

ลักษณะงานที่นักศึกษาไทย Gen Y ประารถนาเป็นอย่างไร?

โดย: อาจารย์ ดร.อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ และ นางสาวธนศพร พันธุ์มณี



อาจารย์ ดร. อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ผู้อำนวยการศูนย์คลังปัญญาและสารสนเทศ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สาขาวิชา Business Analytics and Intelligence

สาขาวิชาวิทยาการประกันภัยและการบริหารความเสี่ยง

คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

และ นางสาวธนศพร พันธุ์มณี วทม. (สถิติประยุกต์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

มีข้าราชการอาวุโสให้ความเห็นกับสิ่งที่ผู้เขียนกล่าวว่า อาชีพข้าราชการไม่เป็นอาชีพที่นักศึกษาอยากจะทำแล้ว โดยกล่าวว่าผู้เขียนมีอคติจนเกินไปกับราชการ อันที่จริงต้องกล่าวว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องจริง ที่เขียนไปนั้นเป็นความจริง แต่ข้าราชการทำนั้นคงรับราชการมานานจนไม่เคยไหล่ออกไปดูโลกภายนอกภาคเอกชนเท่าไรนักเลยยังมีโลกของตัวเองอยู่

เรื่องนี้เคยมีหนังสือเวียนจากสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแสดงร้อยละของผู้สมัครจำแนกตามมหาวิทยาลัยและเมื่อจำแนกตามมหาวิทยาลัยแล้วยังจำแนกตามร้อยละที่สอบผ่านข้อสอบข้อเขียนภาค ก ซึ่งวัดความสามารถทางการใช้ภาษา (Verbal) ความสามารถในการใช้เหตุผล (Reasoning) และ ความสามารถด้านตัวเลข (Numerical) เรียกว่า VRN อันเป็นการวัดเชาว์ปัญญาของมนุษย์อย่างหนึ่ง จดหมายเวียนที่ส่งมาทำให้ผมเองตกใจมากว่านักศึกษาที่จบจากมหาวิทยาลัยของรัฐชั้นนำของไทย มีเพียงจำนวนหยิบมือที่สมัครเข้าสอบภาค ก เพื่อเข้ารับราชการ แต่มีสัดส่วนการสอบผ่านภาค ก ค่อนข้างสูงมาก แต่ผู้ที่สมัครสอบภาค ก จำนวนมาก มาจากมหาวิทยาลัยเกรตต่างๆ หรือมหาวิทยาลัยเกรตต่างๆ เป็นจำนวนมากและสอบผ่านภาค ก น้อยมาก อันสะท้อนให้เห็นว่าผู้มีความรู้ความสามารถสูงไม่สนใจจะสมัครเข้ารับราชการน้อยมาก และมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถต่ำๆ สนใจสมัครเข้ารับราชการมาก

ในทางวิชาการนั้นมีการสังเคราะห์งานวิจัยแล้วพบว่าการคัดเลือกพนักงานนั้นเขาวุ่นปัญหาเป็นตัวแปรพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด ในแทบทุกกรณี แม้จะไม่ได้พยากรณ์ได้ร้อยเปอร์เซ็นต์ก็ตามที่ ดังนั้นการสอบภาค ก ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงยังมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการคัดกรองคนที่มีความรู้ความสามารถ แต่จะดียิ่งกว่าหากได้คนเก่งๆ อยากเข้ารับราชการมากขึ้น เพราะการคัดเลือกไม่สำคัญเท่ากับการสรรหา หากไม่มีตัวเลือกที่ดีที่มาจาก การสรรหาให้คัดเลือกเข้ารับราชการแล้ว ต่อให้การคัดเลือกจะดีแค่ไหนก็ไม่มีวันได้เพชรน้ำงามจากซากเศษโคลน

ที่น่าสนใจมากกว่าคือผมมีข้อมูลว่าอายุเฉลี่ยข้าราชการแรกเข้าใหม่สูงถึง 31.5 ปี ทำให้ชวนสงสัยว่าคนที่มาสมัครเข้ารับราชการด้วยอายุสูงขนาดนี้ไปทำอาชีพอะไรมาก่อนหรือไปทำงานเอกชนมาก่อนแล้วไม่ก้าวหน้าจึงมาแสวงหาความมั่นคงในอาชีพราชการ หรือว่าราชการมีตำแหน่งพนักงานราชการหรือลูกจ้างมาก ทำงานในราชการกันมาเป็นสิบๆ ปีจึงจะมีโอกาสได้บรรจุ แล้วทำไมเราไม่ได้ข้าราชการใหม่แรงเข้าเป็นนักศึกษาเพิ่งจบใหม่อายุ 20 ปี มาจากมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ ซึ่งจะส่งผลดีต่อประเทศมากกว่าเพราะข้าราชการคือผู้ร่างนโยบายสาธารณะและบริหารประเทศ อนาคตของประเทศกำหนดโดยข้าราชการไม่มากนักน้อย

