักงาน ให้การตอบสนองความต้องการของพนักงาน Generation Y ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่ดีและมีความสามารถให้ยังคงอยู่ รวมถึงสามารถดึงดูดพนักงานใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้าร่วมงานได้อีกด้วย

1.2 คำถามวิจัย

1. สวัสดิการที่ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน ต้องการคืออะไร
2. Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน มีมุมมองต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอย่างไร
3. Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน มีมุมมองต่อสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ในการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน
2. เพื่อศึกษามุมมองของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน ที่มีต่อสวัสดิการด้านสุขภาพ
3. เพื่อศึกษามุมมองของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน ที่มีต่อสวัสดิการด้านการท่องเที่ยว

1.4 ขอบเขตในการทำงานวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาประชากรสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ คือ กลุ่ม Generation Y ที่เกิดใน พ.ศ. 2523 – 2540 ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยนี้เป็นศึกษาเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการท่องเที่ยว

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2564 เป็นระยะเวลา 7 เดือน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงมุมมองความต้องการสวัสดิการของ Generation Y โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการด้านสุขภาพ และสวัสดิการด้านการท่องเที่ยว
2. เพื่อทราบถึงความแตกต่างของความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในเอกชนและภาครัฐในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อนำผลจากงานวิจัยไปออกแบบสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของ Generation Y ที่ทำงานในเอกชนและภาครัฐมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้เลือกงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีของ Generation Y
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีของ Generation Y

ในปัจจุบันสังคมได้แบ่งกลุ่มคนเป็น 4 Generations (สรรเพชญ ไชยสิทธิ์สวัสดิ์, 2557) ได้แก่

1. กลุ่มเจนเนอร์ชั่นบี (Baby Boomer Generation) ซึ่งเป็นกลุ่มคนสูงอายุในปัจจุบัน (เกิดช่วง พ.ศ.2489-2507) เป็นกลุ่มคนที่เกิดหลังหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 คนกลุ่มนี้จึงมีความอดทนสูง เนื่องจากรู้ถึงความลำบากของพ่อแม่และเศรษฐกิจที่ไม่ดี มีความสู้งาน และยึดระบบชนชั้นในการทำงานจึงเชื่อมั่นในผู้นำที่มีความรู้ ใช้ชีวิตเรียบง่าย ประหยัด เก็บออมเก่ง

2. กลุ่มเจนเนอร์ชั่นเอ็กซ์ (Generation X) ซึ่งเป็นกลุ่มคนวัยทำงานในปัจจุบัน (เกิดช่วง พ.ศ.2508-2522) ในยุคนี้เทคโนโลยีเริ่มทันสมัยขึ้นและมีตัวเลือกหลากหลายตอบสนองความต้องการได้เร็วขึ้น ทำให้คนกลุ่มนี้เริ่มมีความอดทนน้อยลง ที่สำคัญคนกลุ่มนี้ยึดระบบชนชั้นในการทำงานน้อยลง เก็บออมได้ มีเงินเท่าไรใช้เท่านั้น รักอิสระและมีความคิดสร้างสรรค์

3. กลุ่มเจนเนอร์ชั่นวาย (Generation Y) ซึ่งเป็นกลุ่มคนวัยทำงานในปัจจุบัน (เกิดช่วง พ.ศ.2523-2540) คนกลุ่มนี้เกิดมาพร้อมความทันสมัยทั้งองค์ความรู้และเทคโนโลยี ทำให้มีความอดทนเริ่มน้อยลง เปลี่ยนงานบ่อย ไม่ชอบชนชั้นในการทำงาน กล่าวได้ว่า คนในยุคนี้ชอบการทำงานทำงานร่วมกัน ทำงานเป็นทีม มากกว่าฟังคำสั่งจากหัวหน้า

4. กลุ่มเจนเนอเรชันซี (Generation Z) ซึ่งเป็นคนกลุ่มวัยตั้งแต่แรกเกิดถึงวัยทำงาน (เกิดช่วง พ.ศ.2540 ขึ้นไป) คนกลุ่มนี้เกิดมาด้วยหลายๆสิ่งๆที่เพียบพร้อม การเลี้ยงดูที่พร้อม รวมทั้งองค์ความรู้และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาก ทำให้คนกลุ่มนี้รักอิสระมาก มักทำในสิ่งที่ชอบตามใจตัวเอง รักความสะดวกสบาย ไม่ชอบพิธีการ และสามารถทำอะไรหลายๆ อย่างได้ในคราวเดียวกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า กลุ่ม Generation Y นั้นมีลักษณะนิสัยและความต้องการที่แตกต่างจาก Baby Boomer Generation X และ Generation Z รวมถึงในปัจจุบันกลุ่มคน Generation Y นี้เป็นกลุ่มวัยทำงานที่มีสัดส่วนสูงที่สุดใน 4 กลุ่ม มีสัดส่วนในตลาดแรงงานถึงร้อยละ 43.6 (สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) องค์กรจึงต้องมีความเข้าใจในความแตกต่างของคนกลุ่มนี้ ผู้ศึกษาจึงได้ทำการศึกษาทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของคน Generation Y ซึ่งมีนักวิชาการอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะและพฤติกรรมการทำงานของคน Generation Y ไว้หลายท่าน ดังนี้

คนกลุ่ม Generation Y มีลักษณะรักความเป็นอิสระ ต้องการแสดงตัวตนของตนเอง มีความคิดอิสระนอกกรอบ สร้างสรรค์ อีกทั้งสามารถใช้เทคโนโลยีต่างๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ได้อย่างคล่องแคล่ว กล้าเสี่ยงทำอะไรใหม่ๆ พร้อมทั้งจะหาความรู้เพิ่มศักยภาพของตัวเอง คนกลุ่มนี้จึงมักเลือกอาชีพจากความชอบที่ต้องการบริหารจัดการงานเองโดยไม่คำนึงถึงรายได้มากนัก มีการดูองค์ประกอบอื่นๆในชีวิตการทำงาน เช่น สวัสดิการ การเดินทาง มุ่งงานแต่ก็ต้องการความสุข ความสนุกกับเพื่อนๆไปพร้อมกัน เรียกว่าให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตมากขึ้น ทำให้เกิดอาชีพอิสระที่มีเวลาส่วนตัวมากขึ้น เช่น บล็อกเกอร์ ยูทูบเบอร์ (Kiattirat Jindamane, 2561) นอกจากนี้ยังพบว่า คนกลุ่ม Generation Y มีความมุ่งมั่นเอาใจจริงเอาใจและมีสมาธิจดจ่อทุ่มเทกับงานน้อยลง ไม่ค่อยอดทนทั้งร่างกายและจิตใจ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2552) หากเกิดปัญหาหรือมีเรื่องไม่พอใจเรื่องใดมีโอกาสอดใจ อัตรลาออกจึงสูงมาก มักไม่ยึดลำดับขั้นในการทำงาน แต่จะเคารพที่ตัวตน ความรู้ของคนนั้น Generation Y มักคิดว่า Generation X เป็นเพื่อนร่วมงาน อายุและตำแหน่งที่สูงกว่าอาจไม่มีอิทธิพลใดๆ ต่อคนกลุ่มนี้ (กาญจนา ฤกษ์สงเคราะห์, 2552)

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการ สามารถเรียกได้หลายชื่อในภาษาอังกฤษ ไม่ว่าจะเป็น Indirect Compensation, Employee Benefits, Fringe Benefits, Benefit Programs

สวัสดิการ หมายถึง การกินคืออยู่ดี Well-being ส่งผลให้เกิดการมีสุขภาพกาย สุขภาพใจ ที่ดี มีความสุขและเจริญรุ่งเรือง สวัสดิการในการทำงานจึงหมายถึง สิ่งหรือสถานการณ์ที่หน่วยงาน ราชการหรือองค์กรธุรกิจจัดให้เพื่อความสะดวก ความสบาย หรือความกินคืออยู่ดีของข้าราชการ หรือ พนักงานนั่นเอง (อุทัย หิรัญโต, 2530) ได้แก่ เงินหรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับเพิ่มเติมจาก ค่าตอบแทนหลัก ซึ่งจำแนกได้กว้าง 3 ประเภท (บุญรวย ฤชาชัย, 2543)ดังนี้

1. เงินตอบแทนสำหรับตอนที่ไมทำงาน
2. เงินช่วยเหลือภัยพิบัติของพนักงาน
3. บริการที่จัดให้พนักงานเพื่อใช้ในการครองชีพให้มีความสะดวกยิ่งขึ้น

ซึ่งการดำเนินการนี้ทำให้พนักงานอำนวยการให้เกิดความสะดวกสบาย มีความกินคืออยู่ดี สิ่งที่ได้รับของพนักงานนี้ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบของนายจ้างเอกชนฝ่ายเดียว แต่รัฐบาลและสหภาพ แรงงานก็ต้องมีส่วนร่วมด้วย โดยรูปแบบการจัดสวัสดิการออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการ ตามที่กฎหมายกำหนดและสวัสดิการที่นอกเหนือกฎหมายกำหนด (สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2557)

จากความหมายสวัสดิการที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า สิ่งที่พนักงานคาดหวัง นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับแล้ว ยังมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่อาจอยู่ในรูปตัวเงินและ ไม่ใช่ตัวเงินที่องค์กรต้องจัดให้เพื่อให้พนักงานมีกำลังใจทำงานมากขึ้น ส่งผลต่อประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลผลิตภาพ (productivity) เพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดกำไรแก่องค์กร เกิด ความสัมพันธ์ที่ดี ผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นอีกด้วย

การแบ่งประเภทสวัสดิการตามเกณฑ์ของแหล่งที่มาจะได้ 3 ประเภท (กิ่งพร ทองใบ, 2553) ดังนี้

สวัสดิการที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการตามข้อบังคับทางกฎหมาย โดยมีข้อบังคับ และระเบียบ ที่บังคับให้นายจ้างหรือองค์กรจะต้องจัดสวัสดิการให้ ซึ่งได้แก่ สวัสดิการที่คุ้มครอง คนทำงาน สวัสดิการสำหรับพนักงานที่ทุพพลภาพ สวัสดิการสำหรับพนักงานที่ตกงาน สวัสดิการ สำหรับคนหางานทำ และสวัสดิการสำหรับคนที่ต้องการพัฒนาอาชีพและทักษะการทำงาน

