

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

**ความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเจนเนอเรชันวาย กรณีบุคลากรสาย
วิชาการของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**

Economic of Happiness at Work Among Generation X and Generation Y: A Case of Academic

Staff of Universities in Bangkok and Vicinity

พัชรี ภาสุข¹ และ ภูตินันท์ อธิทิพยางกูร^{2*}

Padcharee Phasuk¹ และ Pudinan Adithipyangkul^{2*}

Received : August 10, 2023 / Revised : September 25, 2023 / Accepted : December 20, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสุขทางเศรษฐศาสตร์จากการทำงานระหว่างบุคลากรสายวิชาการ เจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจนเนอเรชันวาย ในสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงยืนยัน ในลักษณะโครงสร้างเชิงเดี่ยว (Single Structure) เก็บสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaires) จากบุคลากรสายวิชาการเฉพาะอาจารย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีตัวอย่าง 45 ราย ซึ่งเป็นขนาดที่เพียงพอสำหรับการอนุมานถึงประชากรในขั้นต้น ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการแบ่งกลุ่มศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และ เจเนอเรชันวาย เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ทางการวิจัยร่วมกับมิติทางประชากร ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมความสุขจากการทำงานทั้งกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ และ เจเนอเรชันวาย ผันเปลี่ยนตาม สวัสดิการและค่าตอบแทน ภาระงานและการประเมินผล การยอมรับทางสังคม การพัฒนาตนเองและการพัฒนาในงาน อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตเด่นชัดปรากฏกับการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่พบว่ากลุ่มเจนเนอเรชันวายให้ความสำคัญมากกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ จากการทดสอบทางสถิติชี้ให้เห็นว่า ภาระงานและการประเมินผล การยอมรับทางสังคม การพัฒนาตนเองและการพัฒนาในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลสัมพันธ์ต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์จากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ ความสุขทางเศรษฐศาสตร์ เจเนอเรชันเอ็กซ์ เจเนอเรชันวาย บุคลากรสายวิชาการ

^{1,2} Asst. Prof. at School of Economics, Sukhothai Thammathirat Open University

* Corresponding: padithip11@yahoo.com

Abstract

The purpose of this research was to study and compare the economic happiness at work between academic staffs in Generation X and Generation Y of university in Bangkok and its vicinity employing confirmatory factor analysis in the form of a single structure to collect survey data with online questionnaires from academic staff of universities in Bangkok and its vicinity. The sample group in the study was 45 which is of sufficient size for initial inference of the population. In this research, the study group was divided into 2 groups which are Generation X and Generation Y reflecting the demographic dimension. The study found that the overall happiness at work in both Generation X and Generation Y groups change accordingly with welfare and compensation workload and evaluation social acceptance self-improvement and development on the job. However, it is noted that the Generation Y group gave more importance in interpersonal interaction in collaboration and working environment compared to the Generation X group. The statistical test indicated that workload and evaluation social acceptance self-improvement and development on the job and working environment have statistically significant relationship to economic happiness at work.

Keywords Economics of Happiness, Generation X, Generation Y, Academic Staff

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

บทนำ

สถาบันการศึกษามีบทบาทสำคัญทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งขับเคลื่อนด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่มีหน้าที่ทั้งในการพัฒนาองค์ความรู้และพัฒนาความร่วมมือทางการวิจัยระหว่างมหาวิทยาลัยร่วมกับภาครัฐและเอกชน เพื่อมุ่งเน้นผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Etzkowitz, 1990) รวมทั้งการพัฒนากำลังคนรุ่นใหม่ที่สามารถต่อยอดเทคโนโลยีที่ได้รับจากการวิจัยทั้งในขณะศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย และนำไปสู่การจัดตั้งบริษัทใหม่เพื่อป้อนผลผลิตเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจของประเทศ (Hayter et al., 2017) จึงกล่าวได้ว่าบุคลากรสายวิชาการในสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การพัฒนาประสิทธิภาพและสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาจึงมีส่วนสำคัญที่จะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานของสถาบันการศึกษา และสามารถขับเคลื่อนองค์ความรู้สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ปัจจัยสำคัญที่พัฒนาสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับความสนใจในเชิงวิชาการ คือ ความสุขทางเศรษฐศาสตร์ของการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในสถาบันการศึกษา ซึ่งถือเป็นแรงงานที่เน้นด้านความรู้ และเป็นแรงงานที่มีความต้องการการได้รับการปฏิบัติที่แสดงให้เห็นถึงคุณค่าและความมีตัวตน (Salas-Vallina et al., 2018) การสร้างความสุขที่มีรูปแบบทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ในการทำงานอาจสร้างแรงบันดาลใจให้แก่แรงงานที่เน้นความรู้ให้สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ตอบสนองทั้งวิสัยทัศน์ของสถาบันการศึกษาและความถนัดและความสนใจของตนเองได้

เมื่อพิจารณาจากช่วงอายุของแต่ละเจนเนอเรชันในตลาดแรงงานในปัจจุบันพบว่าส่วนใหญ่กำลังแรงงานจะเป็นผู้คนในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ คือ ผู้ที่เกิดในช่วงปี 2508 ถึง 2522 และ เจเนอเรชันวายหรือที่เรียกว่าเจนเนอเรชันมิลเลนเนียม คือ ผู้ที่เกิดในช่วงปี 2523 ถึง 2537 (Berkup, 2014; Canaan Messarra et al., 2016; Crampton & Hodge, 2009; Dhanapal et al., 2015; Fisher, 2010; Kraus, 2017; Montana & Petit, 2008) เห็นได้ชัดว่าหากพิจารณาการเกษียณอายุงานที่ 60 ปี ตั้งแต่ปี 2568 เป็นต้นไป กำลังแรงงานในภาคการศึกษาจะเหลือเพียงบุคลากรในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ วาย รวมทั้งเจนเนอเรชันถัดไปเท่านั้น และการศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างของเจนเนอเรชันเอ็กซ์ เจเนอเรชันวาย และเจนเนอเรชันเบบี้บูมได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีแนวโน้มเข้าสู่ภาวะสังคมผู้สูงอายุมากขึ้น ผู้คนในเจนเนอเรชันเบบี้บูมเหลือเพียงจำนวนน้อยในตลาดแรงงาน ในขณะที่ประชากรวัยทำงานกำลังเริ่มต้นเข้าสู่เจนเนอเรชันแซด

การศึกษาความแตกต่างของเจนเนอเรชันถูกนำมาใช้ประโยชน์ในหลายด้าน เช่น การศึกษาพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีออนไลน์ (Dabija et al., 2018; Dhanapal et al., 2015; Heaney, 2007; Levickaite, 2010; Lissitsa & Kol, 2016) รสนิยมในการบริโภคสินค้าและบริการบางประเภท (Fountain & Lamb, 2011; Gurău, 2012; Yang & Lau, 2015) การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับนักเรียนในเจนเนอเรชันใหม่ (Bohl, 2008; Costello et al., 2004; Evans et al., 2016; Nimon, 2007) และการศึกษาพฤติกรรมการทำงานในองค์กร (Bejtkovský, 2016; Berkup, 2014; Crampton & Hodge, 2007; Jorgensen, 2003; Krahn & Galambos, 2014; Montana & Petit, 2008;

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

Reisenwitz & Iyer, 2009; Treuren & Anderson, 2010; Weingarten, 2009) อย่างไรก็ตามผู้ที่ผู้วิจัยได้สืบค้นมา การศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างเจเนอรัลในภาคส่วนด้านการศึกษาและโดยเฉพาะในกลุ่มบุคลากรสาย วิชาการทางการศึกษาที่เป็นอาจารย์นั้นยังมีน้อย ในการศึกษาที่แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสายวิชาการเจเนอ เรชันเอ็กส์ และเจเนอรัลวินาย ซึ่งจัดเป็นกำลังแรงงานหลักในปัจจุบัน (Berkup, 2014) โดยกำหนดขอบเขตการศึกษา คือ มหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผลจากการศึกษานี้จะช่วยให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อ ความสุขทางเศรษฐศาสตร์ของการทำงานของกำลังแรงงานสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในช่วงเจเนอรัลที่ต่างกัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์พัฒนาแนวทางการยกระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มบุคลากรสายวิชาการในช่วง วยที่แตกต่างกันในสถาบันการศึกษาได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสุขทางเศรษฐศาสตร์จากการทำงานระหว่างบุคลากรสายวิชาการ เจเนอรัล เรชันเอ็กส์ และเจเนอรัลวินาย ในสถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

