

การศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงาน
ในกลุ่มเจเนอเรชั่นวายภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้
และเครื่องเรือนไทย
Ability Development Study of Employees in Generation Y
Under Thai Furniture Industries Association

ณิชามา เทียมทิพร¹

สุดธิดา ข้าพวง¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยในปัจจุบัน 2) ศึกษาระดับความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย โดยทั้ง 2 ข้อ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ และ 4) เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างเป็น เจ้าของกิจการ หรือฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) ในกลุ่มสมาคมอุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือนไทย ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 150 บริษัท ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จากค่า Chi Square ด้วยวิธีเปียร์สัน และ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการทำงานแบบมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงชอบงานที่ท้าทาย และมีเป้าหมายที่ชัดเจน คิดนอกกรอบ และทำงานหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ชอบทำงานเป็นทีม มีความ

¹ นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ถนนประชากรราษฎร์ 1 เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

กระตือรือร้นในการตอบคำถาม และการแสดงความคิดเห็นรวมถึงเวลารับมือมอบหมายงาน ซึ่งกลุ่มธุรกิจนี้มีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ด้านการมอบหมายงานอยู่ใน ระดับมากที่สุด และด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก รวมถึงมีลักษณะการทำงาน และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร มีความสัมพันธ์กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การพัฒนาศักยภาพ, เจเนอเรชั่นวาย, กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the behavior of Generation Y groups under Thai Furniture Industries Association 2) to study importance of a model of personnel development under Thai Furniture Industries Association by two items classified by business status 3) to analyze the relationship between the behavior of Generation Y and status of business 4) to compare the relationship between a model of personnel development and status of business.

The sample group consisted of 150 owners or human resource officers from 150 Companies under Thai Furniture Industries Association in Bangkok and its vicinity

The research results revealed that Generation Y employees have high self-confidence, like a challenging task, and the clear goal, think outside the box, are able to run multiple tasks at the same time, like teamwork, eager to answer questions, and comments, as well as the assigned tasks. This business reviews the development model for "assignments" in highest level and for others at high level. Behaviors and patterns of development in the organization correlated with the general status of the business with a statistical significance level of .05.

Keywords: Ability Development, Generation Y, Thai Furniture Industries Association

บทนำ

ในปัจจุบันหลายองค์กรต้องเผชิญกับปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะโครงสร้างประชากรในองค์กรได้เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงขององค์กรทั่วโลก การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้นำมาซึ่งปัญหาและความขัดแย้งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เช่น การทำงานของพนักงาน เจเนอเรชันวาย ในธุรกิจค้าปลีกมีผลทางทัศนคติในการทำงานทางบวกมากกว่าเจเนอเรชันอื่นๆ โดยบุคลากรที่มีความแตกต่างของช่วงวัย ส่งผลให้มีทัศนคติต่อปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ และให้คุณค่าในการทำงานแตกต่างกัน (ดวงใจ ศรีลัมพ์, 2554)

ประเด็นหลักที่ทำให้เกิดปัญหาก็คือ ปัญหาในการทำงานของเจเนอเรชันวาย ซึ่งถือเป็นกลุ่มที่มีความสำคัญมากในตลาดแรงงาน โดยมีอายุอยู่ในช่วง 16-30 ปี คนกลุ่มนี้มีความเป็นตัวของตัวเอง คิดเร็ว ทำเร็ว ปรับปรุงเร็ว มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ชอบความท้าทาย มีวิถีชีวิตที่ทันสมัย นิยมสื่อสารผ่านเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำยุค (เยาวลักษณ์ โพธิดารา, 2554)

ในองค์กรของอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยก็เช่นเดียวกัน พบว่าองค์กรยังคงมีปัญหาเรื่องของคนทำงานที่อยู่ในเจเนอเรชันวาย ซึ่งอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยนี้ นับเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่น่าสนใจ สามารถทำรายได้เข้าประเทศโดยเฉลี่ยปีละประมาณ 2,500 ล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยมีสินค้าหลักได้แก่ ไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ ทำรายได้ส่งออกเป็นอันดับที่ 19 และเครื่องเรือนประเภทเฟอร์นิเจอร์ ที่ทำรายได้ส่งออกเป็นอันดับที่ 24 ของการส่งออกสินค้าของไทย (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2556) และยังเป็นอุตสาหกรรมหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เห็นได้จากการรวบรวมข้อมูลสถิติของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไทยและประเทศคู่แข่งที่สำคัญในภูมิภาคอาเซียน ทำการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Benchmarking) และประเมินสภาพเศรษฐกิจให้ทราบถึงสถานภาพ และขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมพบว่า เป็นอุตสาหกรรมที่น่าสนใจมากอุตสาหกรรมหนึ่ง (พรชัย ศักดิ์สกุลพรชัย, 2554)