สวัสดิการที่องค์กรให้ด้วยความสมัครใจ เป็นสวัสดิการที่ให้เพื่อช่วยเหลือลูกจ้าง โดย เป็นการให้ที่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจ่ายและนโยบายการบริหารค่าตอบแทนของบริษัท

สวัสดิการที่เกิดจากการเจรจาต่อรอง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 ที่ให้องค์กรที่มีพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในองค์กร ซึ่ง สามารถนำมากำหนดเป็นข้อตกลงเจรจาสภาพการจ้างได้ การเรียกร้อยค่าตอบแทนต่างๆ

การแบ่งประเภทสวัสดิการตามรูปแบบที่นายจ้างจัดให้ได้ 10 ประเภท (ระพีพรรณ คำหอม, 2549) ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลต่าง ๆ ค่าทันตกรรม ค่ารักษาสาวยตา การมีแพทย์พยาบาล ห้องพยาบาล เครื่องมือปฐมพยาบาลในสถานประกอบการ การตรวจสุขภาพประจำปี การให้คำแนะนำเกี่ยวกับสุขภาพ
2. สวัสดิการด้านความปลอดภัย ได้แก่ การศึกษาอบรมเกี่ยวกับเครื่องมือความปลอดภัย ความปลอดภัยในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานในสถานที่ทำงาน
3. สวัสดิการด้านความมั่นคง ในรูปของเงินรางวัล บำนาญ เงินชดเชย ประกันชีวิต กองทุนเงินทดแทน (provident fund)
4. การจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาต ได้แก่ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันลาเพื่อรับราชการทหาร
5. สวัสดิการด้านการศึกษา ได้แก่ การลาศึกษาต่อ ค่าใช้จ่ายในการไปปฏิบัติงานต่างประเทศ
6. สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เป็นการให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน เช่น ค่าเดินทาง ค่าอาหารกลางวัน เครื่องแบบทำงาน ค่าเช่าบ้าน เงินสงเคราะห์ เงินกู้
7. สวัสดิการด้านนันทนาการ คือ เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นตอบสนองความต้องการของพนักงาน เช่น ศูนย์ออกกำลังกาย กีฬา การท่องเที่ยว เลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่าง ๆ เป็นต้น
8. การให้คำปรึกษา สวัสดิการนี้จัดขึ้นเนื่องจากนายจ้างคำนึงปัญหาที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นปัญหาการที่เกิดจากการทำงานและเรื่องส่วนตัว
9. สวัสดิการเงินโบนัสและเงินสวัสดิการ สวัสดิการนี้จัดขึ้นเพื่อเพิ่มพูนรายได้และเสริมสร้างความจงรักภักดี เช่น โบนัสประจำปี การแบ่งผลกำไร การให้รางวัลแก่พนักงานดีเด่น
10. บริการด้านความสะดวก ความสบาย เช่น ที่จอดรถ ศูนย์เด็กเล่น การจองบ้านพักตากอากาศ เป็นต้น

ทฤษฎีสวัสดิการแรงงานของ Moorthy (1986 อ้างถึงใน บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิสิเนส แมเนจเม้นท์จอร์นัล จำกัด, 2552) มีดังนี้

สวัสดิการแรงงาน เป็นเรื่องการแข่งขัน ในโลกมีคนเร็วกว่าคนดีหรือชอบที่จะเอา รัดเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยที่พยายามจะเอาเปรียบคนจนอยู่เสมอ เปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบพนักงานด้วยวิธีต่างๆ ทำให้พนักงานสูญเสียกำลังใจ ท้อถอยหมดกำลังใจและในการทำงานได้

สวัสดิการแรงงาน เป็นเรื่องความเชื่อทางศาสนา นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่พนักงาน เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดถือในศาสนา ทำดียอมได้ดี การจัดสวัสดิการแรงงานให้พนักงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นในชาตินี้ผลตอบแทนก็จะกลับสู่ นายจ้างในชาติหน้าด้วย

สวัสดิการแรงงาน เป็นเรื่องความรักเพื่อนมนุษย์ มนุษย์มีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วย ทฤษฎีนี้เชื่อว่า นายจ้างจะจัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างดี โดยไม่หวังสิ่งตอบแทนด้วยความสมัครใจของนายจ้าง

สวัสดิการแรงงาน เป็นเรื่องการปฏิบัติแบบบิดาต่อบุตร นายจ้างและพนักงานเหมือนเป็นบิดากับบุตรกัน บิดาเป็นผู้เลี้ยงดูบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยตนเองไม่ได้เต็มที่ เรียกว่า เป็นการจัดสวัสดิการแรงงานแบบเครือญาติ

สวัสดิการแรงงาน เป็นเรื่องการแข่งขันการเรียกร้อง พนักงานมีความคำนึงในสิทธิและผลประโยชน์ของตน อีกทั้งยังสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มแล้ว เมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องสวัสดิการที่ดีกว่าได้

สวัสดิการแรงงาน เป็นเรื่องการแข่งขันกัน การจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่พนักงาน หากนายจ้างจัดได้ดีก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้องค์กรของนายจ้างขึ้นเพียงนั้น

จากการศึกษางานวิจัยและทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยมีความสนใจสวัสดิการที่พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสวัสดิการสุขภาพ และสวัสดิการการนันทนาการด้านการท่องเที่ยว เพื่อช่วยบริหารพนักงานที่เป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอยากทำงานกับองค์กรนานมากขึ้น รวมถึงสามารถดึงดูดให้คนเข้ามาสมัครทำงานกับองค์กรมากขึ้นได้ด้วยเช่นกัน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

ความต้องการ หมายความว่า “ความอยากได้ ใคร่ได้ ประสงค์” เมื่อเกิดความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้ร่างกายของมนุษย์ไม่อาจอยู่นิ่งต้องพยายามแสวงหาสิ่งที่จะตอบสนองความต้องการนั้น เมื่อได้รับตอบสนองแล้ว ก็กลับสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง และมนุษย์ก็จะเกิดความต้องการใหม่ๆ ขึ้นมาวนเวียนไม่มีที่สิ้นสุด (ราชบัณฑิตยสถาน, 2555)

แนวคิดตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow (1950) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการไม่สิ้นสุด เมื่อตอบสนองความต้องการด้านพื้นฐานจนแล้วจะหาทางแสวงหาความต้องการทางจิตใจต่อไป Maslow ได้แบ่งลำดับความต้องการเป็น 5 ชั้น ได้แก่

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย คือ ความต้องการทางร่างกายที่จำเป็นของมนุษย์ขาดไม่ได้ เช่น อาหาร น้ำดื่ม อากาศหายใจ และยารักษาโรค

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย คือ ต้องการที่ปกป้องคุ้มครองรักษาคนที่บุคคลที่รักและทรัพย์สินต่างๆ ไม่ให้ถูกทำลาย

ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคมและความรัก คือ ความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมถึงความต้องการการยอมรับจากกลุ่มเพื่อนๆ อีกด้วย

ขั้นที่ 4 ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ คือ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยจากความต้องการในเกียรติยศชื่อเสียงศักดิ์ศรี ตำแหน่งหน้าที่การงาน และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต คือ ความต้องการที่แท้จริงของมนุษย์ในการที่จะแสวงหาความสุข ความสมหวังในทุกสิ่งๆ ที่ปรารถนา เป็นความต้องการขั้นสูงสุดในชีวิตของมนุษย์ ฉะนั้นองค์กรต้องตอบสนองความต้องการด้านต่าง ๆ ของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็น สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ให้ความมั่นคง ไม่บังคับขู่เข็ญ ให้เกียรติให้ความยอมรับในตัวพนักงาน

แนวคิดตามทฤษฎีความต้องการของ Fromm (1944 อ้างถึงใน ใจ อึ้งภากรณ์, 2559) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานมากกว่าความต้องการทางกายอย่างเดียว ได้แก่

1. มนุษย์พบกับความอ้างว้างเดียวดายจึงต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น
2. ความต้องการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมของชีวิตให้แตกต่างจากสัตว์โลกชั้นต่ำ
3. ความต้องการที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. ความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ความต้องการมีเอกลักษณ์
5. ความต้องการที่จะมีหลักสำหรับอ้างอิงความถูกต้องในการกระทำของตน ความต้องการมีหลักยึดเหนี่ยว

แนวคิดตามทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของ Herzberg (1959) กล่าวว่า หากพนักงานได้รับ Hygiene factors ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเปลี่ยนจากความรู้สึกไม่พึงพอใจ เป็นความรู้สึกเฉยๆ (เป็นกลางๆ) และหากพนักงานได้รับ motivation factors ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเปลี่ยนความรู้สึกเฉยๆ (เป็นกลางๆ) เป็นพึงพอใจ ดังนี้

1. Hygiene factors ปัจจัยภายนอก เช่น ค่าจ้างเงินเดือน สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ความมั่นคงในงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2. Motivation factors ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับความยกย่องในผลงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความรับผิดชอบในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสเจริญเติบโตในงาน

ถ้าเมื่อใด Motivation Factors ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานก็จะลดลงไปด้วย แต่ ถ้า Hygiene Factors ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็น ก็จะทำให้พนักงานไม่พอใจ หหมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้บุคลากรตัดสินใจลาออกจากงานในที่สุด (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจตามทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎี Z ของ Reddin (1970) กล่าวว่า มนุษย์มีความแตกต่างกัน ความชอบ ความต้องการของมนุษย์จึงอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ความต้องการในการทำงานจึงอาจเปลี่ยนไปได้ คนเราไม่จำเป็นต้องทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการทางจิตใจหรือทำงานด้วยเหตุผลทางเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว (สมิหรา จิตตลดากร, 2546)

