

18554

การสร้างความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับเจเนอเรชั่นวาย (Generation Y)
เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน
Generation Y : Building a Mutual Understanding for workplace Application

รัชฎา อสิสนธิสกุล
อ้อยอุมมา รุ่งเรือง

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ)
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

พ.ศ.2548

บทคัดย่อ

- ชื่อสารนิพนธ์** : การสร้างความเข้าใจร่วมกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน
(Generation Y : Building a Mutual Understanding for workplace Application)
- ชื่อผู้เขียน** : นางสาวรัชฎา อธิสนธิสกุล
นางสาวอ้อยอุมมา รุ่งเรือง
- อาจารย์ที่ปรึกษา** : อาจารย์ ดร. จุฑามาศ แก้วพิจิตร
- ชื่อปริญญา** : หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ปีการศึกษา** : 2548
-

การศึกษาเรื่องการสร้าง ความเข้าใจเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน เป็นการศึกษาเพื่อรวบรวมความเข้าใจที่มีต่อคุณลักษณะของบุคลากรวัยทำงานที่อยู่ในเจเนอเรชันวาย โดยศึกษาถึงคำจำกัดความของเจเนอเรชันวาย มุมมองและความคิดเห็นของกลุ่มบุคคลในที่ทำงานต่อพฤติกรรมของเจเนอเรชันวาย ความคาดหวังของกลุ่มบุคคลที่มีต่อเจเนอเรชันวาย การเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการขององค์การที่มีต่อเจเนอเรชันวายโดยเฉพาะ ตลอดจนความคาดหวังด้านการทำงานของเจเนอเรชันวายที่มีต่อองค์การ

กลุ่มประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างจากสถานประกอบการทั้งภาครัฐ และเอกชน จำนวน 3 องค์การ คือ บริษัทไปเออร์ไทย จำกัด บริษัทซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) รวมจำนวน 15 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาแนวคิด หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเจเนอเรชันวายจากหนังสือ บทความในวารสาร เอกสารทางวิชาการ ภาคนิพนธ์ และข้อมูลอ้างอิงที่เกี่ยวข้องจากเครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นเครื่องมือ

ผลการศึกษาพบว่า

คำจำกัดความของเจเนอเรชันวายยังไม่แพร่หลายและเป็นที่น่าสนใจโดยทั่วไป ในทัศนะของบุคคลกลุ่มต่างๆที่มีความแตกต่างกันด้านสถานภาพการทำงาน อายุ และลักษณะของธุรกิจทำให้เกิดมุมมองที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถที่มีต่อเจเนอเรชันวายทั้งในส่วนที่มีความเหมือนและมีความแตกต่างกัน ความคาดหวังของกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มพนักงานที่มีความอาวุโสกว่ามีความแตกต่างจากเจเนอเรชันวาย การเตรียมความพร้อมด้านการบริหารจัดการมีเพียงบางส่วนที่คำนึงถึงคุณสมบัติของพนักงานใหม่ที่เข้าสู่องค์กรมากกว่าการเตรียมความพร้อมเพื่อเจเนอเรชันวายโดยเฉพาะ ตลอดจนความต้องการของเจเนอเรชันวายที่มีความต้องการนอกเหนือจากที่องค์กรจัดเตรียมไว้

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน เป็นการศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้าใจด้านคุณลักษณะและความคาดหวังของเจเนอเรชันวายในสถานที่ทำงาน คำจำกัดความ และตัวบ่งชี้คุณลักษณะของเจเนอเรชันวาย เพื่อประยุกต์ใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลและการศึกษาวิจัยต่อไป ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ความเข้าใจคุณลักษณะของเจเนอเรชันวายจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถจัดเตรียม ตำแหน่งงาน รวมทั้งการประสานงานด้วยความเข้าใจที่ถูกต้องต่อกลุ่มบุคลากรนี้ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ตลอดจนการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่เหมาะสมต่อไป

ABSTRACT

Title of Dissertation : Generation Y : Building a Mutual Understanding for
workplace Application

Authors : Ms.Ratchada Asisonthisakul
Ms.Ooyuma Rungruang

Adviser : Prof. Dr. Jutamas Kaewpijit

Program : Master of Science in Human Resources and Organization
Development

Year : 2548

Today's organizations consist of diverse groups of people from all generations and misunderstandings about the differences of subgroups of people from dissimilar generation can sometimes lead to workplace problems. This study has two main objectives which are to explore the characteristics of the population which is known as "Generation Y", and to define the meaning of Generation Y in Thai society.

