สยามวิชาการ ปีที่ 15 เล่มที่ 2 ฉบับที่ 25 พฤศจิกายน 2557 – กุมภาพันธ์ 2558
Siam Academic Review Vol.15, No.2, Issue 25, November 2014 – February 2015

การศึกษาแนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานในกลุ่มเจเนอเรชั่นวายภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย

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

ณิชาภา เทียมทิพร [1]
สุดธิดา ขำพวง [1]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยในปัจจุบัน 2) ศึกษาระดับความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย โดยทั้ง 2 ข้อ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ และ 4) เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กรกับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ กลุ่มตัวอย่างเป็น เจ้าของกิจการ หรือฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) ในกลุ่มสมาคมอุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือนไทย ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 150 บริษัท ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จากค่า Chi Square ด้วยวิธีเปียร์สัน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการทำงานแบบมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงชอบงานที่ท้าทาย และมีเป้าหมายที่ชัดเจน คิดนอกกรอบ และทำงานหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน ชอบทำงานเป็นทีม มีความ

[1] นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ถนนประชาราษฎร์ 1 เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ 10800

กระตือรือร้นในการตอบคำถาม และการแสดงความคิดเห็นรวมไปถึงเวลารับมอบหมายงาน ซึ่งกลุ่มธุรกิจนี้มีระดับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ด้านการมอบหมายงานอยู่ใน ระดับมากที่สุด และด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก รวมถึงมีลักษณะการทำงาน และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ 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 เจเนอเรชั่นวาย ในธุรกิจค้าปลีกมีผลทางทัศนคติในการทำงานทางบวกมากกว่าเจเนอเรชั่นอื่นๆ โดยบุคลากรที่มีความแตกต่างของช่วงวัย ส่งผลให้มีทัศนคติต่อปัจจัยด้านสิ่งจูงใจ และให้คุณค่าในการทำงานแตกต่างกัน (ดวงใจ ศรลัมพ์, 2554)

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

ในองค์กรของอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยก็เช่นเดียวกัน พบว่าองค์กรยังคงมีปัญหาเรื่องของคนทำงานที่อยู่ในเจเนอเรชั่นวาย ซึ่งอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยนี้ นับเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่น่าสนใจ สามารถทำรายได้เข้าประเทศโดยเฉลี่ยปีละประมาณ 2,500 ล้านเหรียญสหรัฐ โดยมีสินค้าหลักได้แก่ ไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้ ทำรายได้ส่งออกเป็นอันดับที่ 19 และเครื่องเรือนประเภทเฟอร์นิเจอร์ ที่ทำรายได้ส่งออกเป็นอันดับที่ 24 ของการส่งออกสินค้าของไทย (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2556) และยังเป็นอุตสาหกรรมหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เห็นได้จากการรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิของอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไทยและประเทศคู่แข่งที่สำคัญในภูมิภาคอาเซียน ทำการวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบ (Benchmarking) และประเมินสภาพเศรษฐกิจให้ทราบถึงสถานภาพ และขีดความสามารถในการแข่งขันของอุตสาหกรรมพบว่าเป็นอุตสหกรรมที่น่าสนใจมากอุตสาหกกรมหนึ่ง (พรชัย ศักดิ์สกุลพรชัย, 2554)

โดยกลุ่มเจเนอเรชั่นวายนี้เอง เป็นกลุ่มที่ขณะนี้มีอายุระหว่างยี่สิบเศษถึงสามสิบกว่า อีกไม่นานก็ต้องก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารองค์กรในอนาคต เราจึงต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะของกลุ่มเจเนอเรชั่นวายให้มากขึ้น 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)

จากความจำเป็นข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของแนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานในกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ในกลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยนั่นเอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยในปัจจุบัน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ขนาดของธุรกิจ ลักษณะการดำเนินธุรกิจ และรูปแบบการจัดตั้ง

2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ขนาดของธุรกิจ ลักษณะการดำเนินธุรกิจ และรูปแบบการจัดตั้ง