จะเห็นได้ว่า ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ทฤษฎีความต้องการของ Fromm ทฤษฎีความต้องการในการทำงานของ Herzberg และทฤษฎีแรงจูงใจตามทฤษฎี Z ของ Reddin เป็นทฤษฎีที่กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ทั้งภายนอกและภายในจิตใจ หากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้เกิดความพึงใจ องค์กรก็จะมีประประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวน และค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีรายละเอียดดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย	หัวข้องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
งามจิต อินวงศ์ (2556)	ศึกษาความต้องการ สวัสดิการของ พนักงาน มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี	กลุ่มพนักงาน มหาวิทยาลัย จำนวน 119 คน	พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพและอนาามย์อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทน และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทพนักงาน ต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ และเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ผู้วิจัย	หัวข้องานวิจัย	กลุ่มประชากร/	ผู้วิจัย
ไพศาล ธเนศรุ่งโรจน์ (2548)	ศึกษาความต้องการ ในสวัสดิการของ พนักงานบริษัท การ บิน ไทย จำกัด (มหาชน) (มหาชน)	กลุ่มพนักงาน ฝ่ายช่างบริษัท การ บิน ไทย จำกัด(มหาชน) จำนวน 198คน	พนักงานที่มีความต้องการ สวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง โดยพบว่ามีความต้องการใน ระดับปานกลางด้านเศรษฐกิจเป็น อันดับแรก รองลงมาเป็นด้านความ มั่นคงปลอดภัย ด้านสุขภาพ ด้าน การศึกษาและระดับน้อยคือด้าน นันทนาการ
ชนิดารัตนชล (2562)	ศึกษาความต้องการ สวัสดิการตามเจ เนอเรชั่นของ บุคลากรสาย สนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลา นครินทร์	กลุ่มบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์ 241 คน	บุคลากรมีความต้องการสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก พบว่ามีความ ต้องการสวัสดิการด้านความ สุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด Generation Y มีความต้องการ สวัสดิการด้านนันทนาการ มากกว่า Generation X
อภิัญญา อยู่ประเสริฐ และคณะ (2562)	ศึกษาเจเนอเรชั่น กับความต้องการใช้ สวัสดิการ ความ สมดุลชีวิตและงาน และการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร กรณีศึกษาวิทยาลัย เซนต์หลุยส์	กลุ่มบุคลากรที่ ปฏิบัติงานอยู่ใน วิทยาลัยเซนต์ หลุยส์ จำนวน 115 คน	บุคลากร Generation Bมีความต้อง การด้านสุขภาพ อยู่ในระดับ มากกว่า Generation X และ Generation Y เนื่องจากความ ต้องการสวัสดิการของ Generation B ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนใน กรุงเทพมหานครจัดอยู่ในกลุ่ม ผู้สูงอายุ ส่วน Generation Y มี ความสมดุลของชีวิต มีความสมดุล ของชีวิต มากกว่าเจเนอเรชั่นอื่น

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ และเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ผู้วิจัย	หัวข้องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
พงศกร แมฮะ (2561)	ศึกษาสวัสดิการ แบบเลือกได้กับ การดึงดูดคน Gen Y เข้าทำงานใน องค์กร	กลุ่ม Gen Y ใน กรุงเทพมหานคร จำนวน 110 คน	สวัสดิการแบบเลือกได้ด้านสุขภาพ สามารถดึงดูดคน Gen Y ได้ดีที่สุด โดยการที่องค์กรให้การันตีโบนัส มีชื่อเสียงไม่มากและมีการกำหนด เวลาการทำงานที่ชัดเจนมีแนวโน้ม ที่จะสามารถดึงดูดคนเข้ามาทำงาน กับองค์กรได้ดี
ณภัค อินทรานนท์ และพีรเศรษฐ์ ชมพูนิง (2561)	ศึกษาความต้องการ สวัสดิการยืดหยุ่น ของพนักงาน กสทช.	กลุ่มพนักงาน กสทช. จำนวน 375 คน	สวัสดิการที่พนักงานทุกเจนเนอ เรชั่นมีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการด้านสุขภาพ สำหรับสวัสดิการที่พนักงาน Gen Y ต้องการ รองลงมาได้แก่ สวัสดิการยืดหยุ่น (Flexible benefits)
ภัทรภรณ์ สูง หวล (2557)	ความพึงพอใจใน การจัดสวัสดิการที่ ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กร บุคลากร กระทรวง สาธารณสุข : โรงพยาบาลบางบัว ทอง	กลุ่มบุคลากรใน โรงพยาบาลบาง บัวทอง จำนวน 219 คน	กลุ่มบุคลากรมีความพึงพอใจใน การจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก การจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความ ผูกพันต่อองค์กรมีด้วยกัน 3 ด้าน คือ สวัสดิการความปลอดภัย สวัสดิการนันทนาการ สวัสดิการ ความมั่นคง

ตารางที่ 2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ และเอกชนในกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ผู้วิจัย	หัวข้องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ กลุ่มตัวอย่าง	ผลการศึกษา
ฐานิญา เจริญ เลิศวิวัฒน์ (2558)	ความพึงพอใจใน สวัสดิการและ คุณภาพชีวิตการ ทำงานที่มีผลต่อ ความจงรักภักดีต่อ องค์กร : กรมควบคุมโรค กระทรวง สาธารณสุข	พนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานอยู่ ในสังกัดกรม ควบคุมโรค กระทรวง สาธารณสุข จำนวน 200 คน	ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิต และ ความจงรักภักดีของพนักงาน ราชการกรมควบคุมโรค อยู่ใน ระดับมากและควรเพิ่มโอกาสใน การร่วมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อเพิ่ม ความผูกพันในองค์กร
กิตตินันต์ พิศ สุวรรณ (2553)	ความต้องการ สวัสดิการของ พนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนา อุตสาหกรรม เกษตร จำกัด	กลุ่มพนักงาน บริษัท ลานนา อุตสาหกรรม เกษตร จำกัด จำนวน 400 คน	ความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลางโดยพบว่ามีความ ต้องการในด้านสุขภาพอนามัยเป็น อันดับแรก รองลงมาเป็น ด้าน สังคมและนันทนาการ และด้าน การศึกษาควรปรับปรุงสวัสดิการ เกี่ยวกับการตรวจร่างกายประจำปี
จิตราพัชร กীরติ นันทเจดน์ (2558)	รูปแบบการจัด สวัสดิการที่ ต้องการของ พนักงานบริษัท บริษัท เอ็น เอช เค พีริซิชั่น (ประเทศ ไทย) จำกัด	กลุ่มพนักงาน บริษัท เอ็น เอช เค พีริซิชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 50 คน	กลุ่มพนักงานมีความพึงพอใจต่อ สวัสดิการนอกเหนือกฎหมายโดย รวมในระดับมาก มีข้อเสนอแนะ พนักงานหลายคนอยากให้การ ตรวจสุขภาพ ประจำปี ให้ ครอบคลุมโรคต่างๆตามอายุมากขึ้น

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีความต้องการใช้สวัสดิการของพนักงานในระดับมาก โดยมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพมากที่สุด (งามจิต อินวงศ์, 2556) สอดคล้องกับผลวิจัยของไพศาล ธเนศรุ่งโรจน์ (2548) ที่พบว่าพนักงานมีความต้องการในสวัสดิการด้านสุขภาพเป็นอันดับรองจากความต้องการทางเศรษฐกิจ โดย Generation B มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ อยู่ในระดับมากกว่า Generation X และ Generation Y เนื่องจาก Generation B ในปัจจุบันจัดอยู่ในกลุ่มผู้สูงอายุแล้ว

นอกจากนี้ งานวิจัยในอดีตยังพบว่า Generation Y มีการให้ความสำคัญความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (work life balance) มากกว่า Generation อื่น (อภิญา อยู่ประเสริฐ และคณะ, 2562) และมีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น กีฬา ศูนย์สุขภาพ การท่องเที่ยว งานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ (ชนิดา รัตนชล, 2562) ดังนั้น องค์กรที่ให้การันตีโบนัส แม้มีชื่อเสียงไม่มาก แต่มีการกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน และสวัสดิการด้านสุขภาพแบบเลือกได้ มีแนวโน้มที่จะสามารถดึงดูด Generation Y เข้ามาทำงานกับองค์กร (พงศกร แมฮะ, 2561)

นอกจากนี้ ตาราง 2.1 ยังชี้ให้เห็นว่าพนักงานในภาครัฐโดยรวมมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่องค์กรรัฐจัดให้ในระดับมาก โดยสวัสดิการ 3 ด้านที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กร คือ สวัสดิการความปลอดภัย สวัสดิการความมั่นคง และสวัสดิการนันทนาการ (ภัทรภรณ์ สูงหวล, 2557) องค์กรรัฐจึงควรเพิ่มโอกาสพนักงานในการร่วมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อเพิ่มความผูกพันในองค์กร (ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์, 2558) ส่วนพนักงานในภาคเอกชน อยากรู้ให้ปรับปรุงสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยเพิ่มรายการตรวจสุขภาพประจำปี ครอบคลุมโรคมามากยิ่งขึ้น (กิตตินันต์ พิศสุวรรณ, 2553; จิตราพัชร กิรินันท์เจตน์, 2558)

จากการทบทวนวรรณกรรม (ตาราง 2.1) ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความต้องการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานครพร้อมกัน อีกทั้งลักษณะงานวิจัยส่วนใหญ่ที่ศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (กิตตินันต์ พิศสุวรรณ, 2553; งามจิต อินวงศ์, 2556; จิตราพัชร กิรินันท์เจตน์, 2558; ฌัก อินทรานนท์และพีรเศรษฐ์ ชมพูมิ่ง, 2561; ฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์, 2558; พงศกร แมฮะ, 2561; ภัทรภรณ์ สูงหวล, 2557; อภิญา อยู่ประเสริฐ และคณะ, 2562) ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษามุมมองของ Generation Y ที่มีต่อสวัสดิการขององค์กรในเชิงคุณภาพ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการจัดและพัฒนาสวัสดิการที่เหมาะสมต่อองค์กรและพนักงานต่อไป

2.5 ข้อเสนอในงานวิจัยเบื้องต้น (Propositions)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีข้อเสนอในงานวิจัยเบื้องต้นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการท่องเที่ยว และสวัสดิการยืดหยุ่น เป็นสวัสดิการที่ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานครต้องการ เนื่องจาก Generation Y ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่มีความยืดหยุ่น หรือ Work-Life Balance อย่างมาก (อนุสรฯ ทองอุไร, 2560)

2. Generation Y ที่ทำงานในเอกชน มีความต้องการสวัสดิการเพิ่มด้านสุขภาพ เนื่องจากสวัสดิการขององค์กรในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมทุกความต้องการของพนักงาน

3. Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ มีความต้องการสวัสดิการเพิ่มด้านการท่องเที่ยว เนื่องจากองค์กรของรัฐไม่มีสวัสดิการด้านการท่องเที่ยว เมื่อพิจารณาถึงลักษณะ Generation Y ที่มุ่งทำงานแต่ก็ต้องการความสุข ความสนุกกับเพื่อนๆ ไปพร้อมกัน หรือให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตมากขึ้น (Kiattirat Jindamanee, 2561) จึงน่าจะมีความต้องการสวัสดิการนี้เป็นอย่างมาก

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งศึกษา ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน โดยผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

- 3.1 รูปแบบงานวิจัย
- 3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบงานวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นวิธีการค้นหาความจริงจากเหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมจริง มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่นับไม่ได้ เน้นการสร้างแนวคิด การตีความ การสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนา เพื่อให้เกิดความเข้าใจมนุษย์และสังคม ให้มีความสำคัญกับข้อมูลประเภทความรู้สึกนึกคิดของบุคคล ใช้การอุปมาน (Induction approach) ในการวิเคราะห์ข้อมูล (ปกรณชัย สุวัฒน์ และชุตินญา จงมีเสรีจ, 2558) ซึ่งการอุปมาน (Induction approach) เป็นวิธีการรวบรวมความจริงจากเท็จจริงที่ย่อยๆ โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ ความเหมือน และความต่างกัน แล้วจึงสรุปเป็นหลักข้อเท็จจริงที่ใหญ่ขึ้น (พรหมพชร เกตติ, 2548) งานวิจัยเชิงคุณภาพ จึงเหมาะกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ ที่มุ่งศึกษาหาเหตุผลของความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน

3.2 ประชากรและการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน Generation Y ที่มีอายุ 23 – 40 ปี ที่ทำงานในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ในสัดส่วนประมาณ 27.17% ของ Generation Y ในประเทศไทย หรือประมาณ 5.08 ล้านคน (TeeraBKK, 2562) โดยเลือกสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น

(Non-probability) แบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะสอดคล้องและเหมาะสมจะเป็นตัวแทนที่จะศึกษาตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559)

กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีจำนวน 30 คน ซึ่งเป็นตัวแทนของ Generation Y ที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างพิจารณาจากหลักการ Rules of Thumb ของ Nastasi และ Schensul (2005) ที่กำหนดขนาดตัวอย่างจากวิธีเก็บข้อมูลที่ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - dept Interviews) ไว้ประมาณ 5 – 30 คน ซึ่งเป็นขนาดที่ไม่ใหญ่เกินไปเหมาะสมกับงานวิจัยเชิงคุณภาพ รวมทั้งคำนึงถึงความอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturation) และความเพียงพอของข้อมูล (Data Sufficiency) (เอมอร จังศิริพรปกรณ์, 2555) ซึ่งผู้วิจัยสามารถปรับลดจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างน้อยกว่าหลักการได้ หากข้อมูลที่เก็บมีความอิ่มตัวแล้ว (ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์และประสพชัย พสุนนท์, 2559) โดยกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ จะประกอบด้วย

1. พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ 15 คน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาคเอกชน 15 คน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

3.3 การเก็บข้อมูลรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาบทความและงานวิจัยที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับสวัสดิการที่ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนต้องการ จากนั้นจึงกำหนดขอบเขตและสร้างเครื่องมือในการวิจัยให้สอดคล้องวัตถุประสงค์ของงานวิจัยของผู้วิจัย ผู้วิจัยได้เลือกใช้เครื่องมือวิจัย คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth Interview) เป็นการซักถามระหว่างผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์ ตามเจาะลึกให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายและแสดงถึงเหตุผลของคำตอบที่ละเอียดถี่ถ้วน (กรแก้ว จันทภาษา, 2554) เพื่อให้ได้มุมมองด้านสวัสดิการการทำงานจากพนักงาน Generation Y โดยเลือกใช้การสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi – structured Interview) ที่เป็นลักษณะผสมของโครงสร้างคำถามที่มีความยืดหยุ่นแต่ยังครอบคลุมประเด็นที่ศึกษาอย่างครบถ้วน (อรวรรณ พึ่งเพราะ, 2562)

แนวทางการสัมภาษณ์ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ เช่น ระดับการศึกษาและประวัติการทำงาน

ชื่อ : แทนด้วยรหัสห้ามระบุชื่อจริง

อายุ :

ตำแหน่ง :

ประเภทองค์กร : ภาครัฐ / ภาคเอกชน

ส่วนที่ 2 สวัสดิการที่ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนต้องการ

2.1 เมื่อคุณนึกถึง สวัสดิการการทำงาน ในความคิดของคุณนึกถึงอะไร

2.2 สวัสดิการทำงานที่ดีในมุมมองของคุณเป็นอย่างไร

2.3 สวัสดิการการทำงานที่คุณต้องการมีอะไรบ้าง

ส่วนที่ 3 Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน มีมุมมองต่อสวัสดิการด้านสุขภาพอย่างไร

3.1 สวัสดิการด้านสุขภาพในปัจจุบันที่ท่านได้รับจากองค์กรเป็นอย่างไร

3.2 คุณเคยใช้สวัสดิการด้านสุขภาพขององค์กรของคุณหรือไม่ อย่างไร

3.3 ปัญหาสวัสดิการด้านสุขภาพที่ท่านพบและต้องการนำเสนอ

ปรับปรุงคืออะไร

3.4 ข้อเสนอแนะสวัสดิการด้านสุขภาพ ที่ท่านต้องการเพิ่มเติมสำหรับการจัดสวัสดิการสุขภาพในอนาคต

การ จัดสวัสดิการสุขภาพในอนาคต

ส่วนที่ 4 Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน มีมุมมองต่อสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวอย่างไร

4.1 สวัสดิการด้านการท่องเที่ยวที่ท่านได้รับจากองค์กรเป็นอย่างไร

4.2 คุณเคยใช้สวัสดิการด้านการท่องเที่ยวขององค์กรหรือไม่ อย่างไร

4.3 ปัญหาสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวที่ท่านพบและต้องการนำเสนอ

ปรับปรุงคืออะไร

4.4 ข้อเสนอแนะสวัสดิการด้านการท่องเที่ยว ที่ท่านต้องการเพิ่มเติมสำหรับการจัดสวัสดิการท่องเที่ยวในอนาคต

ผู้วิจัยจะแจ้งวัตถุประสงค์และวิธีการสัมภาษณ์ให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบ รวมทั้งขอ อนุญาตบันทึกเสียงและจดบันทึกระหว่างสัมภาษณ์ เมื่อคำนึงถึงระยะเวลาการเก็บข้อมูลจากจำนวน ผู้ถูกสัมภาษณ์ 30 คน เพื่อได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและเพียงพอตามหลักการงานวิจัยเชิงคุณภาพของ Nastasi and Schensul (2005) งานวิจัยนี้จะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ 40-60 นาที (ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์และประสพชัย พสุนนท์, 2559) หลังจากนั้นนำบทสัมภาษณ์มาถอดอย่างละเอียดเพื่อรวบรวม ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ของผู้ถูกสัมภาษณ์แต่ละคน นำไปวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลงานวิจัยต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพสำหรับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นเทคนิคการรวบรวมข้อมูลวิจัยที่จะบรรยายเนื้อหาของข้อความโดยใช้วิธีการอย่างเป็นระบบ จัดหมวดหมู่ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ถูกสัมภาษณ์สื่อสารมา การบรรยายข้อมูลจะเน้นที่เนื้อหาตามที่ ปรากฏในข้อความ พิจารณาจากเนื้อหาโดยไม่มีอคติหรือความรู้สึกของผู้วิจัย ไม่เน้นการตีความ หรือการหาความหมายที่ซ่อนอยู่เบื้องหลัง ซึ่งกล่าวได้ว่า การวิเคราะห์เชิงเนื้อหาจะต้องมีลักษณะ สำคัญ 3 ประการ คือ ความเป็นระบบ ความเป็นสภาพวัตถุวิสัย อิงกรอบแนวความคิด (สุภางค์ จันทวานิช, 2540)

ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก (2555) ได้กล่าวถึงขั้นวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาจัดหมวดหมู่เนื้อหา และตั้งหัวข้อหลัก

ขั้นตอนที่ 2 ถอดบทสัมภาษณ์อย่างละเอียดแล้วทำการจัดกลุ่มคำตอบของแต่ละข้อ คำถาม

ขั้นตอนที่ 3 นับความถี่ของข้อมูลโดยจัดให้อยู่ในรูปแบบแผนภูมิ (Diagram)

ขั้นตอนที่ 4 สรุปสิ่งที่ค้นพบอย่างละเอียด พร้อมยกตัวอย่างประโยคสำคัญที่ได้จากการ สัมภาษณ์ เพื่อแสดงความชัดเจนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้มาจากการเก็บข้อมูลในการศึกษาเชิงคุณภาพโดยใช้แบบคำถามสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) กับ Generation Y ที่ทำงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครจำนวน 30 คน ซึ่งประกอบด้วย

1. พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ 15 คน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร
2. พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาคเอกชน 15 คน ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร

หลังจากสัมภาษณ์ ได้นำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ได้ผลการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์และกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน มีอายุในช่วง 26-39 ปี พนักงานที่ทำงานในภาครัฐประกอบด้วยผู้ที่อายุ 26 - 30 ปี จำนวน 4 คน และผู้ที่อายุ 31 - 39 ปี จำนวน 11 คน อายุเฉลี่ยเท่ากับ 33.40 ปี ทั้งหมดเป็นข้าราชการ ส่วนพนักงานที่ทำงานในภาคเอกชนประกอบด้วยผู้ที่อายุ 26 - 30 ปี จำนวน 10 คน และผู้ที่อายุ 31 - 39 ปี จำนวน 5 คน อายุเฉลี่ยเท่ากับ 31.40 ปี

4.2 ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการการทำงานที่ต้องการโดยพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน ทุกคนมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ และพนักงาน Generation Y ส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการด้านท่องเที่ยว ในขณะที่พนักงานบางส่วนมีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพของ Generation Y

จากตาราง 4.1 การสัมภาษณ์พบว่า พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพบางประเด็นที่เหมือนกัน และบางประเด็นที่ต่างกัน