The results revealed that people in organizations have different ideas, expectations, and understandings about generation Y, and that not many people in Thailand are familiar with the concept of Generation Y. The definition of generation Y reflecting from the study was "a group of people who were born between 1982 and 2002". These people are perceived as creative, confident, and flexible. The result further indicated that people from Generation Y are able to operate computer and work effectively with technology. They are also quite self-conscious about the work-life balance.

The suggestions which can be drawn from the results are that Human resource should build a mutual understanding of Generation Y because they will soon become a majority in the workforce. By doing so, the organization will be better able to

meet the expectations of this group of people and be able to retain them within the organization for much longer.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่องการสร้างความสำเร็จร่วมกับเจเนอเรชันวาย (Generation Y) เพื่อการประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน สำเร็จได้ เนื่องจากบุคคลหลายท่านได้กรุณาช่วยเหลือให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ คำปรึกษาแนะนำ ความคิดเห็น และกำลังใจ

ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร ซึ่งเป็นที่ปรึกษาในการจัดทำสารนิพนธ์ และได้กรุณาให้คำชี้แนะรวมทั้งข้อคิดเห็นต่างๆ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่ายิ่ง แก่ผู้ศึกษา

ขอบคุณคณะเจ้าหน้าที่โครงการฯ ที่ได้ให้ความสะดวกและความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงาน ตลอดระยะเวลาการศึกษาในสถาบัน และขอบคุณเพื่อนๆ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภาคพิเศษ รุ่น 2 ที่คอยเป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งและกันด้วยดีเสมอมา

ขอบคุณผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของ บริษัทไบเออร์ไทย จำกัด บริษัทซีพีเซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด (มหาชน) และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์เป็นอย่างดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้สารนิพนธ์ของผู้ศึกษาสำเร็จลุล่วง

ท้ายสุดนี้ ขอกราบขอบพระคุณพระคุณบิดา มารดา และขอขอบคุณพี่และน้องที่ได้ช่วยส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นเตือน และเป็นกำลังใจตลอดมาให้ผู้เขียนจัดทำสารนิพนธ์

นางสาวรัชฎา อสิสนธิสกุล

นางสาวอ้อยอุมมา รุ่งเรือง

มิถุนายน 2548

18554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(ก)
ABSTRACT	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญตาราง	(ช)
สารบัญภาพ	(ณ)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ปัญหาและที่มาของการวิจัย	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
1.3 ขอบเขต และวิธีการศึกษา	4
1.4 คำนิยามศัพท์	5
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 สภาพการณ์ที่ท้าทายต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ	7
2.2 คำจำกัดความ และคุณลักษณะของบุคลากรในองค์การ ที่มีความแตกต่างตามเจเนอเรชั่น	10
2.3 แนวคิด และทฤษฎีส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และสัมพันธภาพ ในการทำงาน	16
2.4 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	41

บทที่ 3 กรอบแนวคิด และวิธีการศึกษาวิจัย	43
3.1 รูปแบบการวิจัย	43
3.2 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	43
3.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา	44
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	48
บทที่ 4 การวิเคราะห์ และผลการวิจัย	49
4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การ	50
4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์	51
4.3 ผลการศึกษา	52
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	75
5.1 สรุปผลการศึกษา	76
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	81
5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการประยุกต์ใช้	84
บรรณานุกรม	88
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก บทสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้บริหาร	
ภาคผนวก ข บทสัมภาษณ์ความคิดเห็นพนักงานที่มีอายุ 35 ปี ขึ้นไป	
ภาคผนวก ค บทสัมภาษณ์ความคิดเห็นพนักงานที่มีอายุ 25 ปี ขึ้นไป	