3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย

4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย

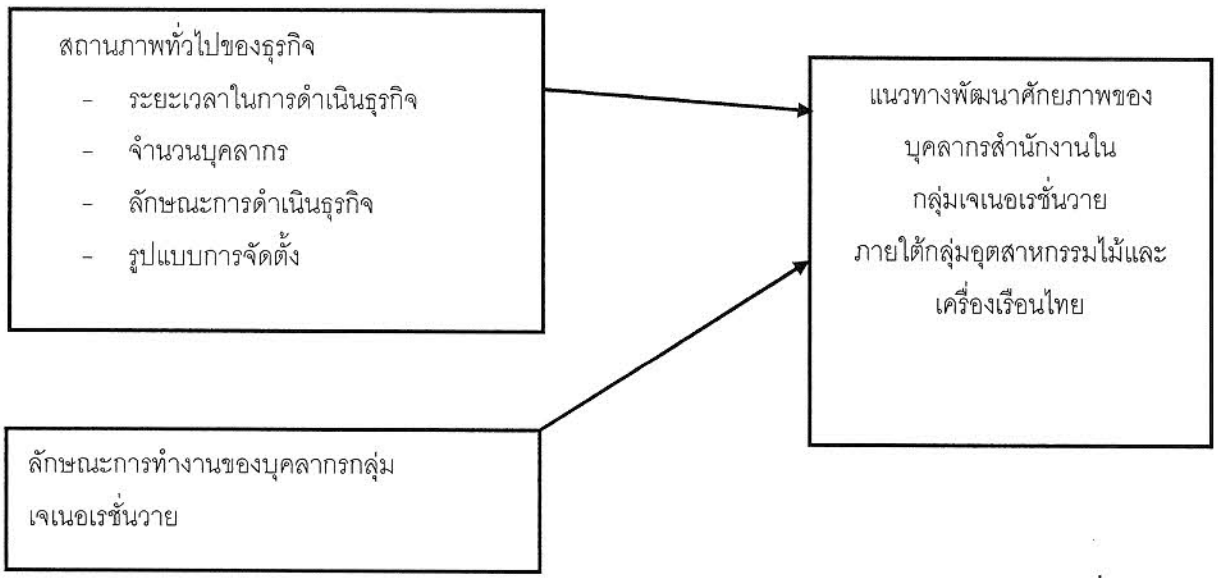
สมมติฐานการวิจัย

1. มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย ระหว่างกลุ่มของสถานภาพทั่วไปของธุรกิจที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ระหว่างกลุ่มของสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้มีแนวคิดตามกรอบในการดำเนินการวิจัย ดังภาพที่ 1 โดยมี สถานภาพทั่วไปของธุรกิจ และลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย เป็นตัวกำหนดให้เกิดแนวทางพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานในกลุ่มเจเนอเรชั่นวายภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการดำเนินการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงแนวทางพัฒนาศักยภาพกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย ซึ่งคาดว่าจะเป็นประโยชน์ 3 ด้านดังนี้

1. ด้านธุรกิจ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรื่องไทย เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรกลุ่มเจเนอชันวายในองค์การของตนเอง รวมไปถึงสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในกลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยนี้ด้วย

2. ด้านการทำงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ได้มีแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขันในการทำงาน

3. ด้านสังคม เพื่อเป็นประโยชน์ในการค้นคว้า และศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย โดยสามารถปรับใช้กับอุตสาหกรรมอื่นๆ ได้

วิธีการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าของกิจการ หรือฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) ในกลุ่มสมาคมอุตสาหกรรมไม้ และเครื่องเรือนไทย ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 150 บริษัท

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ของกลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยในปัจจุบัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 3 ขอมูลที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามแนวของ ลิเคิร์ท (Likert) ดังนี้

ระดับความสำคัญ	**ค่าน้ำหนักของตัวเลือก**
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5

เกณฑ์การแปลความหมายแบ่งเป็นช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.49 แปลความหมาย มีความสำคัญน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย	1.50 - 2.49	แปลความหมาย มีความสำคัญน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50 - 3.49	แปลความหมาย มีความสำคัญปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50 - 4.49	แปลความหมาย มีความสำคัญมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.50 - 5.00	แปลความหมาย มีความสำคัญมากที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากสมาคมอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยในกรุงเทพฯ และปริมณฑล มีบริษัททั้งสิ้น 150 บริษัท ผู้ทำวิจัยจึงได้แจกแบบสอบถาม โดยเดินไปแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองทั้งมด 150 บริษัท

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามทั้งฉบับผ่านการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารธุรกิจอุตสาหกรรมจำนวน 3 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำงานวิจัย และปัญหาพิเศษ จำนวน 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม และอนุมัติให้ออกแบบสอบถามได้