ตาราง 4.1 เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพของพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน

ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ	พนักงาน Generation Y	
	ทำงานในภาครัฐ	ทำงานในภาคเอกชน
ฟิตเนส	✓	✓
การตรวจสุขภาพที่ครอบคลุม	✓	
การเพิ่มวงเงินในด้านสวัสดิการด้านสุขภาพ		✓
สวัสดิการสุขภาพของครอบครัว		✓
การให้ข้อมูลสวัสดิการสุขภาพ		✓

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนต่างมีความต้องการฟิตเนสเพิ่มเติมจากสวัสดิการด้านสุขภาพจากที่องค์กรให้ ในขณะที่พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ ต้องการให้มีสวัสดิการด้านสุขภาพตรวจสุขภาพที่ครอบคลุมมากขึ้น และพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาคเอกชนมีความต้องการเพิ่มเติม 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การเพิ่มวงเงินสวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านสุขภาพของครอบครัว และการให้ข้อมูลด้านสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน

ฟิตเนส

พนักงาน Generation Y ที่ในภาครัฐและเอกชนจำนวน 6 คน จาก 30 คน ระบุว่าองค์กรควรเพิ่มสวัสดิการด้านสุขภาพที่ส่งเสริมการออกกำลังกายในฟิตเนส เนื่องจากพนักงานจะได้ออกกำลังกายมีสุขภาพที่ดีขึ้นแล้ว ยังมีผลช่วยในเรื่องความสามารถการทำงานได้ด้วย

“...อยากให้มีฟิตเนสในสำนักงาน ปกติมีแต่ลานออกกำลังกายซึ่งส่วนมากผู้ชายก็เตะบอล หรือมีงบสำหรับไปออกกำลังกายฟิตเนสแล้วเราออกเงินเพิ่มเองก็ได้...”

ชาย นักวิทยาศาสตร์ ข้าราชการ อายุ 28 ปี

“...ให้สวัสดิการด้านสุขภาพมีหลายแบบมากขึ้น มีสมัครฟิตเนสให้หรือช่วยออกค่าเครื่อง เพื่อให้พนักงานได้เสริมสุขภาพ แล้วยังผ่อนคลาย มีความสมดุลในชีวิตมากขึ้น...”

หญิง นักรักษาโรค ข้าราชการ อายุ 28 ปี

“...มีงบสำหรับฟิตเนส ไปออกกำลังกายหลังเลิกงาน เพื่อให้เรามีสุขภาพที่ดีพร้อมทำงาน บางทีก็ไปกับออกกำลังกายเพื่อนร่วมงาน สานสัมพันธ์อีกด้วย...”

ชาย ประสานงานต่างประเทศ พนักงานเอกชน อายุ 29 ปี

“...ก่อนหน้านี้มีปัญหาความเครียด ออฟฟิศซินโดรม หมอบอกการผ่อนคลาย การออกกำลังกายช่วยได้ จึงไปออกกำลังกายฟิตเนส เลยคิดว่า ถ้าองค์กรช่วยสนับสนุนค่าฟิตเนสจะดีมาก แล้วยังจะช่วยให้เราเป็นโรคน้อยลง อยู่ดงานน้อยลง...”

หญิง ผู้แทนฯ พนักงานเอกชน อายุ 29 ปี

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ

การตรวจสอบสุขภาพที่ครอบคลุม

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ 4 คนจาก 15 คน ระบุว่า สวัสดิการด้านสุขภาพที่ได้รับจากองค์กรการสุขภาพประจำปียังไม่ครอบคลุมความต้องการของพนักงาน ต้องการตรวจสอบสุขภาพให้ครอบคลุมโรคมมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีโอกาสที่จะเป็นโรคมมากขึ้น

“...อยากให้สวัสดิการด้านสุขภาพ สามารถตรวจสอบสุขภาพได้ครอบคลุมโรคมมากขึ้น ปกติจ่ายค่า Lab บางอย่างเอง อยากให้มีการตรวจสอบสุขภาพที่รวมโรคโควิดฟรีสำหรับครู เนื่องจากเป็น หน้าด่านที่ต้องเจอคนเยอะ เจอเด็กเยอะ...”

หญิง ครูอนุบาล ข้าราชการ อายุ 28 ปี

“...ให้ตรวจสอบสุขภาพ ตรวจลึกกว่าที่ได้รับอยู่แบบ ตรวจน้ำตาล ตรวจ Cholesterol ตรวจน้ำตาลสะสม โดยเฉพาะโรคของผู้หญิง โอกาสเป็นมะเร็ง โลหะหนักในเลือดเท่าไร...”

หญิง เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ ข้าราชการ อายุ 36 ปี

“...การตรวจสุขภาพประจำปีที่ยังไม่ครอบคลุม เช่น การตรวจไขมันในเลือด การx-ray ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงที่ต้องจ่ายเองในแต่ละปี...”

หญิง นักวิชาการสาธารณสุข ชำราชกร อายุ 31 ปี

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาคเอกชน

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในเอกชนมีความต้องการเพิ่มเติม 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การเพิ่มวงเงินสวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านสุขภาพของครอบครัว และการให้ข้อมูล สวัสดิการด้านสุขภาพ

การเพิ่มวงเงินในด้านสวัสดิการด้านสุขภาพ

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาคเอกชน 10 คนจาก 15 คน ระบุว่า ควรเพิ่มวงเงินในด้านสวัสดิการด้านสุขภาพให้ครอบคลุมมากขึ้น เนื่องจากสวัสดิการด้านสุขภาพของภาคเอกชนยังไม่ครอบคลุม พนักงานต้องออกเงินค่ารักษาพยาบาลเพิ่มเติมด้วยตัวเอง

“... อยากให้เพิ่ม พอทำงานครบ 10ปี อายุก็มากขึ้นโรครก็มากขึ้น ก็อยากเพิ่มวงเงินไว้ให้เบิกจ่ายเพิ่มเติม ยิ่งค่าทันตกรรม ฟันปลอมคิดว่าเป็นรายจ่ายที่สูงมากในอนาคต อยากให้บริษัท support ในส่วนนี้...”

ชาย ผู้ตรวจปล่อยสินค้า พนักงานเอกชน อายุ 30 ปี

“...ประกันสังคมที่รู้สึกยังไม่ครอบคลุมมีบางอย่างที่ต้องออกเอง บริษัทควรเพิ่มเงินรายปีสำหรับด้านสุขภาพ เช่น ในหนึ่งปีมีวงเงินให้ 12,000 บาท โดยสามารถใช้กี่ครั้งก็ได้ภายในวงเงิน 12,000 บาทต่อปี สำรองหรือช่วยเหลือเราได้ตลอดเวลา support ดูแลเราเพิ่มเติมสำหรับการทำงาน...”

หญิง Co-operation พนักงานเอกชน อายุ 30 ปี

“...เพราะเรื่องของปัญหาบริการด้านสุขภาพที่เราได้เจอแล้วต้องการให้เขาสนับสนุนมากกว่านี้หรือนำเสนอปรับปรุงให้มากกว่านี้ สมมุติเจอโรคขึ้นมาอย่างนี้ เมื่อปีที่แล้วต้องผ่าตัดหลังที่ประกันสังคมไม่รวมค่านี้อดบางตัว เครียดเลยกลับไปเครียด ก็อยากให้มียังเงินเพิ่ม นำไปใช้ช่วยค่ารักษาพยาบาลได้...”

หญิง พนักงานการบัญชี พนักงานเอกชน อายุ 30 ปี

สวัสดิการด้านสุขภาพของครอบครัว

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาคเอกชน 8 คนจาก 15 คน ระบุว่า องค์กรควรเพิ่มสวัสดิการด้านสุขภาพที่ดูแลครอบครัวของพนักงานด้วย เนื่องจากการลดความกังวลที่มีต่อสุขภาพครอบครัวของพนักงาน

“...มองว่าครอบครัวเป็นสิ่งที่เรานึกถึงโดยตลอด องค์กรควรมีวงเงินเล็กน้อยๆ หมั้นสองหมั้นที่เราสามารถเบิกสำหรับครอบครัวได้ เราจะได้ไม่ต้องกังวลในส่วนนั้นมากตอนทำงานที่นี่...”

ชาย หัวหน้าสินเชื่อ พนักงานเอกชน อายุ 27 ปี

“...ค่ารักษาพยาบาลของครอบครัว ที่เราสามารถเบิกใช้ได้สำหรับพ่อแม่ ภรรยาและลูก รักษาได้ทั้งบ้าน เป็นสิ่งที่อยากเสนอให้องค์กรมีเพิ่ม...”

ชาย วิศวกร พนักงานเอกชน อายุ 30 ปี

“...รักษาได้ทั้งครอบครัวเลย ลูกอย่างนี้ลูกเราเจ็บป่วยไม่สบายมีวงเงินช่วยให้ แล้วยังถ้ามีประกันอุบัติเหตุอะไรอย่างนี้ก็คือรักษาได้ทั้งบ้าน อยากให้มีแบบนี้...”

หญิง หัวหน้าพนักงาน พนักงานเอกชนอายุ 39 ปี

การให้ข้อมูลด้านสวัสดิการด้านสุขภาพ

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาคเอกชน 2 คนจาก 15 คน ระบุว่า องค์กรควรเพิ่มสายด่วนที่สามารถให้คำปรึกษาสวัสดิการด้านสุขภาพขององค์กร เนื่องเกิดปัญหาความไม่กระจ่างเมื่อพนักงานต้องการใช้สวัสดิการด้านสุขภาพขององค์กร

“...ปัญหาที่พบบ่อยคือ มีความสงสัยกับสวัสดิการด้านสุขภาพขององค์กร อยากให้สามารถสอบถามได้ภายในหน่วยงานก็มีเบอร์ให้ติดต่อ ที่เป็นสายด่วน 24 ชั่วโมง...”

ชาย เชฟอาหารญี่ปุ่น พนักงานเอกชน อายุ 28 ปี

“...ที่บริษัทมีทั้งประกันสังคม ประกันกลุ่ม จึงอยากให้มีที่ให้คำปรึกษาเช่น เราเข้าโรงพยาบาลตลอดลูก ทั้งสองอย่างนี้จ่ายตรงไหนบ้าง ต้องจ่ายตรงไหน ให้เคลีย ไม่ใช่เอามาเบิกแล้วเบิกไม่ได้...”