1) ความสุขทางเศรษฐศาสตร์

แนวคิดพื้นฐานทางเศรษฐศาสตร์ส่วนหนึ่งเชื่อว่าการเพิ่มค่าจ้างหรือค่าตอบแทนแก่แรงงานให้มีระดับสูงกว่า อัตราค่าจ้างดุลยภาพในตลาดจะช่วยเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน เนื่องจากหลายสาเหตุ อาทิ การสร้างแรงกดดัน ทางจิตวิทยาให้แรงงานเกิดความกลัวการสูญเสียตำแหน่งงานในองค์กร นอกจากนี้ แรงงานยังอาจจะมีประสิทธิภาพต่อ องค์กรและเต็มใจทำงานหนักเพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรมากยิ่งขึ้น และยังมีผลพลอยได้ที่สำคัญอีกประการ คือ แรงงานที่มีศักยภาพสูงจะได้รับแรงดึงดูดให้เข้ามาทำงานกับองค์กรทำให้เกิดทีมงานที่มีศักยภาพในการสร้าง ความสามารถทางการแข่งขันในระดับสูงให้กับองค์กร อย่างไรก็ตาม การมุ่งเพียงประเด็นด้านค่าจ้างหรือค่าตอบแทน แรงงานอาจยังไม่ครบถ้วนสมบูรณ์นักในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อผลิตภาพของแรงงาน โดยเฉพาะในกรณี ของแรงงานที่มีลักษณะเฉพาะในสายงานต่าง ๆ ที่เป็นแรงงานที่มีทักษะหรือการศึกษาสูง หรือเป็นแรงงานที่มีแบบ แผนความพึงพอใจในการทำงานและมีความมุ่งหมายต่อผลลัพธ์ของการทำงานที่มีเอกลักษณ์ ปัจจัยด้านผลตอบแทน เพียงอย่างเดียวอาจจะไม่สามารถอธิบายพฤติกรรมการทำงานได้อย่างครบถ้วน แต่ปัจจัยด้านผลตอบแทนรวมถึง ปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในภาพรวมที่ส่งผลกระทบต่อ “ความสุขทางเศรษฐศาสตร์ของการทำงาน” ซึ่ง เป็นความพึงพอใจเชิงบูรณาการของการดำรงชีวิตทางสังคมกับมิติทางเศรษฐกิจในการทำงานนั้น อาจอธิบาย พฤติกรรมการทำงานได้อย่างสมบูรณ์มากกว่า

ทั้งนี้ ความสุขทางเศรษฐศาสตร์อาจเชื่อมโยงระดับความสุขเข้ากับระดับการตอบสนองความต้องการของ มนุษย์ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954) ถึงแม้ว่ามาสโลว์จะไม่ได้ชี้ชัดเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการตอบสนองตามความต้องการและความสุขของมนุษย์ แต่ก็ไม่อาจปฏิเสธได้ถึงว่ามี

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

ชีวิตที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจเป็นหลัก ยิ่งตอบสนองความต้องการได้มากเท่าไรผู้คนก็จะยิ่งมีความสุขมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งลำดับขั้นความต้องการนี้สามารถตอบสนองได้ทั้งในรูปแบบตัวเงินหรือรายได้เช่นความต้องการพื้นฐาน ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยในชีวิต สุขภาพที่ดี ความมั่นคงทางการเงิน และที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ ความรัก ความต้องการและความเป็นที่ต้องการ การได้รับการยอมรับ ความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

สำหรับแนวคิดดั้งเดิมเกี่ยวกับความสุขหรือความพึงพอใจในทางเศรษฐศาสตร์สามารถอธิบายเบื้องต้นได้ด้วยทฤษฎีอรรถประโยชน์ ที่ระดับความพอใจหรืออรรถประโยชน์ของบุคคลขึ้นอยู่กับปริมาณผลิตภัณฑ์ที่บริโภค ซึ่งปริมาณผลิตภัณฑ์ดังกล่าวย่อมขึ้นอยู่กับงบประมาณหรือรายได้ที่แต่ละบุคคลสามารถใช้จ่ายใช้สอยได้ ยิ่งงบประมาณเพื่อใช้จ่ายใช้สอยมีมากขึ้นก็ยิ่งทำให้มีโอกาสได้รับความพอใจหรือความสุขมากยิ่งขึ้น ส่วนแนวคิดความสุขทางเศรษฐศาสตร์ที่เกิดจากปัจจัยอื่นที่นอกเหนือจากตัวเงินที่เป็นที่รู้จักและถกเถียงกันอย่างกว้างขวาง ได้แก่ แนวคิดที่เรียกว่า “Easterlin Paradox” (Easterlin, 1973, 1974, 1995, 2001, 2005; Easterlin, 2015; Easterlin et al., 2010; Easterlin et al., 2012; Easterlin & O’Connor, 2020) ซึ่งชี้ให้เห็นข้อจำกัดของรายได้มวลรวมที่สูงขึ้นต่อความสามารถในการทำให้คนมีความสุขมากขึ้น กล่าวคือ แม้ว่าในห้วงเวลาหนึ่ง ความสุขอาจแปรผันโดยตรงตามระดับรายได้ แต่เมื่อพิจารณาข้อมูลในระยะยาวกลับพบว่าอัตราการเติบโตของความสุขและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งอาจตีความได้ว่าปัจจัยเชิงสังคม วิถีชีวิต มุมมองเชิงเปรียบเทียบระหว่างผู้มีรายได้มากและน้อย ปัจจัยในเชิงจิตวิทยาและความเชื่อ รวมถึงปัจจัยอื่น ๆ ควรจะมีอิทธิพลต่อความสุขที่บุคคลตระหนักรู้ ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้ได้ถูกนำมาพิจารณาด้วยในการศึกษาความสุขทางเศรษฐศาสตร์จากการทำงานในที่นี้นอกจากนั้น สังเกตว่าในส่วนของ Easterlin Paradox นี้มีทั้งผู้ที่เสนอผลการศึกษานับสนับสนุนและโต้แย้ง (Clark et al., 2008; Di Tella & MacCulloch, 2008; Stevenson & Wolfers, 2008; Veenhoven & Hagerty, 2006; Veenhoven & Vergunst, 2014) ซึ่งการศึกษาความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในที่นี้ไม่ได้ต้องการหาหลักฐานเพิ่มเติมเพื่อสนับสนุนหรือโต้แย้งกรอบแนวคิดของมาลโลว์และอีสเตอร์ลิน แต่มุ่งศึกษาปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในกลุ่มบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีรูปแบบการทำงานเฉพาะทางเท่านั้น

2) เจเนอรัชันเอ็กซ์และเจเนอรัชันวาย

ตามแนวคิดนักวิชาการตะวันตก เจเนอรัชัน หมายถึง “กลุ่มคนที่ได้รับรู้ เรื่องราว ประวัติศาสตร์ และเหตุการณ์ ในช่วงเวลาหนึ่งร่วมกัน ซึ่งเป็นตัวหล่อหลอมบุคลิกลักษณะพฤติกรรมของกลุ่มคนในช่วงเวลานั้น” (Howe & Strauss, 2000) ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด เช่น เจเนอรัชันเอ็กซ์ได้มีโอกาสรับรู้และซึมซับช่วงก่อกำเนิดของเทคโนโลยีดิจิทัล คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ และอินเทอร์เน็ต ในขณะที่เจเนอรัชันวายหรือที่เรียกว่าเจเนอรัชันมิลเลนเนียมเติบโตขึ้นมาในช่วงที่เทคโนโลยีเหล่านี้ได้รับการพัฒนาขึ้นจนอาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตแล้ว อย่างไรก็ตามวิถีชีวิตของเจเนอรัชันดังกล่าว นักวิชาการบางท่านแย้งว่าเรื่องราว ประวัติศาสตร์ และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นทางฝั่งตะวันตกโดยเฉพาะอย่างยิ่งสหรัฐอเมริกาอาจไม่สามารถเป็นตัวแทนการจัดกลุ่มเจเนอรัชันที่ครอบคลุมได้ทั่วทั้งโลก ดังนั้นบางกลุ่มนักวิจัยได้ทำการศึกษาเพื่อจำแนกเจเนอรัชันตามบริบททางสังคมและการเมืองของแต่ละประเทศ ตัวอย่างเช่น มาเลเชีย

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

(Ting et al., 2018) แอฟริกาใต้ (Duh & Struwig, 2015) ฮังการี (Kolnhofer-Derecskei et al., 2017) และเม็กซิโก (Fernández-Durán, 2016) สำหรับประเทศไทยนั้น เท่าที่ผู้วิจัยได้สืบค้นมายังไม่พบการศึกษาและการยอมรับเกี่ยวกับการแบ่งเจเนอเรชันตามบริบทของประเทศไทย การวิจัยนี้จะอาศัยการแบ่งเจเนอเรชันตามแนวคิดกระแสหลัก ได้แก่ เจเนอเรชันเอ็กซ์ คือ ผู้ที่เกิดในช่วงปี 2508 ถึง 2522 (ปี ค.ศ. 1965 ถึง 1979) และ เจเนอเรชันวาย คือ ผู้ที่เกิดในช่วงปี 2523 ถึง 2537 (ปี ค.ศ. 1980 ถึง 1994) (McCrindle et al., 2009)