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีการประมวลข้อมูลเป็นขั้นตอน คือหลังจากตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข แล้วบันทึกรหัสลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ และเขียนโปรแกรมสั่งงานโดยใช้สถิติตามลำดับดังนี้

5.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 แบบสอบถามตอนที่ตอนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ของกลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยในปัจจุบัน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ

ตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

5.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 ขอมูลที่เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย จากแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ ใช้ค่า Chi Square ด้วยวิธีเปียร์สันเพื่อวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร

5.3.2 เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์การ กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย จากแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กรณีจำแนกตามสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ โดยรูปแบบการจัดตั้งใช้การวิเคร์ความแตกต่างด้วย T-Test ส่วนระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจของบริษัทท่านจนถึงปัจจุบัน, ขนาดของธุรกิจ และลักษณะการดำเนินธุรกิจ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Anova) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis

5.4 แบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วเรียบเรียงออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ร้อยละของสถานภาพทั่วไปของธุรกิจกลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะปรากฏส่วนใหญ่ พบว่า กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 80.7 มีจำนวนบุคลากร 200 คนขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.7 มีลักษณะการดำเนินธุรกิจแบบตกแต่งภายใน คิดเป็นร้อยละ 64.7 และมีรูปแบบการจัดตั้งแบบนิติบุคคล คิดเป็นร้อยละ 79.3

2. ผลการวิเคราะห์ร้อยละของลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย ของกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะปรากฏส่วนใหญ่ พบว่า ลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย มีบุคลิกภาพในการทำงานโดยส่วนใหญ่แบบมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง คิดเป็นร้อยละ 79.3 มีเป้าหมายในการทำงานโดยส่วนใหญ่ชอบงานที่ท้าทายและมีเป้าหมายที่ชัดเจน คิดเป็นร้อยละ 62.7 เมื่อมีงานเข้ามาพร้อมๆ กันหลายอย่างบุคลากรจะคิดนอกกรอบ และทำงานหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 52.7 มีลักษณะการทำงานแบบชอบทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 66.0 มีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า อย่างใจเย็น และค่อยๆ แก้ปัญหาจากประสบการณ์ที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ 52.7 เมื่อมีการประชุม บุคลากรจะแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการประชุมอยู่บ่อยๆ คิดเป็นร้อยละ 70.7 บุคลากรต้องการเวลาในการทำงานเป็นแบบ มีเวลาการทำงานเป็นระบบที่แน่นอนคิดเป็นร้อยละ 71.3 บุคลากรมีความต้องการด้านสถานที่ทำงานเป็นแบบทำงานทั้งในและนอกสถานที่ได้ คิดเป็นร้อยละ 76.0 บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในระดับคล่องแคล่วคิดเป็นร้อยละ 58.0 เมื่อได้รับมอบหมายงานบุคลากร โดยส่วนใหญ่มีพฤติกรรมสนใจ และมีความกระตือรือร้นในการได้รับมอบหมายงาน คิดเป็นร้อยละ 84.7

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ จากค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สามารถแบ่งเป็นด้านๆ 6 ด้าน พบว่า ระดับความสำคัญของรูปแบบการพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.90 รูปแบบการพัฒนาโดยการอบรม อยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.98 รูปแบบการพัฒนาโดยการเพิ่มทักษะทางวิชาการอยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 รูปแบบการพัฒนาโดยการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.86 รูปแบบการพัฒนาโดยการให้ศึกษาต่อ อยู่ในระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 3.82 และรูปแบบการพัฒนาโดยเน้นการมอบหมายงานม อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.22

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ตารางที่ 1 ตารางแสดงการทดสอบความความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย

ลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย	สถานภาพทั่วไปของธุรกิจ	P - Value
บุคลิกภาพในการทำงาน	- ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	.00*
	- จำนวนบุคลากร	.00*
	- ลักษณะการดำเนินธุรกิจ	.00*
	- รูปแบบการจัดตั้ง	.00*
เป้าหมายในการทำงาน	- ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	.00*
	- จำนวนบุคลากร	.01*
	- ลักษณะการดำเนินธุรกิจ	.01*
	- รูปแบบการจัดตั้ง	.05*
เวลางานเข้ามาพร้อมๆ กันหลายอย่าง	- ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	.00*
	- จำนวนบุคลากร	.00*
	- ลักษณะการดำเนินธุรกิจ	.00*
	- รูปแบบการจัดตั้ง	.00*
ลักษณะการทำงาน	- ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	.12
	- จำนวนบุคลากร	.03*
	- ลักษณะการดำเนินธุรกิจ	.02*
	- รูปแบบการจัดตั้ง	.13