หญิง Manager แผนก shipping อายุ 33 ปี

4.2.2 ความต้องการสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวของ Generation Y

จากตาราง 4.2 การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวประกอบด้วยปัญหาสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวที่พบและลักษณะสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวที่ต้องการ โดยพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนมีความต้องการที่แตกต่างกัน

ตาราง 4.2 เปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวของพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน

ความต้องการสวัสดิการด้านการท่องเที่ยว	พนักงาน Generation Y	
	ทำงานในภาครัฐ	ทำงานในภาคเอกชน
การท่องเที่ยวกับองค์กร	✓	
ส่วนลดแพ็คเกจท่องเที่ยว	✓	
การเพิ่มวงเงินในด้านสวัสดิการด้านสุขภาพ		✓

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ ใ้หวังใ้องค์กรมีสวัสดิการด้านท่องเที่ยว โดยมีความต้องการสวัสดิการด้านท่องเที่ยว 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ การท่องเที่ยวกับองค์กรและ ส่วนลดแพ็คเกจท่องเที่ยวของพนักงาน

1.การท่องเที่ยวกับองค์กร

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐทั้ง 10 คนจาก 15 คน ระบุว่า องค์กรควรเพิ่มสวัสดิการท่องเที่ยวให้ได้ท่องเที่ยวกันทั้งองค์กร เนื่องจากการท่องเที่ยวร่วมกันเป็นการสานสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

“...อยากให้มีมากให้ได้เที่ยวกับเพื่อนร่วมงาน แบบที่ได้ความรู้ด้วยแต่ไม่ต้องทำงาน ถ้าปัจจุบันเอกชนตรงนี้เขาให้งบเป็นหัวเลขกลมๆ มาเลย ไม่กังวลว่าเราจะโกงหรือนำเงินไปใช้ในทางที่มันสิ้นเปลือง มันควรจะเป็นงบกลมๆ รายหัวไปเลยให้ได้เที่ยวด้วยกันถ้าให้น้อยก็ได้น้อยแต่จะได้อะไรไปเลยว่าเป็นไปได้แค่ไหน...”

หญิง นักวิชาการสาธารณสุข ข้าราชการ อายุ 37 ปี

“...ถ้าสวัสดิการด้านการท่องเที่ยว มีแนวทางในการจัดกิจกรรมแบบนี้ให้หลากหลายมากยิ่งขึ้น แต่ก็ยังนึกไม่ออกว่าจะเป็นอย่างไหน แต่อยากให้มียุทธศาสตร์หลายๆแนวทางเลือก

บางทีว่าอาจจะไม่ได้ไปตั้งองค์กร บางทีไปเฉพาะแผนกหรือเจ้าหน้าที่ในเรื่องของเรื่องนั้น แล้วก็สามารถมีโอกาสในการไปเที่ยวรวมกันกับพนักงานได้มากขึ้น...”

หญิง นักประชาสัมพันธ์ ข้าราชการ อายุ 35 ปี

“...แบบว่าที่ปกติ อาหารดี เวลาในการจัดงานดี ต้องให้สวัสดิการท่องเที่ยวให้มันลงตัว ให้เป็นระบบสอดคล้องไปด้วยกันได้ ได้ถ่ายรูปกับเพื่อนร่วมงาน นอกมี budget แยกเฉพาะก็ดี ให้แข่งขันได้รางวัลก่อนนี้เพื่อใช้ในการท่องเที่ยว...”

ชาย นักวิชาการสุขาภิบาล ข้าราชการ อายุ 36 ปี

“...หนึ่งปีอยากให้สวัสดิการที่ได้ท่องเที่ยวจริงๆ ไม่ต้องทำงาน ไม่ต้องอบรม ทุกคนสามารถไปด้วยกันได้เพื่อสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นการสานสัมพันธ์กับผู้ใหญ่ในกระทรวง ที่ปกติก็แค่สั่งงานจากบนลงล่าง ...”

หญิง นักทรัพยากรบุคคล ข้าราชการ อายุ 30 ปี

2. ส่วนลดแพ็คเกจท่องเที่ยว

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐทั้ง 3 คนจาก 15 คน เห็นว่า องค์กรควรเพิ่มสวัสดิการด้านท่องเที่ยว โดยให้ส่วนลดแพ็คเกจท่องเที่ยวให้กับพนักงาน เนื่องจากเป็นการเพิ่มความสุขและการพักผ่อนให้พนักงาน

“...อยากให้มีส่วนลดที่พักรีวิว หรือส่วนลดให้ข้าราชการ แต่ละปีไม่เหมือนกัน เพื่อเป็นสวัสดิการด้านท่องเที่ยวให้ไปเที่ยวระหว่างวันหยุด ให้ได้พักผ่อนหย่อนใจบ้างก่อนมาทำงานในวันใหม่...”

หญิง พยาบาล ข้าราชการ อายุ 39 ปี

“...voucher คุปองหรือว่าเป็นคุปองเงินสดสำหรับลดค่าโรงแรม อยากให้องค์กรมีส่วนนี้ทำให้เราได้ความสุข สร้างสมดุลชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวบ้าง...”

ชาย หัวหน้าหมวด ข้าราชการ อายุ 32 ปี

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในเอกชน

ส่วนพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาคเอกชนส่วนใหญ่เห็นว่าสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวที่ได้รับความนิยมพอกับความต้องการแล้ว โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการท่องเที่ยวเพิ่มเติม คือ การปรับสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวนี้จึงอยากให้ปรับไปเป็นรางวัลอย่างอื่น

รางวัลอื่น

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาคเอกชนทั้ง 15 คน ระบุว่า ต้องการให้องค์กรปรับเปลี่ยนสวัสดิการท่องเที่ยวไปเป็นรางวัลอย่างอื่น เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ทางรัฐบาลห้ามการท่องเที่ยวเป็นกลุ่ม พนักงานจึงไม่ได้รับสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวนี้

“...ก็พอใจมาก เพราะว่ากัณพนักงานทำงานมันก็เครียดมาทั้งปีแล้วองค์กรพาเราไปพักผ่อนแล้วก็ออกค่าใช้จ่ายให้ทุกอย่าง ค่ากิน ค่าเดินทาง ค่าอะไรออกให้หมดเลย ค่าห้อง Support ทุกบาททุกสตางค์เลย แต่ 2 ปีนี้ไม่ได้ไป จึงอยากให้องค์กรตัดงบประมาณนี้มาให้พนักงานไปเที่ยวส่วนตัว ให้เป็นขวัญกำลังใจให้เรา...”

หญิง พนักงานบริการ พนักงานเอกชน อายุ 26 ปี

“...พนักงานขององค์กรสามารถเอาคนในครอบครัวไปเที่ยวได้ มี pocket money ซึ่งเราพอใจมาก แต่อยากให้สำหรับสถานการณ์โควิด หรือพนักงานที่ไม่ได้ไปหรือไม่สะดวกไปท่องเที่ยวประจำปีกับบริษัท ก็ควรได้รับสวัสดิการอย่างอื่นแทน เช่น ได้รับวันหยุดเพิ่มเติม เป็นต้น...”

ชาย นักแปล พนักงานเอกชน อายุ 29 ปี

“...เพราะโควิดเลยไปไม่ได้ไปทริป 2 ปีแล้ว บริษัทควรให้เป็นอย่างอื่นแทน เช่น ของขวัญ คุปองนวด คุปองร้านอาหาร ส่วนลดโรงแรม ให้เราไปพักผ่อนคลายและได้ใช้สวัสดิการส่วนนี้...”

หญิง หัวหน้างาน พนักงานเอกชน อายุ 33 ปี

4.2.3 ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของ Generation Y

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนจำนวน 6 คน จาก 30 คน ระบุว่า ต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่น เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

“...เพียงแค่ว่าบางอย่างมันน่าจะออกแบบมาในรูปแบบอื่น เราไม่มีลูก อีกทั้งพ่อแม่สามี เรียกว่าครอบครัวเป็นข้าราชการ ไม่มีใครได้ใช้สิทธิ์ตรงนั้นเลยรู้สึกเสียขายสิทธิ์ คิดว่าสิทธิ์นี้น่าจะเกิดขึ้นกับคนอื่น สวัสดิการควรยืดหยุ่นได้บ้าง เช่น ปกติเราเป็นสวัสดิการต้องให้พ่อแม่แต่พ่อแม่เราเป็นราชการอยู่แล้ว เราไม่มีลูกมันก็จะให้สิทธิ์นั้นกับญาติ พี่น้อง...”

หญิง ครูอนุบาล ข้าราชการ อายุ 28 ปี

“...บางทีการสวัสดิการรวมกันก็เหมือนเป็นภาพรวมของหน่วยงานราชการ ถ้าหากเราสามารถเลือกประเภทสวัสดิการตามความต้องการของตัวเองได้ สวัสดิการที่ยืดหยุ่นมากขึ้นน่าจะเป็นอะไรที่ตอบโจทย์เราได้ เพราะบางคนอย่างในการรักษาพยาบาล บางคนเขาทำประกันแล้ว เขาอาจจะมิประกันแล้วไม่เอาตรงนี้ได้ไหม...”

ชาย นักวิชาการสุขาภิบาล ข้าราชการ อายุ 36 ปี

“...สวัสดิการสมัยใหม่ให้ยืดหยุ่นมากขึ้นเหมาะกับคนรุ่นใหม่ เช่น เวลาทำงานถ้าไม่ใช่พวกหน่วย operation มีการทำงานที่ยืดหยุ่นขึ้น สวัสดิการที่สนับสนุนการใช้ชีวิตเมื่อทำงาน ค่ารักษาพยาบาล ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เปลี่ยนวงเงินไปอย่างอื่นได้...”