ที่สำคัญทุกวันนี้เงินเดือนข้าราชการก็ไม่ได้แย่อีกต่อไป โดยเฉพาะการมีสวัสดิการที่ดี แต่ทำไมนักศึกษาที่จบใหม่ ๆ จากมหาวิทยาลัยชั้นนำไม่ยอมรับราชการ และถึงเข้าไปรับราชการได้ไม่นานก็ลาออกจากราชการกันเป็นจำนวนมาก? เหตุผลคืออะไร? เป็นเรื่องที่น่าคิดและน่าศึกษา

เรื่องนี้นักศึกษามหาวิทยาลัยไม่ยอมรับราชการและให้อาชีพรับราชการเป็นทางเลือกสุดท้ายนั้น ผมได้ให้นักศึกษาชื่อ นางสาวธนศพร พันธุ์ณี ศึกษาวิจัยโดยเก็บข้อมูลจากนักศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐชั้นนำสองแห่งและเอกชนชั้นนำ 1 แห่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยละ 400 คนรวมเป็น 1,200 คนและเก็บข้อมูลจากนักศึกษาชั้นปีที่ 4 เฉพาะในสาขาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ ซึ่งไม่ต้องไปใช้ทุนเช่นสายแพทยศาสตร์หรือวิทยาศาสตร์สายอื่น และเป็นสาขาที่มีตำแหน่งเข้ารับราชการได้อยู่แล้วสม่ำเสมอ โดยให้จัดลำดับงานที่อยากจะสมัครงาน ที่พึงปรารถนา โดยมีตัวแปรห้าตัวแปรคือ รูปแบบองค์กร การจ่ายผลตอบแทน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และจำนวนชั่วโมงในการทำงาน ดังแสดงในตารางข้างล่างนี้

ตัวแปร	ลักษณะ
รูปแบบองค์กร	จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ 1) ราชการ 2) บริษัทข้ามชาติ 3) บริษัทเอกชน 4) รัฐวิสาหกิจ 5) ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ
การจ่ายผลตอบแทน	จำนวน 3 ระดับ ได้แก่ 1) การจ่ายเงินเดือน 2) การให้สิทธิการเป็นเจ้าของหุ้นของบริษัท 3) การแบ่งกำไรของบริษัท (Profit) ให้
ลักษณะงาน	จำนวน 5 ระดับ ได้แก่ 1) งานประจำซ้ำๆ (Routine) 2) งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ 3) งานโครงการ 4) งานที่ท้าทายความสามารถ 5) งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	จำนวน 3 ระดับ ได้แก่ 1) มีโอกาสในการศึกษาต่อในขณะที่ทำงาน 2) มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยความสามารถโดยไม่มีระบบอุปถัมภ์ 3) มีการพัฒนาศักยภาพตนเอง
จำนวนชั่วโมงในการทำงาน	จำนวน 3 ระดับ ได้แก่ 1) เวลาทำงานปกติ 8 ชม. 5วันสัปดาห์ 2) เวลาทำงานมากกว่า 8 ชม. มากกว่า 5 วันสัปดาห์ 3) อิสระในการเลือกเวลาทำงาน

ทั้งนี้การถามจะไม่เป็นการถามตรงๆ แต่จะล่อถามแบบเนียนๆ โดยนำลักษณะงานห้าตัวแปรดังกล่าวมาคลุกเคล้าผสมกันเป็นส่วนผสมของงาน แล้วค่อยให้จัดลำดับจากภาพรวมในงานนั้นๆ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรทั้งห้า ทำให้ผู้ตอบไม่สามารถตอบให้ตัวเองดูดีหรือ faking good ได้ง่ายนัก โดยที่การจัดลำดับเป็นไปอย่างรอบคอบระมัดระวังผลการวิเคราะห์อรรถประโยชน์ (Utility) ของงานด้วยการวิเคราะห์ทางสถิติที่เรียกว่าการวิเคราะห์คอนจอยท์ (Conjoint analysis) ที่พยายามจะทำนายความน่าพึงปรารถนาหรือลำดับงานที่พึงปรารถนาจากลักษณะของงานต่างๆ กันนั้น ผลการศึกษาพบว่ารูปแบบองค์กร ที่นักศึกษาคิดว่าต้องการทำงานด้วยมากที่สุดคือ 1) ธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ 2) บริษัทเอกชน 3) บริษัทข้ามชาติ 4) รัฐวิสาหกิจ 5) ราชการ ซึ่งจะเห็นได้ว่าราชการนั้นเป็นงานที่มาในลำดับสุดท้ายไม่มีนักศึกษายกสักคน และ Gen Y นั้นเลือกที่จะทำธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ มากที่สุด หากเป็นเช่นนี้แล้วแม้กระทั่งบริษัทเอกชนเองก็จะทำลำบากในการ recruit พนักงาน