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือดีกว่า

ตารางที่ 1 (ต่อ) ตารางแสดงการทดสอบความความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย (ต่อ)

ลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย	สถานภาพทั่วไปของธุรกิจ	P - Value
การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า	- ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	.01*
	- จำนวนบุคลากร	.00*
	- ลักษณะการดำเนินธุรกิจ	.00*
	- รูปแบบการจัดตั้ง	.00*
การประชุม	- ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	.09
	- จำนวนบุคลากร	.00*
	- ลักษณะการดำเนินธุรกิจ	.00*
	- รูปแบบการจัดตั้ง	.00*
ความต้องการเวลาในการทำงาน	- ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	.01*
	- จำนวนบุคลากร	.00*
	- ลักษณะการดำเนินธุรกิจ	.40
	- รูปแบบการจัดตั้ง	.10
ความต้องการด้านสถานที่ทำงาน	- ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	.25
	- จำนวนบุคลากร	.00*
	- ลักษณะการดำเนินธุรกิจ	.00*
	- รูปแบบการจัดตั้ง	.00*

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือดีกว่า

ตารางที่ 1 **(ต่อ)** ตารางแสดงการทดสอบความความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย (ต่อ)

ลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย	สถานภาพทั่วไปของธุรกิจ	P - Value
ความสามารถใช้คอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ต	- ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	.52
	- จำนวนบุคลากร	.00*
	- ลักษณะการดำเนินธุรกิจ	.00*
	- รูปแบบการจัดตั้ง	.00*
การได้รับมอบหมายงาน	- ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	.00*
	- จำนวนบุคลากร	.00*
	- ลักษณะการดำเนินธุรกิจ	.00*
	- รูปแบบการจัดตั้ง	.00*
การแสดงความคิดเห็นในแต่ละครั้ง	- ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	.67
	- จำนวนบุคลากร	.00*
	- ลักษณะการดำเนินธุรกิจ	.00*
	- รูปแบบการจัดตั้ง	.00*

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือดีกว่า

จากตารางที่ 1 พบว่า ลักษณะการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ขึ้นอยู่กับกับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แบ่งตามลักษณะการทำงานได้ดังนี้

4.1 บุคลิกภาพในการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายขึ้นอยู่กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจทุกด้าน

4.2 เป้าหมายในการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายขึ้นอยู่กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจทุกด้าน

4.3 เวลางานเข้ามาพร้อมๆ กันของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายขึ้นอยู่กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจทุกด้าน

4.4 ลักษณะในการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายขึ้นอยู่กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจและรูปแบบการจัดตั้ง

4.5 การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายขึ้นอยู่กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจทุกด้าน

4.6 การประชุมขึ้นอยู่กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

4.7 ความต้องการเวลาในการทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายขึ้นอยู่กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านลักษณะการดำเนินธุรกิจและรูปแบบการจัดตั้ง

4.8 ความต้องการด้านสถานที่ทำงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายขึ้นอยู่กับกับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

4.9 ความสามารถใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ขึ้นอยู่กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

4.10 การได้รับมอบหมายงานของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายขึ้นอยู่กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจทุกด้าน

4.11 การแสดงความคิดเห็นในแต่ละครั้งของบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายขึ้นอยู่กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจ เกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

5. แสดงการเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย

5.1 ผลการเปรียบเทียบ

ตารางที่ 2 แสดงการเปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร กับระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ จำนวนบุคลากร และลักษณะการดำเนินธุรกิจ

ANOVA ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ		Sig. ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	Sig. จำนวนบุคลากร	Sig. ลักษณะการดำเนินธุรกิจ
รวมปฐมนิเทศ	Between Groups	.000	.000	.000
	Within Groups			
	Total			
รวมอบรม	Between Groups	.000	.000	.000
	Within Groups			
	Total			
รวมวิชาการ	Between Groups	.000	.000	.000
	Within Groups			
	Total			
รวมศึกษาดูงาน	Between Groups	.000	.000	.000
	Within Groups			
	Total			
รวมศึกษาต่อ	Between Groups	.000	.000	.000
	Within Groups			
	Total			
รวมมอบหมายงาน	Between Groups	.000	.000	.000
	Within Groups			
	Total			