ชาย หัวหน้าสินเชื่อ พนักงานเอกชน อายุ 30 ปี

โดยสรุปพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน ทุกคนมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องการให้มีฟิตเนสเพิ่มเติมจากสวัสดิการด้านสุขภาพจากที่องค์กรให้ สำหรับพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐส่วนใหญ่ ระบุว่า สวัสดิการด้านสุขภาพที่ได้รับมีความพอกับความต้องการแล้ว แต่อยากให้เพิ่มการตรวจสุขภาพที่ครอบคลุมมากขึ้น ส่วนกลุ่มตัวอย่างพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาคเอกชนส่วนใหญ่เห็นว่าควรเพิ่มเติมสวัสดิการด้านสุขภาพที่ได้รับ เนื่องจากยังไม่พอกับความต้องการของพนักงาน โดยต้องการให้มีการเพิ่มวงเงินในสวัสดิการสุขภาพมากที่สุด รองลงมาคือ การมีสวัสดิการด้านสุขภาพของครอบครัว และการให้ข้อมูลสวัสดิการด้านสุขภาพ ตามลำดับ อีกทั้งพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนส่วนใหญ่ยังต้องการสวัสดิการด้านการท่องเที่ยว บางส่วนพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน มีความต้องการเพิ่มด้านสวัสดิการยืดหยุ่น ทั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีรายละเอียดความต้องการสวัสดิการเพิ่มเติมจากองค์กร ดังนี้

นอกเหนือจากสวัสดิการด้านสุขภาพแล้ว พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ ระบุว่าอยากมีสวัสดิการด้านการท่องเที่ยว โดยต้องการการท่องเที่ยวกับองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือ แพ้ก็เที่ยวท่องเที่ยวส่วนตัวของพนักงาน ส่วนพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาคเอกชนส่วนใหญ่ ระบุว่า สวัสดิการด้านการท่องเที่ยวที่ได้รับมีความพอกับความต้องการแล้ว แต่เนื่องจากสถานการณ์โควิด 19 ทางรัฐบาลห้ามการท่องเที่ยวเป็นกลุ่มพนักงานจึงไม่ได้รับสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวนี้ จึงอยากให้ปรับสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวไปเป็นรางวัลอย่างอื่นแทน

พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน ยังระบุถึงความต้องการสวัสดิการที่ยืดหยุ่น เนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

บทที่ 5

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาด้วยวิธี Content Analysis โดยผู้วิจัยจะทำการอภิปรายผลการวิจัยและเปรียบเทียบกับข้อเสนองานวิจัยเบื้องต้น (Proposition) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของ Generation Y และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งนำไปสู่การนำเสนอข้อแนะนำแก่องค์กรเกี่ยวกับการออกแบบสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนมากยิ่งขึ้น

5.1 การอภิปรายผลการวิจัย

5.1.1 ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง 30 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสวัสดิการการทำงานที่ต้องการโดยพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน ทุกคนมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพ และพนักงานส่วนใหญ่ต้องการสวัสดิการด้านท่องเที่ยว ในขณะที่พนักงานบางส่วนมีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น

ผลวิจัยนี้สอดคล้องตามข้อเสนองานวิจัย (Proposition) 1 ที่เสนอว่า สวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านการท่องเที่ยว และสวัสดิการยืดหยุ่น เป็นสวัสดิการที่ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนในกรุงเทพมหานครต้องการ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลวิจัยงามจิต อินวงศ์ (2556) และไพศาล ชนเศรษฐ์โรจน์ (2548) ที่พบว่า พนักงานมีความต้องการในสวัสดิการด้านสุขภาพมากที่สุด และสอดคล้องกับผลวิจัยของชนิดา รัตนชล (2562) ที่พบว่า Generation Y มีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การท่องเที่ยว งานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสต่างๆ รวมทั้งสอดคล้องกับผลวิจัยของพงศกร แม่สะ (2561) ที่พบว่าสวัสดิการแบบเลือกได้หรือยืดหยุ่น มีแนวโน้มที่จะสามารถดึงดูด Generation Y

เข้ามาทำงานกับองค์กร ทั้งนี้อาจเนื่องจาก Generation Y มีการให้ความสำคัญความสมดุลของชีวิต และการทำงาน (work life balance) มากกว่า Generation อื่น (อภิญา อยู่ประเสริฐ และคณะ, 2562)

5.1.2 ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพของ Generation Y

จากการสัมภาษณ์พบว่า พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพบางประเด็นที่เหมือนกัน และบางประเด็นที่ต่างกัน โดยพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนต่างมีความต้องการเพิ่มเติมจากสวัสดิการด้านสุขภาพจากที่องค์กรให้ ในขณะที่พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐ ต้องการให้มีสวัสดิการด้านสุขภาพตรวจสอบสุขภาพที่ครอบคลุมมากขึ้น และพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาคเอกชนมีความต้องการเพิ่มเติม 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ การเพิ่มวงเงินสวัสดิการด้านสุขภาพ สวัสดิการด้านสุขภาพของครอบครัว และการให้ข้อมูลด้านสวัสดิการด้านสุขภาพ

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องตามข้อเสนองานวิจัย (Proposition) 2 ที่เสนอว่า Generation Y ที่ทำงานในเอกชน มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพเพิ่มด้านสุขภาพ เนื่องจากสวัสดิการขององค์กรในปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมทุกความต้องการของพนักงาน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลวิจัยกิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2533) และจิตรพัชร กิรินันท์เจตน์ (2558) ที่พบว่า พนักงานในภาคเอกชนอยากให้ปรับปรุงสวัสดิการด้านสุขภาพ โดยเพิ่มวงเงินสวัสดิการด้านสุขภาพ เพิ่มรายการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ครอบคลุมโรคมามากยิ่งขึ้น

5.1.3 ความต้องการสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวของ Generation Y

จากการสัมภาษณ์พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนมีความต้องการด้านการท่องเที่ยวที่แตกต่างกัน พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐอยากให้องค์กรมีสวัสดิการด้านการท่องเที่ยว โดยมีความต้องการสวัสดิการด้านการท่องเที่ยว 2 ประเด็นหลัก ได้แก่ การท่องเที่ยวกับองค์กรและส่วนลดแพ็คเกจท่องเที่ยวของพนักงาน ส่วนพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาคเอกชนส่วนใหญ่เห็นว่าสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวที่ได้รับมีความเพียงพอกับความ ต้องการแล้ว โดยกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวเพิ่มเติม คือ การปรับสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวไปเป็นรางวัลอย่างอื่น

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องตามข้อเสนองานวิจัย (Proposition) 3 ที่เสนอว่า Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐมีความต้องการสวัสดิการเพิ่มด้านการท่องเที่ยว เนื่องจากองค์กรของรัฐไม่มีสวัสดิการด้านการท่องเที่ยว เมื่อพิจารณาลักษณะ Generation Y ที่มุ่งทำงานแต่ก็ต้องการความสุข

ความสนุกกับเพื่อนๆ ไปพร้อมกัน และให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิต (Kiattirat Jindamane, 2561) จึงน่าจะมีความต้องการสวัสดิการนี้เป็นอย่างมาก

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลวิจัยของฐานิญา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ที่พบว่า พนักงานภาครัฐมีความต้องการสวัสดิการด้านนันทนาการ เช่น การท่องเที่ยว งานเลี้ยงสังสรรค์ อีกทั้งปัจจุบันยังไม่ได้รับสวัสดิการด้านการท่องเที่ยว องค์กรรัฐจึงควรเพิ่มโอกาสพนักงานในการร่วมกิจกรรมนันทนาการ เพื่อเพิ่มความผูกพันในองค์กร

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

จากผลวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุป ความต้องการสวัสดิการของ Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชนในกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาจัดทำเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารดังนี้

1. ผลวิจัยพบว่า พนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชนมีความต้องการฟิตเนส ดังนั้นองค์กรควรเพิ่มสวัสดิการด้านสุขภาพที่ส่งเสริมการออกกำลังกายในฟิตเนส เนื่องจากพนักงานจะได้ออกกำลังกายมีสุขภาพที่ดีขึ้นแล้ว ยังมีผลช่วยในเรื่องความสามารถการทำงานได้ด้วย

2. ผลวิจัยพบว่า พนักงาน Generation Y มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพเพิ่มเติมจากที่องค์กรจัดให้ ดังนั้นองค์กรควรจัดสวัสดิการด้านสุขภาพให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยที่ครอบคลุมการรักษา และการตรวจสุขภาพ รวมทั้งดูแลสวัสดิการด้านสุขภาพของครอบครัว เพื่อการลดความกังวลที่มีต่อสุขภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

3. ผลวิจัยพบว่า พนักงาน Generation Y มีความต้องการสวัสดิการด้านการท่องเที่ยวเพิ่มเติมจากที่องค์กรจัดให้ ดังนั้นองค์กรควรเพิ่มสวัสดิการด้านท่องเที่ยว จัดการท่องเที่ยวประจำปี และแพ็คเกจส่วนลดท่องเที่ยว เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายและสานสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร

4. ผลวิจัยพบว่า พนักงาน Generation Y มีความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่น ดังนั้นองค์กรควรออกแบบสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น โดยเปลี่ยนจากสวัสดิการที่พนักงานไม่ได้ใช้ มาเป็นสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ อาทิ เช่น พนักงาน Generation Y ที่มีสถานะโสดไม่แต่งงาน สวัสดิการด้านสุขภาพที่คู่สมรสได้รับก็จะปรับเป็นเพิ่มวงเงินสวัสดิการด้านสุขภาพให้พนักงานคนนั้นแทน

5. ผลวิจัยพบว่า พนักงาน Generation Y เกิดปัญหาความไม่กระจ่างเมื่อพนักงานต้องการใช้สวัสดิการขององค์กร ดังนั้นองค์กรต้องให้ข้อมูล รายละเอียด และประชาสัมพันธ์สวัสดิการที่พนักงานได้รับทุกประเภทอย่างชัดเจน

6. ผลวิจัยพบว่า เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างเช่นสถานการณ์โควิด 19 สวัสดิการที่พนักงาน Generation Y ได้รับไม่ตรงตามมาตรฐานสวัสดิการขององค์กร อาทิเช่นสวัสดิการท่องเที่ยวได้หายไป ดังนั้นองค์กรควรรักษามาตรฐานสวัสดิการ ปรับเปลี่ยน คู่มือผลประโยชน์พนักงานให้เหมาะสมและยุติธรรม

7. ผลวิจัยพบว่า พนักงาน Generation Y ต้องการระดมความคิดและได้รับโอกาสเสนอความคิดเห็น รวมทั้งร่วมปรับปรุงสวัสดิการขององค์กรให้เหมาะสมกับความต้องการของกลุ่มพนักงาน