สำหรับ การจ่ายผลตอบแทน นั้น พบว่านักศึกษาชอบ การให้สิทธิการเป็นเจ้าของหุ้นของบริษัท เป็นลำดับแรก รองลงมาคือ การแบ่งกำไรของบริษัท (Profit) ให้ และสุดท้ายคือการจ่ายเงินเดือน สะท้อนให้เห็นว่า Gen Y ต้องการเป็นเจ้าของกิจการหรือเป็นส่วนหนึ่งของกิจการมากกว่าการได้รับเพียงเงินเดือน และผลในข้อนี้ก็สอดคล้องกับการที่ Gen Y ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว/อาชีพอิสระ มากที่สุด

สำหรับ รูปแบบงาน ที่ Gen Y สนใจ นั้นเป็นที่น่าผิดหวังยิ่ง คือ Gen Y ชอบงานประจำซ้ำซาก (Routine work) มากที่สุด (แต่กลับอยากเป็นเจ้าของกิจการ ซึ่งขัดแย้งกับสิ่งที่อยากเป็น) ลำดับถัดมาคือชอบงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ อันดับสามคืองานที่ใช้ทักษะหลากหลาย อันดับสี่คืองานโครงการ และที่น่าผิดหวังที่สุดคือ Gen Y เลือกงานที่ทำทายความสามารถไว้ในลำดับท้ายที่สุด แสดงให้เห็นว่า อยากเป็นเจ้าของกิจการ ทำธุรกิจอิสระ ทำงานส่วนตัว แต่พอให้ทำงานยากที่ทำทายความสามารถกลับไม่เอา เลือกไว้เป็นลำดับสุดท้าย

สำหรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่านักศึกษา Gen Y ต้องการงานที่ทำให้ตนเองสามารถไปศึกษาต่อได้ เป็นลำดับแรก ซึ่งเป็นไปตามที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์พบว่านักศึกษาปริญญาตรีรับมาใหม่สุดท้ายมักลาออกไปเรียนต่อ และสะท้อนค่านิยมการมีปริญญาโทในสังคมไทย ลำดับที่สองคือต้องการงานที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วยความสามารถโดยไม่มีระบบอุปถัมภ์ และน่าผิดหวังอีกเช่นกันที่นักศึกษา Gen Y เลือกงานที่มีการพัฒนาศักยภาพตนเองไว้เป็นลำดับสุดท้ายและเมื่อศึกษา จำนวนชั่วโมงการทำงาน พบว่า นักศึกษา Gen Y ชอบที่ทำงานสบายเป็นอิสระ จึงเลือก Flexible work schedule หรือเลือกชั่วโมงการทำงานได้อย่างอิสระเป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นการทำงานวันละแปด ชั่วโมง ห้าวันต่อสัปดาห์ และเลือกงานหนักที่ต้องทำงานเกินวันละแปดชั่วโมงมากกว่าห้าวันต่อสัปดาห์ไว้เป็นลำดับสุดท้าย

ผลการศึกษานี้จะช่วยให้เห็นความท้าทายอย่างยิ่งสำหรับราชการ ที่จะดึงดูด และสรรหาคนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานได้ยาก ในขณะที่เดียวกันก็เป็นความท้าทายของทุกหน่วยงานด้วยเช่นกัน ที่จะออกแบบงานให้ตอบสนองกับอรรถประโยชน์หรือความชอบของคนรุ่นใหม่ Gen Y ยิ่งประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุเต็มวัย (Aged Society) แล้ว นักศึกษา Gen Y ยังมีโอกาสมาก เขามีสิทธิ์ที่จะเลือก แล้วเราจะสร้างสมดุลในการออกแบบงานอย่างไรให้เป็นประโยชน์กับทั้งหน่วยงานและรักษาคน Gen Y เหล่านี้ให้ทำงานได้ อยากมาทำงานกับเรา และปรับตัว