การศึกษาหลายชิ้น เช่น (Brown et al. 1997; Haworth 1997; Lankard 1995; Ortner 1998; Tulgan 1997) พบว่า เจเนอเรชันเอ็กซ์อาจถูกมองอย่างมีอคติว่าเป็นพวกเกียจคร้าน (slacker) เนื่องจากพฤติกรรมขี้เกียจขี้คร้านน้อยแสดงให้เห็นถึงความไม่ภาคีต่อองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับเจเนอเรชันเบบี้บูม แต่จากมุมมองของ (Lankard, 1995) พฤติกรรมดังกล่าวเป็นลักษณะของการพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า เจเนอเรชันเอ็กซ์ให้ความเชื่อมั่นในเสถียรภาพของงานและองค์กรน้อยลงเมื่อเทียบกับเจเนอเรชันเบบี้บูมแต่เชื่อมั่นในความสามารถของตน ซึ่งมุมมองนี้ได้รับการสนับสนุนโดย (Crampton and Hodge, 2007; Johnson and Lopes, 2008) จากการทบทวนวรรณกรรมของ (Denham and Gadhaw, 2002) ที่ชี้ให้เห็นว่าลักษณะหลักของเจเนอเรชันเอ็กซ์ว่าเป็นผู้มีลักษณะ เก็บอารมณ์ ให้ความสำคัญกับการได้รับการยอมรับ ให้คุณค่ากับความหลากหลาย คิดอย่างรอบด้าน เป็นตัวของตัวเอง ใฝ่รู้ด้านเทคโนโลยี เสรีนิยม และเน้นปฏิบัติ การซึมซับเทคโนโลยีถูกมองว่าเป็นปัจจัยหลักของความแตกต่างของเจเนอเรชันวายจากเจเนอเรชันเอ็กซ์ ในขณะที่เทคโนโลยีและโซเซียลมีเดียเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตของเจเนอเรชันวาย ประชากรในเจเนอเรชันเอ็กซ์ซึ่งมีอายุมากกว่าและเติบโตมาในช่วงเวลาที่แตกต่างกันกับเจเนอเรชันวาย จึงค่อนข้างสงบและให้ความสำคัญกับครอบครัวมากกว่า (Kolnhofer-Derecskei et al., 2017 ; Elam et al., 2007) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ (Oblinger, 2003) ที่ชี้ให้เห็นถึงลักษณะของนักศึกษาในเจเนอเรชันวาย (ผู้เกิดระหว่างปี 1982 ถึง 2002) ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่านักศึกษาในเจเนอเรชันวายเลือกที่จะทำงานมอบหมายโดยใช้อินเทอร์เน็ตเป็นเครื่องมือมากกว่าที่จะใช้บริการห้องสมุด และการศึกษาของ (Lissitsa and Laor, 2021) ศึกษาความต้องการการบริโภคบริการวิทยุแบบออนดีมานด์¹ ในอิสราเอลพบว่า สำหรับเจเนอเรชันเอ็กซ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความชอบและการทำงานหลายอย่างพร้อมกันกับการใช้วิทยุแบบออนดีมานด์ ในขณะที่ความต้องการการยอมรับจากสังคมมีความสัมพันธ์เชิงลบ ตรงข้ามกับในกลุ่มเจเนอเรชันวายพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความต้องการการยอมรับจากสังคมและความถี่ของการใช้วิทยุแบบออนดีมานด์ ผู้คนในเจเนอเรชันนี้มองโลกในแง่ดี มีเหตุผล รู้เท่าทันโลก (McNamara, 2005) แต่ยังคงให้คุณค่าต่องาน ครอบครัว และความเป็นอิสระ (Yeaton, 2008)

ในส่วนของการศึกษาของไทยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของเจเนอเรชันต่าง ๆ ในภาพรวมพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงาน หรือความสุขในการทำงาน มีหลากหลายปัจจัยทั้งที่เป็นปัจจัยด้านผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและปัจจัยที่ไม่เป็นตัวเงิน อาทิ (พัชสิริ ชมภูคำ และณัฐธิดา จักรวีศิริ, 2563) พบว่า กลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพล

¹ On-Demand Radio – เป็นผลิตภัณฑ์เสียงที่รับส่งผ่านแอปพลิเคชันสมาร์ตโฟน ประกอบด้วยบริการ เช่น สถานีวิทยุออนไลน์ พ็อดคาสต์ วิทยุผ่านดาวเทียม รวมถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลอื่น ๆ

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

ต่อความพึงพอใจในการทำงานของเจเนอเรชันวายที่สำคัญที่สุด คือ งานที่ชอบและสนุก ความเหมาะสมของผลตอบแทนและความยุติธรรมในการทำงาน และงานที่มีคุณค่าและอิสระ ส่วนปัจจัยดังกล่าวของเจเนอเรชันแซตที่สำคัญที่สุด คือ งานที่ชอบและสนุก งานที่ได้ใช้ความคิดและได้สมดุลชีวิต และความเหมาะสมของผลตอบแทนและความยุติธรรมในการทำงาน นอกจากนี้ กลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจของเจเนอเรชันวายและเจเนอเรชันแซตที่สำคัญที่สุด คือ ผลตอบแทนเพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความสำเร็จให้ชีวิต เพื่อความสุขของตนเอง และแสดงความรับผิดชอบและได้ทำเพื่อผู้อื่น โดยสังเกตว่าในภาพรวมแล้ว กลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแรงจูงใจของทั้งสองเจเนอเรชันโดยรวมมีความคล้ายกันหลายด้าน แต่เจเนอเรชันแซต ให้ความสำคัญมากกว่าเจเนอเรชันวาย อย่างมีนัยสำคัญ ในประเด็นของความพึงพอใจในการทำงานที่ได้ใช้ความคิดและได้สมดุลชีวิต และปัจจัยจูงใจที่เป็นการกระทำเพื่อความสุขของตนเอง

ในทำนองเดียวกัน (พชชนัน นิรมิตรไชยนนท์, อริศรา เล็กสรรเสริญ, ปานจิตร หลงประดิษฐ์, และโสวริทธิ์จร จันทรแสงศรี 2561) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร บรรยากาศขององค์กร และการถ่ายทอดทางสังคมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของครูเจเนอเรชันวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญ โดยความสุขของครูด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ด้านความสามารถในการจัดการความเครียด การเผชิญปัญหาและการปรับตัว และด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ส่วน (วิสุทธิณี ธาเนรัตน์ และคณะ 2566) ที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานและทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการของกลุ่มคนเจเนอเรชันแซต พบว่า รูปแบบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานจะมุ่งเน้นการทำงานให้เสร็จ พยายามร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน และมีความต้องการก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน โดยมีทัศนคติต่อการทำงานในระบบราชการที่สำคัญ คือ การมีสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ดี การสร้างความภูมิใจทั้งต่อตนเองและครอบครัว และการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่

3) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ของบุคลากรสายวิชาการ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานจากการสำรวจข้อมูลความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการมีปัจจัยที่ควรพิจารณา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศและวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย ขวัญกำลังใจหรือหลักจรรยาบรรณ ความรู้สึกของความเป็นกลุ่มก้อนกับสังคมการทำงาน วิสัยทัศน์องค์กร ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย การมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมและสวัสดิการของท้องถิ่น การให้เกียรติจากอาจารย์ด้วยกันและจากนักศึกษา การสนับสนุนจากสังคม ศักดิ์ศรีและคุณค่าทางสังคม การบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าเป็นต้น (Aichinger et al., 2017; Filiz, 2014; Hee et al., 2019; Hee et al., 2018; Isa et al., 2019; Khan et al., 2021; Mehrad, 2020; Szromek & Wolniak, 2020) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ อย่างไรก็ตามก็ตีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มที่เฉพาะเจาะจงในสถาบันและในประเทศหนึ่ง ๆ ซึ่งอาจมีบริบทในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

สำหรับงานวิจัยนี้ได้สรุปกลุ่มปัจจัยที่มีความสอดคล้องกันจากหลายวรรณกรรมที่เกี่ยวกับการศึกษาการจัดการด้านความสุขของบุคลากรด้านการศึกษาที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐกิจของการทำงาน (ตาม Table 1) และได้นำกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ เหล่านั้นมาวิเคราะห์ที่ได้ผลการศึกษา (ตาม Table 3) โดยแบ่งปัจจัยออกเป็นปัจจัยที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งยังแบ่งเป็นปัจจัยที่เป็นตัวงานและไม่เป็นตัวงาน (Chandna, 2021; Mertoglu, 2018) จากการทบทวนวรรณกรรมอาจสรุปปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐกิจที่มุ่งวิเคราะห์ในการวิจัยนี้ ดัง Table 1

Table 1 Factors Affecting Economic Happiness from Literature Review

Factor	Description	Sources
Monetary Factor		
Income/Welfare/Reward		Bhatia and Mohsin (2020)
Non-monetary Factor		
Work related Factor		
- Nature of work/Burden	The nature and quantity of work activities such as teaching, academic service or research, including publication tends to cause an impact on happiness at work. Also, having the freedom to choose how to work, degree of responsibility and job variety can affect happiness at work.	Arora (2020); Duncan et al. (2015); Isa et al. (2019); Mustapha and Zakaria (2013)
- Job Performance Evaluation	Different performance management approach, such as directive performance management or enabling performance management approaches, are likely to have an impact on happiness at work.	Franco-Santos and Doherty (2017)
- Self-Development/ Work Progression	Self-development, getting good feedback and job success is a confirmation of good performance which promotes employee job satisfaction.	Isa et al. (2019); Kun and Gadanez (2022)
- Working Environment	Good working conditions and motivation for personnel cause job satisfaction	Arora (2020); Isa et al. (2019); Kun and Gadanez (2022); Mawoli and Babandako (2011)
Non-work-related Factor		
- Social Acceptance/Interpersonal and Work Collaboration	Having a timely social interaction allows employees to have the appropriate time to socialize, which helps to develop a sense of belonging among colleagues	Isa et al. (2019); Kun and Gadanez (2022); Mustapha and Zakaria (2013)

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

Factor	Description	Sources
	and teamwork which leads to job satisfaction. Not only interactions with colleagues, but interactions with students can lead to happiness in the workplace.	