โดยกลุ่มเจเนอเรชันวายนี้เอง เป็นกลุ่มที่ขณะนี้มีความอายุระหว่างยี่สิบเศษถึงสามสิบกว่า อีกไม่นานก็ต้องก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารองค์กรในอนาคต เราจึงต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะของกลุ่มเจเนอเรชันวายให้มากขึ้น อาจทำได้โดยวิธีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับสังคมไทย เช่น การฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง การวิจัยปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การจัดกิจกรรมทางวิชาการ การจัดระบบพี่เลี้ยง (mentoring) หรือการให้ไปศึกษาต่อ หรือใช้แนวทางการพัฒนารายบุคคลดังต่อไปนี้

การสอนงาน (Coaching) การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training: OJT) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) การเพิ่มปริมาณ (Job Enlargement) การมอบหมายงาน (Delegation) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การติดตามหรือสังเกต (Job Shadowing) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) การเป็นวิทยากรภายในหน่วยงาน (In-House Instructor) การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) และการให้ทุนการศึกษา (Scholarship)

จากความจำเป็นข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของแนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานในกลุ่มเจเนอเรชันวาย เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ในกลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยนั่นเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย ภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยในปัจจุบัน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ขนาดของธุรกิจ ลักษณะการดำเนินธุรกิจ และรูปแบบการจัดตั้ง
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ขนาดของธุรกิจ ลักษณะการดำเนินธุรกิจ และรูปแบบการจัดตั้ง
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย

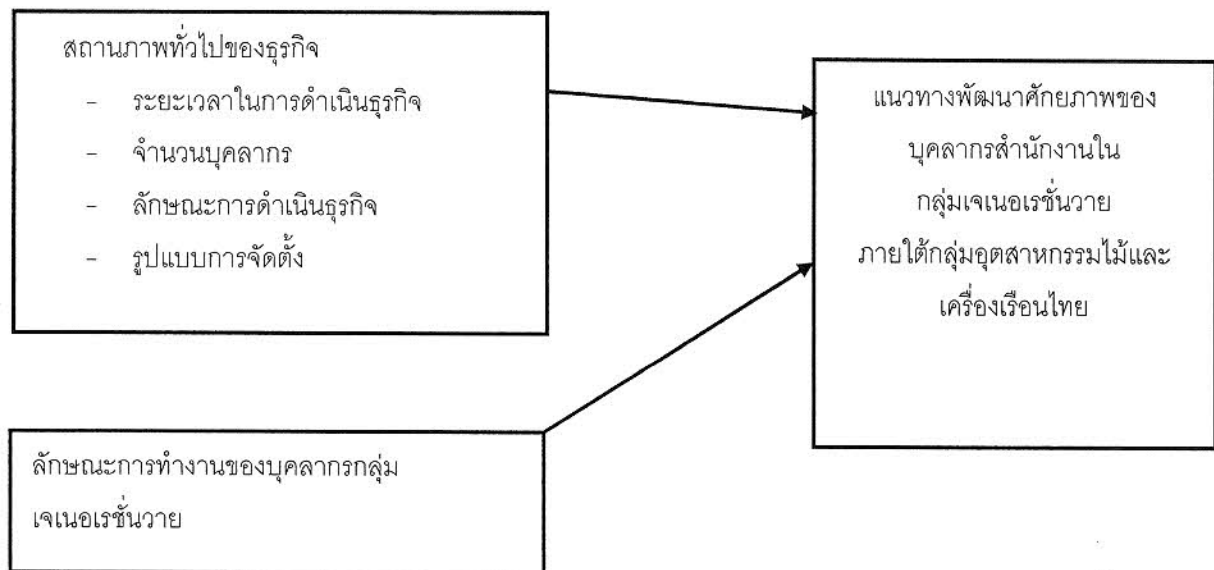
สมมติฐานการวิจัย

1. มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชันวาย ภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย ระหว่างกลุ่มของสถานภาพทั่วไปของธุรกิจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ระหว่างกลุ่มของสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้มีแนวคิดตามกรอบในการดำเนินการวิจัย ดังภาพที่ 1 โดยมี สถานภาพทั่วไปของธุรกิจ และลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย เป็นตัวกำหนดให้เกิดแนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานในกลุ่มเจเนอเรชั่นวายภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงแนวทางพัฒนาศักยภาพกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย ซึ่งคาดว่าจะประโยชน์ 3 ด้านดังนี้

1. ด้านธุรกิจ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายในองค์กรของตนเอง รวมไปถึงสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยนี้ด้วย