5.3 ข้อจำกัดงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. งานวิจัยครั้งนี้ศึกษามุมมองความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพและด้านท่องเที่ยวของ Generation Y จากการวิจัยพบว่าพนักงานได้ระบุถึงความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นอีกด้วย ดังนั้นในการวิจัยครั้งถัดไปจึงควรวิจัยเพิ่มเติมในเรื่องของมุมมองของพนักงาน Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและเอกชน ที่มีต่อสวัสดิการยืดหยุ่น ว่าความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของ Generation Y เป็นอย่างไร

2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับสวัสดิการในการทำงานที่ Generation Y ในกรุงเทพมหานครต้องการ โดยใช้การเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งแม้ว่าจะได้ข้อมูลในเชิงลึก แต่อาจมิได้ข้อมูลในเชิงกว้าง ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาโดยใช้รูปแบบงานวิจัยเชิงปริมาณร่วมด้วย เพื่อให้ได้ผลวิจัยในวงกว้างที่กลุ่มตัวอย่างใหญ่ขึ้นและเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด

3. กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้ ประกอบไปด้วยพนักงานเอกชนและข้าราชการ ดังนั้นงานวิจัยในอนาคตจึงอาจศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่ม พนักงาน Generation Y ในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างจาก Generation Y ที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชน

4. งานวิจัยครั้งนี้ศึกษาแค่ความต้องการของ Generation Y ซึ่งมุมมองความต้องการอาจต่างจาก Generation Z ที่กำลังจะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ดังนั้น งานวิจัยในอนาคตควรศึกษาความต้องการสวัสดิการของ Generation Z เพิ่มเพื่อนำมาปรับสวัสดิการขององค์กรให้ตรงกับความต้องการของพนักงาน

บรรณานุกรม

- กมลพร กัลยามิตร. (2559). แรงจูงใจ พลังสู่ความสำเร็จ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 6(3), 175-183. สืบค้นจาก <http://acad.vru.ac.th/Journaal/journal%2063/6313.pdf>
- กรแก้ว จันทภาษา. (2554). เทคนิคการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ. สืบค้นจาก <http://home.kku.ac.th/korcha/int3.html>.
- กาญจนา ฤกษ์สงเคราะห์. (2552). การศึกษาปัจจัยจูงใจและสาเหตุของแนวโน้มที่พนักงานลาออก จากองค์กรในช่วงอายุงานไม่เกิน 5 ปีของบริษัท อีซูซุมอเตอร์(ประเทศไทย) จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. สืบค้นจาก <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/CBSReview/article/download/22362/19188/>
- กิ่งพร ทองใบ. (2553). ระบบค่าตอบแทนสมัยใหม่จากวิชาการส่ววิชาชีพ. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2533). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท ลานนา อุตสาหกรรม เกษตร จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะเศรษฐศาสตร์. สืบค้นจาก <http://thesis.swu.ac.th/swuthesisKittinant.pdf>
- งามจิต อีทวงศ์. (2556). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะรัฐศาสตร์. สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/54930148
- จิตรพัทธ์ กิรินันท์เจตน์. (2558). รูปแบบการจัดสวัสดิการที่ต้องการของพนักงานบริษัท เอ็น เอช เค พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ. สืบค้นจาก <http://www.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/download/231888/158210/>
- ใจ อึ้งภากรณ์. (2559). ความคิดซ้าๆ ของ อีริค ฟรอม. สืบค้นจาก <https://turnleftthai.wordpress.com/2016/04/10/>
- ชนิดา รัตนชล. (2562). ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่นของบุคคลสายสนับสนุน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะรัฐศาสตร์. สืบค้นจาก <http://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/12337/2/A5.pdf>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ฐานิฎา เจริญเลิศวิวัฒน์. (2558). ความพึงพอใจใน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงาน. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์, คณะบริหารธุรกิจ. สืบค้นจาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/2804/1/RMUTT-151680.pdf>
- ณภัค อินทรานนท์และพีรเศรษฐ์ ชมพูมิ่ง. (2561). ศึกษาความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานกสทช. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. สืบค้นจาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5902036325_7790_6678.pdf
- ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก. (2555). การวิจัยทางมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์. สืบค้นจาก <https://www.slideserve.com/mikko/nboonyamalik-hotmail>
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล และคณะ. (2552). การศึกษาเงินออเรชั่นเอ็กซ์และเงินออเรชั่นวายในมุมมองต่อคุณลักษณะของตัวเองและความคาดหวังต่อคุณลักษณะของเงินออเรชั่นอื่น. จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์, 31(121), 1-25. สืบค้นจาก <https://cbsreview.acc.chula.ac.th/ViewArticle.aspx?ArticleID=2>.
- บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด. (2552). รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับแรงงานในงานเกษตรกรรม. สืบค้นจาก <http://nlrc.mol.go.th/research/PEHLQu7/05PEHLQu7.pdf>
- บุญรวย ฤกษ์ชัย. (2543). ความพึงพอใจของพนักงานกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าประจำบ้านต่อสวัสดิการที่ได้รับในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ. สืบค้นจาก <https://dric.nrct.go.th/Search/SearchDetail/97443>
- ปกรณ์ชัย สุพัฒน์ และ ชุตินญา จงมีเสรีจ. (2558). การออกแบบการวิจัย. สืบค้นจาก <https://www.slideshare.net/ssuser5af309/2-50289650>
- ปณิตยา งามจิต. (2560). วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสันประเทศไทยคาดแนวโน้มเงินเดือน. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/pr/detail/11075>
- ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์และประสพชัย พสุนนท์. (2559). การสุ่มตัวอย่าง. วารสารปริชาต, 29(2), 31-48. สืบค้นจาก <http://jfklib.oas.psu.ac.th/opac2/BibDetail.aspx?bibno=>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พงศกร แมชะ. (2561). ศึกษาสวัสดิการแบบเลือกได้กับการดึงดูดคน Gen Y เข้าทำงานในองค์กร (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรหมเพชร เกตดี. (2548). วิธีอนุมาณ. สืบค้นจาก <https://www.gotoknow.org/posts/218975>
- ไพศาล ธเนสรุ่งโรจน์. (2548). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานฝ่ายช่างบริษัทการบินไทย. จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะเศรษฐศาสตร์. สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56710156.pdf
- ภัทรภรณ์ สุขหวด. (2557). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข: โรงพยาบาลบางบัวทอง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะบริหารธุรกิจ. สืบค้นจาก <http://journal.oas.psu.ac.th/index.php/asj/article/download/718/799>
- ระพีพรรณ คำหอม. (2545). สวัสดิการสังคมกับสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: อารยัน มีเดีย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2555). พจนานุกรมศัพท์ศึกษาศาสตร์. สืบค้นจาก <https://www.orst.go.th/>
- สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2557). ความหมายและคำว่าสวัสดิการ. สืบค้นจาก <http://ftiweb.off.fti.or.th/intranet/file/banner/welfare>.
- สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. (2530). ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒที่มีต่อการจัดสวัสดิการในมหาวิทยาลัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะศึกษาศาสตร์. สืบค้นจาก <http://mahaleb.msu.ac.th/arec/Dublin.php/ID=13399933617>
- สมิหรา จิตตลดากร. (2546). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: บริษัท เค็ดดีไทยจำกัด.
- สรรเพชญ ไชยสิริยะสวัสดิ์. (2557). สแกนคน 4 เจเนอเรชัน. สืบค้นจาก http://swis.acp.ac.th/html_edu/acp/temp_informed/1514.pdf
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). สภาพัฒน์เผยแพร่รายงานภาวะสังคมไทย ไตรมาส 4 และภาพรวมปี 2561. สืบค้นจาก http://www.nesdc.go.th/ewt_w3c/ewt_newsphp?nid=9953&filename
- สุภางค์ จันทวานิช. (2546). วิธีเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ. กรุงเทพฯ :จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). Gen Y จับให้มันคั่นให้เวิร์ค. กรุงเทพมหานคร:กรุงเทพธุรกิจ บิซบุ๊ก.
- อุทัย หิรัญโต. (2530). หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ธารพัสณา.
- อภิญาญา อยู่ประเสริฐ และคณะ. (2562). ศึกษาเจเนเนอเรชันกับความต้องการใช้สวัสดิการ ความสมดุลชีวิตและงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). วิทยาลัยเซนต์หลุยส์, คณะ จิตวิทยา. สืบค้นจาก <http://so03.tci-thaijo.org/index.php/oarit/article/download/137573/105577>
- อนุสรณ์ ทงอุไร. (2560). องค์การที่ใช่ของคน Gen Y. สืบค้นจาก <https://www.posttoday.com/life/healthy/239681>
- อรวรรณ พึ่งเพราะ. (2562). การเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล. สืบค้นจาก https://northnfe.blogspot.com/2019/08/blog-post_93.html
- เอมอร จังศิริพรปกรณ์. (2555). แบบแผนการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง. สืบค้นจาก <http://pioneer.netserv.chula.ac.th/~jaimorn/re5.htm>
- Herzberg, F. et al. (1959). The Motivation to work. Retrieved from <https://pdf.wecabrio.com/read/KYhB-B6kfSMC.pdf>
- Kiattirat Jindamane. (2561). ไชรหัสลับ GEN Y. สืบค้นจาก <https://www.terrabbk.com/192371>
- Maslow, A. H.(1950). A Theory of Human Motivation. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.318.2317&rep1&type=pdf>
- Nastasi, B. K. and Schensul, S. L. (2005). Contributions of qualitative research to the validity of intervention research. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2005-07619-002>
- Ratinun Chaiwiboolvech. (2560). เปิดสวัสดิการเด่นของ 4 ประเภทองค์กรในไทย. สืบค้นจาก <https://brandinside.asia/welfare-4-org-thai/>
- Tada Ratchagit. (2562). ความพึงพอใจของพนักงานสำคัญกับองค์กรขนาดไหน. สืบค้นจาก <http://th.hrnote.asia/personnel-management/190724-employee-satisfaction/>
- Terrabbk. (2562). Where Y? สัตว์ Gen Y ในประเทศไทย. สืบค้นจาก <https://www.terrabbk.com/articles/191968>

บรรณานุกรม (ต่อ)

Reddin, W. J. (1970). Managerial effectiveness. Retrieved from <https://numerons.files.wordpress.com/2012/04/managerial-effectiveness.pdf>