จาก Table 1 ปัจจัยความสุขทางเศรษฐศาสตร์ที่ศึกษาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ปัจจัยในรูปตัวเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Welfare) ในส่วนปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงินแบ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องตัวงาน ได้แก่ ภาระงานและการประเมิน (Work Burden and Evaluation) การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าของงาน (Self-Development and Work Progression) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และปัจจัยในส่วนที่ไม่ใช่ตัวงาน ได้แก่ การยอมรับทางสังคม (Social Acceptant) และการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกัน (Interpersonal and Work Collaboration) ซึ่งกรอบแนวคิดของการวิจัยแสดงดัง Figure 1

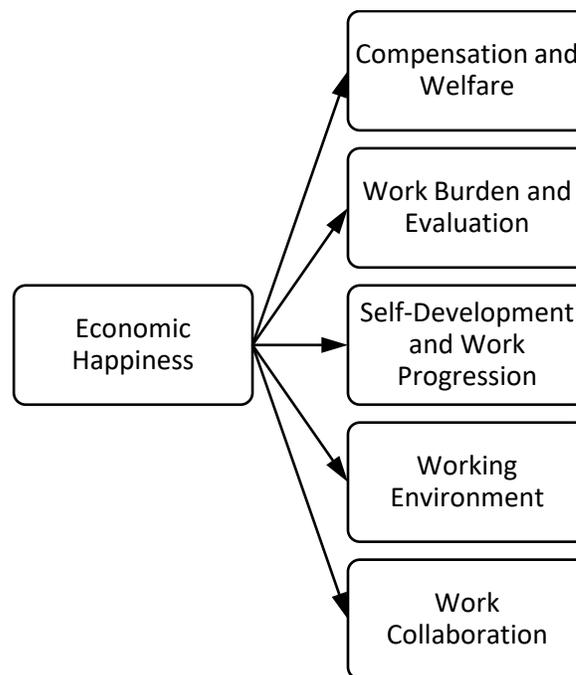


Figure 1 Conceptual framework of the research

วิธีดำเนินการวิจัย

1) ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้เลือกใช้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้จากการเก็บสำรวจด้วยแบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaires) จากนั้นข้อมูลที่ได้รับจะถูกแปลงเป็นรหัสเพื่อจัดเก็บเป็นฐานข้อมูลและใช้ในการวิเคราะห์ในลำดับถัดไป

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

2) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสายวิชาการเฉพาะอาจารย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาชั้นต่ำ 30 ตัวอย่าง ตามแนวคิดของ (Chang et al. 2006) และ (Faul et al. 2007) ซึ่งเป็นขนาดที่เพียงพอสำหรับการอนุมานถึงประชากรในขั้นต้น เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มแบบบังเอิญโดยจำนวนตัวอย่างรวมเท่ากับ 45 ราย และในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการแบ่งกลุ่มศึกษาออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (25 ราย) และ เจนเนอเรชันวาย (20 ราย) เพื่อสะท้อนผลลัพธ์ทางการวิจัยร่วมกับมิติทางประชากร

3) เครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมตลอดจนการศึกษาเชิงประจักษ์ที่ผ่านมา ซึ่งสาระสำคัญภายในถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ร่วมกับ ข้อคำถามปลายเปิด โดยประกอบไปด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพการจ้างงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ในประกาศรับรองวิทยฐานะทางวิชาการ รายได้ต่อเดือน และ รายได้อื่น ๆ ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความสุขทางเศรษฐศาสตร์จากการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบประเมินความเห็น 5 ระดับ โดยประกอบไปด้วยข้อมูลเกี่ยวกับ สวัสดิการและค่าตอบแทน ภาระงานและการประเมินผล การยอมรับทางสังคม การพัฒนาตนเองและการพัฒนาในงาน ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน ร่วมกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น คณะผู้วิจัยได้วางแผนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บสำรวจดังรายละเอียดต่อไปนี้

4.1) การวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากการเก็บสำรวจ

ในการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลจะใช้การตรวจสอบการกระจายตัวปกติของข้อมูล (Normality Testing) โดยวิธีดังกล่าวจะเป็นการเปรียบเทียบค่าความโด่งและค่าความเบ้ของข้อมูล ซึ่งอาศัยการทดสอบไคสแควร์ (Chi-squared Test) เพื่อเทียบความแตกต่างของการกระจายตัว ดังนั้น ผลการทดสอบจะต้องไม่ปรากฏนัยสำคัญทางสถิติเพื่อสะท้อนผลลัพธ์ว่าข้อมูลมีการกระจายตัวเป็นปกติ และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อัลฟาด้วยวิธีของครอนบราซ (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยวิธีดังกล่าวจะเป็นการเปรียบเทียบการกระจายตัว และ เปรียบเทียบความแปรปรวนของข้อคำถามที่เก็บสำรวจต่อความแปรปรวนของชุดคำถามทั้งหมด เพื่อวัดอัตราการกระจายตัวของข้อมูลเชิงสำรวจ ดังนั้น ค่าดัชนีที่สูงจะบ่งบอกถึงข้อมูลที่ได้จากการเก็บสำรวจไม่มีการกระจุกตัว

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

4.2) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปจะใช้หลักสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการบรรยายถึงลักษณะในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างและจัดแสดงในรูปแบบตารางสรุปผล โดยประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3) การเปรียบเทียบความสุทธางเศรษฐศาสตร์จากการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ในการเปรียบเทียบความสุทธางเศรษฐศาสตร์จากการทำงานจะใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ในลักษณะโครงสร้างเชิงเดี่ยว (Single Structure) เพื่อช่วยให้ผลการประมาณค่าในแต่ละปัจจัยสามารถสะท้อนผลลัพธ์ใกล้เคียงกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือเข้าใกล้ประสิทธิภาพเชิงอนันต์มากที่สุด (Asymptotically Efficient) แม้ข้อมูลที่ใช้จะมีอยู่อย่างจำกัด กระบวนการประมาณค่าจะอาศัยหลักการหาภาวะความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation: MLE) แล้วจึงทำการทดสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Goodness of Fit) ตามเกณฑ์การพิจารณาดัง Table 2

Table 2 Illustrated Model Goodness of Fit Index and Benchmarks

	Benchmarks	References
Chi-squared	Prob. > 0.05	Joreskog and Sorbom (1989)
Relative Chi-squared	< 2.00	Bollen (1989)
Root Mean Square Error Approximation: RMSEA	< 0.06	Hu and Bentler (1999)
Standardized Root Mean Residual: SRMR	< 0.06	Hu and Bentler (1999)

โดยจากดัชนีดัชนีสารูปสนิตีตั้งข้างต้น หากตรวจพบว่าดัชนีตัวใดตัวหนึ่งไม่ผ่านเกณฑ์พิจารณาจะถือว่าผลการประมาณค่ากับข้อมูลเชิงประจักษ์ไม่เกิดความสอดคล้องกัน และยังไม่สามารถใช้ผลของแบบจำลองในการบรรยายผลการศึกษาได้ สำหรับการแก้ปัญหาตั้งข้างต้นจำเป็นต้องดำเนินการปรับค่าความสอดคล้องของโครงสร้าง (Model Adjustment) ด้วยการสร้างเส้นความแปรปรวนร่วม (Covariance Path) ระหว่างตัวแปรภายใต้โครงสร้างความสัมพันธ์ที่ถูกสร้างขึ้น จนกระทั่งแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์จะสอดคล้องกันโดยสมบูรณ์ จึงจะสามารถนำผลของแบบจำลองไปใช้ในการอภิปรายผลการศึกษา

ผลการวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามและค่าสถิติเชิงพรรณนาที่เกี่ยวข้องได้แสดงไว้ใน Table 11 พบว่าตัวอย่างของทั้งเจเนอเรชันเอ็กซ์ และเจเนอเรชันวาย ส่วนใหญ่พบว่าประกอบด้วยเป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีตำแหน่งทางวิชาการต่ำกว่าระดับรองศาสตราจารย์ ยังไม่ได้รับการรับรองวิทยฐานะทางด้านการสอนตามมาตรฐาน UKPSF รายได้หลักไม่เกิน 60,000 บาทต่อเดือน และรายได้เสริมอื่น ๆ ไม่เกิน 20,000 บาทต่อเดือน

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

จากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้ทำการเก็บรวบรวมตามกระบวนการวิจัยข้างต้น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลชี้ให้เห็นว่า ภาพรวมข้อมูลที่ได้จากการเก็บสำรวจมีการกระจายตัวเป็นปกติและสามารถเชื่อถือได้ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.881 ถึง 0.958 ดังรายละเอียดใน Table 3

Table 3 Illustrated Normality Testing and Alpha Coefficient

	Overall		Generation X		Generation Y	
	Normality	Alpha	Normality	Alpha	Normality	Alpha
Compensation and Welfare	0.054	0.937	0.538	0.929	0.104	0.949
Work Burden and Evaluation	0.127	0.958	0.549	0.938	0.001	0.974
Social Acceptance	0.390	0.914	0.979	0.877	0.325	0.939
Self-Development and Work Progression	0.375	0.940	0.571	0.924	0.325	0.949
Interpersonal and Work Collaboration	0.276	0.881	0.265	0.825	0.210	0.910
Working Environment	0.115	0.942	0.883	0.903	0.008	0.962

Remark: Normality Test Represented by Chi-squared Probability

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามมิติทางประชากรชี้ให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยหากพิจารณาตามมิติทางประชากรจะพบว่า ในกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์มีอายุเฉลี่ย 50 ปี มีสถานภาพโสด เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยรัฐ สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ไม่มีประกาศรับรองวิทยฐานะทางวิชาการ มีรายได้มากกว่า 90,000 บาทต่อเดือน และมีรายได้เสริมน้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน

ในขณะที่กลุ่มเจเนอเรชันวายมีอายุเฉลี่ย 36 ปี มีสถานภาพโสด เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเอกชน สำเร็จการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท มีตำแหน่งทางวิชาการ คือ อาจารย์ ไม่มีประกาศรับรองวิทยฐานะทางวิชาการ มีรายได้ระหว่าง 30,001 ถึง 40,000 บาท และมีรายได้เสริมน้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ดังรายละเอียดใน Table 11 ในภาคผนวก

การเปรียบเทียบความสุขทางเศรษฐศาสตร์จากการทำงานตามมิติทางประชากร พบว่า ภาพรวมความสุขจากการทำงานทั้งกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ และ เจเนอเรชันวาย ผันเปลี่ยนตาม สวัสดิการและค่าตอบแทน ภาระงานและการประเมินผล การยอมรับทางสังคม การพัฒนาตนเองและการพัฒนาในงาน อย่างไรก็ตามข้อสังเกตเด่นชัดปรากฏกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่พบว่ากลุ่มเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญมากกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์

จากการทดสอบทางสถิติชี้ให้เห็นว่า ภาระงานและการประเมินผล การยอมรับทางสังคม การพัฒนาตนเองและการพัฒนาในงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลสัมพันธ์ต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์จากการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังรายละเอียดใน Table 4

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

Table 4 Illustrated Comparing Happiness Economics for Working by Demographic Aspect

	Generation X			Generation Y			χ^2 Test
	Mean	S.D.	Meaning	Mean	S.D.	Meaning	
Compensation and Welfare	3.560	0.961	Affected	3.833	1.098	Affected	4.306
Work Burden and Evaluation	3.760	0.831	Affected	4.111	0.963	Affected	11.225 ***
Social Acceptance	3.800	0.577	Affected	4.111	0.963	Affected	10.314 **
Self-Development and Work Progression	3.560	0.821	Affected	4.111	0.963	Affected	8.048 **
Interpersonal and Work Collaboration	3.880	0.726	Affected	4.167	0.924	Strongly Affected	4.675
Working Environment	3.680	0.852	Affected	4.222	1.114	Strongly Affected	10.243 **

Remark: ***, **, * Denote Statistically Significant at 0.01, 0.05, and 0.10 Respectively

สำหรับการประมาณค่าด้วยแบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันเพื่อพิจารณารายละเอียดปัจจัยขับเคลื่อนความสุขทางเศรษฐศาสตร์จากการทำงาน พบว่า ความครอบคลุมของสวัสดิการสุขภาพ การเติบโตในสายงาน และเงินเดือน เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่การเติบโตของเงินเดือน การเติบโตในสายงาน และความเหมาะสมของผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ดังรายละเอียดใน Table 5

Table 5 Illustrated Comparing CFA of Compensation and Welfare

Compensation and Welfare	Generation X			Generation Y		
	Loading	S.E.	R-squared	Loading	S.E.	R-squared
Appropriated Salary	0.848 ***	0.063	0.719	0.849 ***	0.069	0.721
Appropriated Other Compensations	0.810 ***	0.076	0.656	0.899 ***	0.048	0.808
Appropriated Salary Promotion System	0.810 ***	0.076	0.656	0.984 ***	0.014	0.968
Appropriated Growth Promotion	0.892 ***	0.049	0.796	0.971 ***	0.018	0.943
Appropriated Healthcare Covering	0.913 ***	0.042	0.834	0.663 ***	0.135	0.440
Appropriated Other Benefits	0.675 ***	0.116	0.456	0.902 ***	0.047	0.814
Appropriated Recreational Activity	0.617 ***	0.131	0.381	0.675 ***	0.130	0.456
Chi-squared	14.846			18.783		
Prob. [Differ from 0]	0.317			0.130		
Degree of Freedom	13			13		
Relative Chi-squared	1.142			1.445		
RMSE	0.075			0.157		
Prob. RMSE [Differ from 0.05]	0.376			0.158		
SRMR	0.041			0.039		

Remark: ***, **, * Denote Statistically Significant at 0.01, 0.05, and 0.10 Respectively

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

ในด้านภาระงานและการประเมินผลชี้ให้เห็นว่า การเปิดโอกาสให้สามารถออกแบบการทำงาน การให้อิสระในการทำงาน และกฎระเบียบที่มีความยืดหยุ่นต่อการทำงาน เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขของกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ การให้อิสระในการทำงาน ความโปร่งใสในการตรวจสอบการประเมินงาน และสัดส่วนการกระจายภาระงาน เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขของกลุ่มเจเนอเรชันวาย ดังรายละเอียดใน Table 6

Table 6 Illustrated Comparing CFA of Work Burden and Evaluation

Work Burden and Evaluation	Generation X			Generation Y		
	Loading	S.E.	R-squared	Loading	S.E.	R-squared
Appropriated Role and Responsibility	0.799 ***	0.076	0.638	0.795 ***	0.089	0.632
Appropriated Regulation and Flexible Working	0.866 ***	0.056	0.750	0.841 ***	0.067	0.707
Appropriated Working Design	0.907 ***	0.041	0.823	0.919 ***	0.035	0.845
Appropriated Freedom in Work	0.896 ***	0.043	0.803	0.992 ***	0.008	0.984
Appropriated Participation for Work Evaluation	0.847 ***	0.061	0.717	0.879 ***	0.055	0.773
Appropriated Work Burden	0.781 ***	0.082	0.610	0.866 ***	0.059	0.750
Appropriated Support and Consisted to Strategy	0.739 ***	0.095	0.546	0.844 ***	0.070	0.712
Appropriated Transparency for Evaluation	0.701 ***	0.105	0.491	0.954 ***	0.022	0.910
Appropriated Working up to Competency	0.635 ***	0.124	0.403	0.849 ***	0.068	0.721
Appropriated Work Distribution and Proportion	0.678 ***	0.112	0.460	0.935 ***	0.030	0.874
Appropriate Reward for Individuals and Society	0.634 ***	0.126	0.402	0.815 ***	0.080	0.664
Chi-squared	43.586			52.042		
Prob. [Differ from 0]	0.246			0.052		
Degree of Freedom	38			37		
Relative Chi-squared	1.147			1.407		
RMSE	0.077			0.150		
Prob. RMSE [Differ from 0.05]	0.339			0.078		
SRMR	0.065			0.039		

Remark: ***, **, * Denote Statistically Significant at 0.01, 0.05, and 0.10 Respectively

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

ด้านการเป็นที่ยอมรับซึ่งให้เห็นว่า ความภาคภูมิใจต่อชีวิต ความภูมิใจต่อการทำงานในฐานะนักวิชาการ และการได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ การได้รับความนับถือและยอมรับ การได้รับการยอมรับจากสังคม และการได้สิทธิในการแสดงความคิดเห็น เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ดังรายละเอียดใน Table 7

Table 7 Illustrated Comparing CFA of Social Acceptance

Social Acceptance	Generation X			Generation Y		
	Loading	S.E.	R-squared	Loading	S.E.	R-squared
Appropriated Trustiness and Acceptance	0.632 ***	0.120	0.399	0.945 ***	0.032	0.893
Appropriated Proficiency Acceptance	0.639 ***	0.128	0.408	0.694 ***	0.128	0.482
Appropriated Rights and Commendation	0.316 *	0.179	0.100	0.882 ***	0.058	0.778
Appropriated Social Acceptance	0.576 ***	0.132	0.332	0.910 ***	0.046	0.828
Appropriated in Success Participation	0.739 ***	0.090	0.546	0.807 ***	0.087	0.651
Appropriated Pride in Working as Academician	0.991 ***	0.020	0.982	0.655 ***	0.131	0.429
Appropriated Life Reputation	0.955 ***	0.024	0.912	0.818 ***	0.085	0.669
Chi-squared	14.805			6.722		
Prob. [Differ from 0]	0.192			0.875		
Degree of Freedom	11			12		
Relative Chi-squared	1.346			0.560		
RMSE	0.118			0.000		
Prob. RMSE [Differ from 0.05]	0.237			0.893		
SRMR	0.095			0.050		

Remark: ***, **, * Denote Statistically Significant at 0.01, 0.05, and 0.10 Respectively

ด้านการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในงานซึ่งให้เห็นว่า ความเหมาะสมของเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้น การได้รับกำลังใจในชีวิตการทำงาน และการสนับสนุนขององค์กร เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ ความสอดคล้องของวิสัยทัศน์องค์กร การได้รับกำลังใจในชีวิตการทำงาน และการสนับสนุนด้านการทำงาน เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ดังรายละเอียดใน Table 8

Table 8 Illustrated Comparing CFA of Self-Development and Work Progression

Self-Development and Work Progression	Generation X			Generation Y		
	Loading	S.E.	R-squared	Loading	S.E.	R-squared
Appropriated Working Support	0.872 ***	0.056	0.760	0.876 ***	0.064	0.767
Appropriated Benchmark for Promotion	0.925 ***	0.040	0.856	0.797 ***	0.094	0.635
Appropriated Organization's Support	0.881 ***	0.054	0.776	0.859 ***	0.071	0.738
Appropriated Career Path Progression	0.644 ***	0.125	0.415	0.867 ***	0.068	0.752

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

Self-Development and Work Progression	Generation X			Generation Y		
	Loading	S.E.	R-squared	Loading	S.E.	R-squared
Appropriated Visions Consistency	0.613 ***	0.133	0.376	0.914 ***	0.050	0.835
Appropriated Cheering Up in Life Working	0.894 ***	0.049	0.799	0.898 ***	0.056	0.806
Chi-squared	7.511			9.602		
Prob. [Differ from 0]	0.483			0.294		
Degree of Freedom	8			8		
Relative Chi-squared	0.939			1.200		
RMSE	0.000			0.105		
Prob. RMSE [Differ from 0.05]	0.530			0.327		
SRMR	0.049			0.025		