จากตารางที่ 2 พบว่า มีความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Sig) ทุกข้อ จึงต้องมีการทดสอบรายคู่ต่อไปว่าคู่ใดแตกต่างกัน

จากการทดสอบรายคู่ระดับความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจด้านจำนวนบุคลากร พบว่า

- ระดับความสัมพันธ์ของการปฐมนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่
- ระดับความสัมพันธ์ของการอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่
- ระดับความสัมพันธ์ของทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่
- ระดับความสัมพันธ์ของการศึกษาดูงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่
- ระดับความสัมพันธ์ของการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่
- ระดับความสัมพันธ์ของการมอบหมายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 คู่

จากการทดสอบรายคู่ระดับความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจด้านลักษณะการดำเนินธุรกิจ พบว่า

- ระดับความสัมพันธ์ของการปฐมนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่
- ระดับความสัมพันธ์ของการอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่
- ระดับความสัมพันธ์ของทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่

- ระดับความสัมพันธ์ของการศึกษาดูงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่
- ระดับความสัมพันธ์ของการศึกษาต่อแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่
- ระดับความสัมพันธ์ของการมอบหมายงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่

จากการทดสอบรายคู่ระดับความสัมพันธ์ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจด้านรูปแบบการจัดตั้ง พบว่า

- ระดับความสัมพันธ์ของทุกรูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กร แตกต่าง กับสถานภาพทั่วไปของธุรกิจด้านรูปแบบการจัดตั้งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย และอภิปรายผล

1. กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทย มีระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจนานกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยมีบุคลากร 200 คนขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นธุรกิจประเภทตกแต่งภายใน นับเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมหนึ่งที่ทำรายได้เข้าประเทศอย่างมหาศาลจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมนี้ต่อไป

2. บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายมีลักษณะการทำงานแบบมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงชอบงานที่ท้าทายและมีเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงเป็นผู้ที่คิดนอกกรอบ ทำงานหลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน และชอบทำงานเป็นทีม แต่บุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวายก็ใจเย็น และจะค่อยๆ แก้ปัญหาโดยอาศัยประสบการณ์ที่ผ่านมา มักจะแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการประชุมอยู่บ่อยๆ มีความต้องการเวลาการทำงานเป็นระบบที่แน่นอน สามารถทำงานทั้งในและนอกสถานที่ได้ใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตได้อย่างคล่องแคล่ว มีความสนใจ และมีความกระตือรือร้นในงานที่ได้รับมอบหมายงาน และมีความคิดเห็นที่เป็นแบบแผน ซึ่งเป็นกลุ่มสำคัญในการพัฒนาอุตสาหกรรมสมัยนี้

3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่เหมาะสมที่สุดต่อบุคลากรกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย คือ ด้านการมอบหมายงานที่มีผลกระทบสูงสุดต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และรวมไปถึงด้านอบรมการสนับสนุนทางวิชาการ ด้านการศึกษาดูงานรวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรศึกษาต่อ ล้วนมีผลต่อการ

พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานในกลุ่มเจเนอเรชั่นวาย ภายใต้กลุ่มอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนไทยทั้งสิ้น

บรรณานุกรม

ฉัตรชาญ ทองจับ. (2552). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะแรงงานในสถานประกอบการ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ดวงใจ ศรลัมพ์. (2554). *การศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรัก ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ: กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย (แก่งคอย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พรชัย ศักดิ์สกุลพรชัย. (2554). *การประเมินสภาพเศรษฐกิจอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไทยเปรียบเทียบคู่แข่งในอาเซียน*. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการงานวิศวกรรม, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พิสมัย เสือเฒ่า. (2553). *แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้านการให้บริการประชาชนของสำนักงานประจำศาลจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เยาวลักษณ์ โพธิดารา. (2554). การจัดการศึกษาทางการพยาบาล: สำหรับนักศึกษา Generation Y. *วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ, 34(2)*, 61-69.

สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2556). *ทิศทางอุตสาหกรรมไม้และเครื่องเรือนของไทย*. สืบค้นเมื่อ 17 มกราคม 2557, จาก http://www2.oie.go.th/GWoods