Remark: ***, **, * Denote Statistically Significant at 0.01, 0.05, and 0.10 Respectively

ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกันชี้ให้เห็นว่า ความเป็นหมู่คณะ และการทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหา และการให้ความช่วยเหลือในงาน เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขของกลุ่ม เจเนอเรชันเอ็กซ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ การให้การช่วยเหลือในงาน การจัดการความขัดแย้งในองค์กร และการให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหา เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขของกลุ่มเจเนอเรชันวาย ดังรายละเอียดใน

Table 9

Table 9 Illustrated Comparing CFA of Interpersonal and Work Collaboration

Interpersonal and Work Collaboration	Generation X			Generation Y		
	Loading	S.E.	R-squared	Loading	S.E.	R-squared
Appropriated Looking After and Caring	0.462 ***	0.164	0.213	0.566 ***	0.166	0.320
Appropriated Social Protection	0.313 *	0.192	0.098	0.598 ***	0.157	0.358
Appropriated Assisting in Work	0.879 ***	0.056	0.773	0.944 ***	0.037	0.891
Appropriated Problem Consulting	0.884 ***	0.053	0.781	0.921 ***	0.044	0.848
Appropriated Assembling and Teamwork	0.943 ***	0.039	0.889	0.775 ***	0.102	0.601
Appropriated Conflict Management	0.511 ***	0.155	0.261	0.936 ***	0.039	0.876
Appropriated Coordination in Work	0.195	0.200	0.038	0.493 ***	0.185	0.243
Chi-squared	16.318			15.237		
Prob. [Differ from 0]	0.177			0.229		
Degree of Freedom	12.000			12		
Relative Chi-squared	1.360			1.270		
RMSE	0.120			0.122		
Prob. RMSE [Differ from 0.05]	0.222			0.265		
SRMR	0.084			0.096		

Remark: ***, **, * Denote Statistically Significant at 0.01, 0.05, and 0.10 Respectively

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานชี้ให้เห็นว่า อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และการเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขของกลุ่มเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่ ความครอบคลุมของจุดบริการสำคัญ ๆ ความอเนกนาศัยของสถานที่ และ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขของกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ดังรายละเอียดใน Table 10

Table 10 Illustrated Comparing CFA of Working Environment

Working Environment	Generation X				Generation Y			
	Loading	S.E.	R-squared	Loading	S.E.	R-squared		
Appropriated Work Environment	0.747 ***	0.098	0.558	0.947 ***	0.030	0.897		
Appropriated Facilities and Equipment Types	0.927 ***	0.042	0.859	0.851 ***	0.068	0.724		
Appropriated Accessible Resources	0.849 ***	0.066	0.721	0.904 ***	0.046	0.817		
Appropriated Hygienic Environment	0.621 ***	0.126	0.386	0.954 ***	0.025	0.910		
Appropriated Leisure Environment	0.859 ***	0.065	0.738	0.892 ***	0.052	0.796		
Appropriated Service Point of Interest	0.620 ***	0.131	0.384	0.976 ***	0.017	0.953		
Appropriated Accessible Outsources	0.497 ***	0.157	0.247	0.670 ***	0.133	0.449		
Chi-squared	9.291			18.738				
Prob. [Differ from 0]	0.678			0.131				
Degree of Freedom	12			13				
Relative Chi-squared	0.774			1.441				
RMSE	0.000			0.157				
Prob. RMSE [Differ from 0.05]	0.725			0.160				
SRMR	0.049			0.035				

Remark: ***, **, * Denote Statistically Significant at 0.01, 0.05, and 0.10 Respectively

สรุปและอภิปรายผล

ความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์และเจนเนอเรชั่นวาย กรณีบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาสามารถสรุปปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสุขจากการทำงานของบุคลากรสายวิชาการเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ คือ สวัสดิการสุขภาพ การเติบโตในสายงาน และ เงินเดือน โดยปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขด้านภาระงานและการประเมินผลเป็นการเปิดโอกาสให้สามารถออกแบบการทำงาน การให้อิสระในการทำงาน และกฎระเบียบที่มีความยืดหยุ่นต่อการทำงาน สำหรับปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับ คือ ความภาคภูมิใจต่อชีวิต ความภูมิใจต่อการทำงานในฐานะนักวิชาการ และการได้เป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ในด้านการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในงานพบว่าปัจจัยหลักที่ส่งผล คือ ความเหมาะสมของเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้น การได้รับกำลังใจในชีวิตการทำงาน และ การสนับสนุนขององค์กร ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกัน พบว่าปัจจัยด้านความเป็นหมู่คณะและการทำงานเป็นทีม การให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหา และการให้ความช่วยเหลือในงาน เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขจากการทำงาน

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน คือ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และการเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร

ปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสุขจากการทำงานของบุคลากรสายวิชาการเจเนอเรชันวายในภาพรวม คือ สวัสดิการและค่าตอบแทน ภาระงานและการประเมินผล การยอมรับทางสังคม การพัฒนาตนเองและการพัฒนาในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหลักเช่นเดียวกับกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ และพบข้อสังเกตเด่นชัดในปัจจัยการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงานร่วมกัน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่พบว่ากลุ่มเจเนอเรชันวายให้ความสำคัญมากกว่าเมื่อเทียบกับกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ ในส่วนของภาระงานและการประเมินผล พบว่า การให้อิสระในการทำงาน ความโปร่งใสในการตรวจสอบการประเมินงาน และสัดส่วนการกระจายภาระงาน เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในด้านการยอมรับทางสังคม พบว่า การได้รับความนับถือและยอมรับ การได้รับการยอมรับจากสังคม และการได้สิทธิในการแสดงความคิดเห็น เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน สำหรับปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาในงาน พบว่า ความสอดคล้องของวิสัยทัศน์องค์กร การได้รับกำลังใจในชีวิตการทำงาน และการสนับสนุนด้านการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าปัจจัยที่มีผลสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน คือ ความครอบคลุมของจุดบริการสำคัญ ๆ ความอเนกนาศัยของสถานที่ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

จากผลการศึกษาและเปรียบเทียบความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในมหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่ามีความสอดคล้องในหลายด้าน ได้แก่ ในด้านรูปแบบการประเมินผลการทำงาน จากการศึกษาของ (Franco-Santos and Doherty, 2017) ที่ชี้ให้เห็นถึงผลด้านบวกต่อความสุขในการทำงานจากการประเมินที่เน้นส่งเสริมสมรรถนะมากกว่าการประเมินที่มีรูปแบบตายตัว อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาเกี่ยวกับเจเนอเรชันที่บ่งชี้ว่า คนในเจเนอเรชันเอ็กซ์และวายให้ความสำคัญกับอิสระในการกำหนดรูปแบบการทำงานมากขึ้นรวมทั้งการมุ่งพัฒนาตนเองและการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน (Aichinger et al., 2017; Filiz, 2014; Hee et al., 2019; Hee et al., 2018; Isa et al., 2019; Khan et al., 2021; Mehrad, 2020; Szromek & Wolniak, 2020) ในด้านการยอมรับทางสังคม พบว่า การได้รับความนับถือและยอมรับ การได้รับการยอมรับจากสังคม และการได้สิทธิในการแสดงความคิดเห็น เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (Isa et al. 2019; Kun and Gadanez, 2022; Mustapha and Zakaria, 2013)

สำหรับปัจจัยหลักที่มีผลต่อความสุขในการทำงานในด้านการพัฒนาตนเองและการพัฒนาในงาน พบว่า ความสอดคล้องของวิสัยทัศน์องค์กร การได้รับกำลังใจในชีวิตการทำงาน และการสนับสนุนด้านการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานพบว่าปัจจัยที่มีผลสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงาน คือ ความครอบคลุมของจุดบริการสำคัญ ๆ ความอเนกนาศัยของสถานที่ และ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับ (Arora, 2020; Isa et al. 2019; Kun and Gadanez, 2022 ; Mawoli and Babandako, 2011)

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของเจเนอเรชันเอ็กซ์และเจเนอเรชันวาย กรณีบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากผลการวิเคราะห์ทางเศรษฐมิติข้างต้นผู้วิจัยขอเสนอแนะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น มหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เป็นต้น ควรให้ความสำคัญในพัฒนาความสุขทางเศรษฐศาสตร์จากการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยทั้งในส่วนของกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนมากในปัจจุบัน และกลุ่มเจเนอเรชันวายที่มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต ให้มีความครอบคลุมของสวัสดิการสุขภาพ เงินเดือน ตลอดจนโอกาสการเติบโตในสายงาน และความเหมาะสมของผลประโยชน์อื่น ๆ สำหรับการพัฒนาศักยภาพทางด้านวิชาการ อันสอดคล้องกับการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์ของสถาบัน อีกทั้งจะต้องมีการกำหนดภาระงานและการประเมินผลที่เหมาะสม การได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองและการพัฒนาในงานที่รับผิดชอบ รวมถึงการได้รับการยอมรับทางสังคม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่องของอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และการเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กร ความครอบคลุมของจุดบริการสำคัญ ๆ และความมีอนามัยของสถานที่ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งถือว่าเป็นบุคลากรสำคัญในการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศ และเป็นผู้ซึ่งนำองค์ความรู้ต่าง ๆ ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และประเทศต่อไป

อนึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาเชิงลึกถึงความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานในกรณีที่บริบททางเศรษฐกิจและสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์พลิกผัน (เช่น ทางด้านความต้องการของผู้เรียน ค่านิยมทางการศึกษา นโยบายทางการศึกษาเพื่อขับเคลื่อนประเทศในบริบทของสังคมโลก มาตรการสาธารณสุข และเทคโนโลยี) ที่ส่งผลต่อการปรับตัวของมหาวิทยาลัย และการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรสำคัญส่งผลต่อความสุขทางเศรษฐศาสตร์ในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากผู้วิจัยได้รับการช่วยเหลือจากหลายฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน และความร่วมมือระหว่างองค์กร สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หากผลใดพึงจะก่อประโยชน์และความดีงามทั้งปวงผู้วิจัยขอมอบแต่ปีตามารดา คณาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวถึง

ในนามคณะผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วนที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการศึกษา และเผยแพร่องค์ความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้ หากผลอันใดพึงจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อ่านและส่วนรวม หากเกิดข้อผิดพลาดประการใดผู้ศึกษาขออภัยไว้ด้วยความยินดียิ่ง

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

เอกสารอ้างอิง

- พัชสิทธิ์ ชมภูคำ และ ณัฐธิดา จักรภีร์ศิริ. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบคนเจนเนอเรชัน Y และเจนเนอเรชัน Z ในเขตกรุงเทพมหานคร. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, 42(3) ฉบับที่ 165, 1-18.
- พลชนัน นิรมิตรไชยนนท์, อริศรา เล็กสรรเสริญ, ปานจิตร หลงประดิษฐ์, และโสววิทธิธร จันทร์แสงศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของครูเจนเนอเรชันวายในโรงเรียนของรัฐในกรุงเทพมหานคร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian มหาวิทยาลัยศิลปากร (มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ)*, 11(3), 160-176.
- วิสุทธิณี ธาณรัตน์, ฮาซันอักริม ดงนะเต็ง, กิตติภณ คลิ่งเมือง, ปณณวิชญ์ รักชิต, ศิครินทร์ บุญชาติ, ศิวกร หนูพุ่ม, อภิวัฒน์ เพชรกาศ, ภูมิพัฒน์ ธรรมสิทธิบุรณ์, และ ศุภกิตต์ ทับทอง. (2566). ทัศนคติของกลุ่มคน Generation Z ต่อการทำงานในระบบราชการ. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 29(1), 33-48.
- Aichinger, T., Fankhauser, P., & Goodman, R. (2017). Worsening work conditions and rising levels of job satisfaction? measuring the happiness of academics in Japan. *Research in Comparative and International Education*, 12(2), 213-230.
- Arora, R. G. (2020). Happiness among higher education academicians: a demographic analysis. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 3-17. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/RAMJ-11-2019-0024>
- Bejtkovský, J. (2016). The employees of baby boomers generation, generation X, generation Y and generation Z in selected Czech corporations as conceivers of development and competitiveness in their corporation. *Journal of Competitiveness*, 8(4), 105-123.
- Berkup, S. B. (2014). Working with generations X and Y in generation Z period: Management of different generations in business life. *Mediterranean journal of social Sciences*, 5(19), 218.
- Bhatia, A., & Mohsin, F. (2020). Determinants of college teachers' happiness-a comprehensive review. *Journal of critical reviews*, 7(9), 9-17.
- Bohl, J. C. (2008). Generation X and Y in law school: Practical strategies for teaching the MTV/Google generation. *Loy. L. Rev.*, 54, 775.
- Bollen, K. A. (1989). *Structural equations with latent variables* (Vol. 210). John Wiley & Sons.
- Brown, L., Haviland, A., & Morris, S. (1997). Generation x. *Contemporary Education*, 68(3), 202.
- Canaan Messarra, L., Karkoulian, S., & El-Kassar, A.-N. (2016). Conflict resolution styles and personality. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 792-810. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2016-0014>

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

- Chandna, V. (2021). The Impact of Work Centrality and Type of Work on Life Satisfaction: an Exploration of Global Respondents. *Romanian Economic Journal*, 24(81), 50-58.
- Chang, H., Huang, K., & Wu, C. (2006). Determination of sample size in using central limit theorem for weibull distribution. *International journal of information and management sciences*, 17(3), 31.
- Clark, A. E., Frijters, P., & Shields, M. A. (2008). Relative income, happiness, and utility: An explanation for the Easterlin paradox and other puzzles. *Journal of Economic literature*, 46(1), 95-144.
- Costello, B., Lenholt, R., & Stryker, J. (2004). Using Blackboard in Library Instruction: Addressing the Learning Styles of Generations X and Y. *The Journal of Academic Librarianship*, 30(6), 452-460. Retrieved from <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.acalib.2004.07.003>
- Crampton, S. M., & Hodge, J. W. (2007). Generations in the workplace: Understanding age diversity. *The Business Review*, 9(1), 16-22.
- Crampton, S. M., & Hodge, J. W. (2009). Generation Y: uncharted territory. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 7(4).
- Dabija, D.-C., Bejan, B. M., & Tipi, N. (2018). Generation X versus millennials communication behaviour on social media when purchasing food versus tourist services. *E+ M Economie a Management*, 21(1), 191-205.
- Denham, T., & Gadhaw, N. (2002). *Literature review: Factors affecting the development of generation X and Millennial: Societal factors affecting education* Nova Southeastern University].
- Dhanapal, S., Vashu, D., & Subramaniam, T. (2015). Perceptions on the challenges of online purchasing: a study from “baby boomers”, generation “X” and generation “Y” point of views. *Contaduría y administración*, 60, 107-132.
- Di Tella, R., & MacCulloch, R. (2008). Gross national happiness as an answer to the Easterlin Paradox? *Journal of Development Economics*, 86(1), 22-42. Retrieved from <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2007.06.008>
- Duh, H., & Struwig, M. (2015). Justification of generational cohort segmentation in South Africa. *International Journal of Emerging Markets*.
- Duncan, R., Tilbrook, K., & Krivokapic-Skoko, B. (2015). Does academic work make Australian academics happy? *The Australian Universities' Review*, 57(1), 5-12.
- Easterlin, R. A. (1973). Does money buy happiness? *The public interest*, 30, 3.

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

- Easterlin, R. A. (1974). Does economic growth improve the human lot? Some empirical evidence. In *Nations and households in economic growth* (pp. 89-125). Elsevier.
- Easterlin, R. A. (1995). Will raising the incomes of all increase the happiness of all? *Journal of economic behavior & organization*, 27(1), 35-47.
- Easterlin, R. A. (2001). Income and happiness: Towards a unified theory. *The economic journal*, 111(473), 465-484.
- Easterlin, R. A. (2005). Feeding the illusion of growth and happiness: A reply to Hagerty and Veenhoven. *Social Indicators Research*, 74, 429-443.
- Easterlin, R. A. (2015). Happiness and Economic Growth – The Evidence. In W. Glatzer, L. Camfield, V. Møller, & M. Rojas (Eds.), *Global Handbook of Quality of Life: Exploration of Well-Being of Nations and Continents* (pp. 283-299). Springer Netherlands.
Retrieved from https://doi.org/10.1007/978-94-017-9178-6_12
- Easterlin, R. A., McVey, L. A., Switek, M., Sawangfa, O., & Zweig, J. S. (2010). The happiness–income paradox revisited. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 107(52), 22463-22468.
- Easterlin, R. A., Morgan, R., Switek, M., & Wang, F. (2012). China's life satisfaction, 1990–2010. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 109(25), 9775-9780.
- Easterlin, R. A., & O'Connor, K. J. (2020). The Easterlin Paradox. In K. F. Zimmermann (Ed.), *Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics* (pp. 1-25). Springer International Publishing.
Retrieved from https://doi.org/10.1007/978-3-319-57365-6_184-2
- Elam, C., Stratton, T., & Gibson, D. D. (2007). Welcoming a new generation to college: The millennial students. *Journal of College admission*, 195, 20-25.
- Etzkowitz, H. (1990). The second academic revolution: The role of the research university in economic development. *The research system in transition*, 109-124.
- Evans, K. H., Ozdalga, E., & Ahuja, N. (2016). The medical education of generation Y. *Academic Psychiatry*, 40, 382-385.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G* Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior research methods*, 39(2), 175-191.
- Fernández-Durán, J. J. (2016). Defining generational cohorts for marketing in Mexico. *Journal of Business Research*, 69(2), 435-444.

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

Retrieved from <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.06.049>

Filiz, Z. (2014). An analysis of the levels of job satisfaction and life satisfaction of the academic staff. *Social Indicators Research*, 116, 793-808.

Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International journal of management reviews*, 12(4), 384-412.

Fountain, J., & Lamb, C. (2011). Generation Y as young wine consumers in New Zealand: how do they differ from Generation X? *International Journal of Wine Business Research*, 23(2), 107-124.

Retrieved from <https://doi.org/10.1108/17511061111142981>

Franco-Santos, M., & Doherty, N. (2017). Performance management and well-being: a close look at the changing nature of the UK higher education workplace. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(16), 2319-2350.

Gurău, C. (2012). A life-stage analysis of consumer loyalty profile: comparing Generation X and Millennial consumers. *Journal of Consumer Marketing*, 29(2), 103-113.

Retrieved from <https://doi.org/10.1108/07363761211206357>

Haworth, J. G. (1997). The misrepresentation of Generation X. *About Campus*, 2(4), 10-15.

Hayter, C. S., Lubynsky, R., & Maroulis, S. (2017). Who is the academic entrepreneur? The role of graduate students in the development of university spinoffs. *The Journal of Technology Transfer*, 42, 1237-1254.

Heaney, J.-G. (2007). Generations X and Y's internet banking usage in Australia. *Journal of Financial Services Marketing*, 11(3), 196-210. Retrieved from <https://doi.org/10.1057/palgrave.fsm.4760052>

Hee, O. C., Ong, S. H., Ping, L. L., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2019). Factors influencing job satisfaction in the higher learning institutions in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 10-20.

Hee, O. C., Yan, L. H., Rizal, A. M., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2018). Factors influencing employee job satisfaction: A conceptual analysis. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(6), 331-340.

Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. Vintage.

Hu, L. t., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural equation modeling: a multidisciplinary journal*, 6(1), 1-55.

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

- Isa, K., Jaes, L., Damin, Z. A., Latiff, A. A., Rahman, A., Maslan, N., A'ain, A. K., & Tenah, S. S. (2019). Determining indicators of happiness index among university staff. *International Journal of Engineering and Advanced Technology*, 8(5), 726-730.
- Johnson, J. A., & Lopes, J. (2008). The intergenerational workforce, revisited. *Organization Development Journal*, 26(1), 30.
- Joreskog, K., & Sorbom, D. (1989). LISREL 7 User's Reference Guide. Chicago: Scientific Software. In: Inc.
- Jorgensen, B. (2003). Baby Boomers, Generation X and Generation Y? Policy implications for defence forces in the modern era. *Foresight*, 5(4), 41-49.
- Khan, A. J., Bhatti, M. A., Hussain, A., Ahmad, R., & Iqbal, J. (2021). Employee job satisfaction in higher educational institutes: A review of theories. *Journal of South Asian Studies*, 9(3), 257-266.
- Kolnhofer-Derecskei, A., Reicher, R. Z., & Szeghegyi, A. (2017). The X and Y generations' characteristics comparison. *Acta Polytechnica Hungarica*, 14(8), 107-125.
- Krahn, H. J., & Galambos, N. L. (2014). Work values and beliefs of 'Generation X' and 'Generation Y'. *Journal of Youth Studies*, 17(1), 92-112.
- Kraus, M. (2017). Comparing Generation X and Generation Y on their preferred emotional leadership style. *Journal of applied leadership and management*, 5, 62-75.
- Kun, A., & Gadanez, P. (2022). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian teachers. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*, 41(1), 185-199. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Lankard, B. A. (1995). *Career Development in Generation X Myths and Realities*. C. Clearinghouse on Adult, and Vocational Education. Retrieved from <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED388801.pdf>
- Levickaite, R. (2010). Generations x, y, z: How social networks form the concept of the world without borders (the case of Lithuania). *LIMES: Cultural Regionalistics*, 3(2), 170-183. Retrieved from <https://doi.org/10.3846/limes.2010.17>
- Lissitsa, S., & Kol, O. (2016). Generation X vs. Generation Y—A decade of online shopping. *Journal of retailing and consumer services*, 31, 304-312.
- Lissitsa, S., & Laor, T. (2021). Baby Boomers, Generation X and Generation Y: Identifying generational differences in effects of personality traits in on-demand radio use. *Technology in society*, 64, 101526.

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row. Retrieved from <https://www.eyco.org/nuovo/wp-content/uploads/2016/09/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf>
- Mawoli, M. A., & Babandako, A. Y. (2011). An evaluation of staff motivation, dissatisfaction and job performance in an academic setting. *Australian journal of Business and management research*, 1(9), 1.
- McCrinkle, M., Wolfinger, E., & Salt, B. (2009). *The ABC OF XYZ: Understanding the global generations*. UNSW Press.
- McNamara, S. A. (2005). Incorporating generational diversity. *AORN journal*, 81(6), 1149-1153.
- Mehrad, A. (2020). Evaluation of academic staff job satisfaction at Malaysian universities in the context of Herzberg's Motivation-Hygiene Theory. *Journal of Social Science Research*, 15(1), 157-166.
- Mertoglu, M. (2018). Happiness Level of Teachers and Analyzing Its Relation with Some Variables. *Asian Journal of Education and Training*, 4(4), 396-402.
- Montana, P. J., & Petit, F. (2008). Motivating and managing generation X and Y on the job while preparing for Z: A market oriented approach. *Journal of Business & Economics Research (JBER)*, 6(8).
- Mustapha, N., & Zakaria, Z. C. (2013). Measuring job satisfaction from the perspective of interpersonal relationship and faculty workload among academic staff at public universities in Kelantan, Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 4(15), 120–124.
- Nimon, S. (2007). Generation Y and Higher Education: The "Other" Y2K. *Journal of institutional research*, 13(1), 24-41.
- Oblinger, D. (2003). Boomers gen-xers millennials. *EDUCAUSE review*, 500(4), 37-47.
- Ortner, S. B. (1998). Generation X: Anthropology in a media-saturated world. *Cultural Anthropology*, 13(3), 414-440.
- Reisenwitz, T. H., & Iyer, R. (2009). Differences in generation X and generation Y: Implications for the organization and marketers. *Marketing management journal*, 19(2).
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández Guerrero, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149-159. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003>
- Stevenson, B., & Wolfers, J. (2008). *Economic growth and subjective well-being: Reassessing the Easterlin paradox*.

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

- Szromek, A. R., & Wolniak, R. (2020). Job Satisfaction and Problems among Academic Staff in Higher Education. *Sustainability*, 12(12), 4865. Retrieved from <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/12/4865>
- Ting, H., Lim, T.-Y., de Run, E. C., Koh, H., & Sahdan, M. (2018). Are we baby boomers, gen X and gen Y? A qualitative inquiry into generation cohorts in Malaysia. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(1), 109-115.
- Treuren, G., & Anderson, K. (2010). The Employment Expectations of Different Age Cohorts: Is Generation Y Really that Different? *Australian Journal of Career Development*, 19(2), 49-61. Retrieved from <https://doi.org/10.1177/103841621001900207>
- Tulgan, B. (1997). Generation X: Slackers? Or the workforce of the future? *Employment relations today*, 24(2), 55-64.
- Veenhoven, R., & Hagerty, M. (2006). Rising happiness in nations 1946–2004: A reply to Easterlin. *Social Indicators Research*, 79, 421-436.
- Veenhoven, R., & Vergunst, F. (2014). The Easterlin illusion: Economic growth does go with greater happiness. *International Journal of Happiness and Development*, 1(4), 311-343.
- Weingarten, R. M. (2009). Four generations, one workplace: A Gen XY staff nurse's view of team building in the emergency department. *Journal of emergency nursing*, 35(1), 27-30.
- Yang, F. X., & Lau, V. M. C. (2015). "LuXurY" hotel loyalty – a comparison of Chinese Gen X and Y tourists to Macau. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(7), 1685-1706. Retrieved from <https://doi.org/10.1108/IJCHM-06-2014-0275>
- Yeaton, K. (2008). Recruiting and managing the 'why?' generation: Gen Y. *The CPA journal*, 78(4), 68.

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

ภาคผนวก

ตารางแสดงค่าสถิติเชิงพรรณนา

Table 11 Illustrated Descriptive Statistics

	Generation X				Generation Y			
	Frequency	Percentage	Mean	S.D.	Frequency	Percentage	Mean	S.D.
Gender								
Male	9	36			5	25		
Female	16	64			15	75		
Total	25	100			20	100		
Age (Years)			50.16	5.46			35.83	5.58
Mental Status								
Single	14	56			16	80		
Married	11	44			4	20		
Total	25	100			20	100		
Hiring Status								
Public University Staff	11	44			3	15		
Private University Staff	10	40			17	85		
Government Officer	3	12						
Contract Employee	1	4						
Total	25	100			20	100		
Educational Level								
Bachelor's Degree	1	4			2	10		
Master's Degree	9	36			11	55		
Doctorate's Degree	15	60			7	35		
Total	25	100			20	100		
Academic Position								
Lecturer	7	28			18	90		
Asst Prof.	14	56			2	10		
Assoc Prof.	4	16						
Total	25	100			20	100		

ปีที่ 15 ฉบับที่ 29 มกราคม - มิถุนายน 2567

	Generation X				Generation Y			
	Frequency	Percentage	Mean	S.D.	Frequency	Percentage	Mean	S.D.
Academic Certified								
None	21	84			18	90		
FHEA	2	8						
AFHEA	1	4			2	10		
SFHEA	1	4						
Total	25	100			20	100		
Income a Month								
20,001 – 30,000 THB					6	30		
30,001 – 40,000 THB	3	12			10	50		
40,001 – 50,000 THB	3	12			3	15		
50,001 – 60,000 THB	6	24			1	5		
60,001 – 70,000 THB	5	20						
80,001 – 90,000 THB	1	4						
Over 90,000 THB	7	28						
Total	25	100			20	100		
Others Income a Month								
Lower 10,000 THB	12	48			12	60		
10,001 – 20,000 THB	4	16			5	25		
20,001 – 30,000 THB	4	16			1	5		
30,001 – 40,000 THB	1	4			1	5		
40,001 – 50,000 THB					1	5		
50,001 – 60,000 THB	1	4						
60,001 – 70,000 THB	1	4						
Over 90,000 THB	2	8						
Total	25	100			20	100		