

Gen Z ที่มี “growth mindset” อยากทำงานกับองค์กรแบบไหน ?

วันที่ 19 ส.ค. 2564 เวลา 12:05 น.



“ปัญญาของแผ่นดิน”

โดย รศ. ดร. จรัมพร ไร่ลำยอง

รองผู้อำนวยการสถาบันวิจัย
ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล



ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
คนทำงานจำเป็นต้องมีความพร้อม
ในการปรับตัว พร้อมทั้งจะเรียนรู้ และใส่ใจ
ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

โดย...รศ.ดร.จรัมพร ไร่ลำยอง

หลายองค์กรกำลังมองหาคนเก่งรุ่นใหม่ๆ เข้ามาร่วมงาน และ generation Z (Gen Z) คือ รุ่นประชากรที่เกิดระหว่าง พ.ศ. 2540 -2553 ก็กำลังเป็นกลุ่มประชากรน้องใหม่ที่กำลังเดินหน้าเข้าสู่ตลาดแรงงาน ซึ่งนิยามของคนเก่งในยุคปัจจุบัน ไม่ได้หมายถึง คนทำงานหัวกะทิ หรือคนทำงานที่ความสามารถในทักษะเฉพาะทาง (Hard Skill) เพียงอย่างเดียว แต่ในยุคที่โลกเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนทำงานจำเป็นต้องมีความพร้อมในการปรับตัว พร้อมทั้งจะเรียนรู้ และใส่ใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้มีความเชื่อมโยงกับกรอบความคิดแบบเติบโต (Growth Mindset) ซึ่งจะเป็นกุญแจสู่ความคล่องตัวและความสำเร็จขององค์กร

ภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงในโลกธุรกิจ การดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูงเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของหน่วยทรัพยากรบุคคลที่จะช่วยให้องค์กรเติบโตและยั่งยืน ซึ่งความคาดหวังของคนหนุ่มสาว Gen Z ที่มีต่อองค์กรที่เขาจะเข้าร่วมงานด้วย ย่อมมีความแตกต่างไปจากภาพความคาดหวังของคนรุ่นก่อนอย่างแน่นอน

การศึกษาอิทธิพลของกรอบความคิด (mindset) ที่มีต่อการเลือกสถานที่ทำงานของ Gen Z จากการสำรวจทัศนคติในการทำงานในกลุ่มนักศึกษาระดับปริญญาตรี ปีที่ 3 และ ปีที่ 4 ซึ่งเป็นกลุ่มที่กำลังเตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน จำนวน 477 คน จาก 8 สถาบันอุดมศึกษา ผลการศึกษาได้เผยแพร่ในบทความวิชาการเรื่อง The Impact of Growth Mindset on Selecting the Organizations to Work for ในวารสาร Journal of Business, Economics and Communications ปีที่ 17 ฉบับที่ 4 ซึ่งชี้ว่า mindset มีอิทธิพลต่อการวางแผนเข้าทำงานในองค์กร

Gen Z ที่มี Growth mindset มีโอกาสที่จะเลือกทำงานในองค์กรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมากกว่า และมีโอกาสเลือกทำงานในองค์กรเอกชนน้อยกว่า โดยจากการทดสอบการถดถอยโลจิสติกแบบทวิ พบว่า นักศึกษาที่มี Growth mindset มีโอกาสที่จะเลือกทำงานในองค์กรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีกรอบความคิดติดฝังแน่นหรือ fixed mindset ถึง 1.63 เท่า (ภาพที่ 1) ในทางกลับกัน Gen Z ที่มี Growth mindset มีโอกาสที่จะเลือกทำงานในองค์กรเอกชนน้อยกว่าคนที่มีความ fixed mindset (Adjusted odd ratio: AOR = 0.67) (ภาพที่ 2)



ที่มา: ดัดแปลงจาก Holumyong (2022)

ภาพที่ 1 โอกาสในวางแผนทำงานในองค์กรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ ระหว่าง Gen Z ที่มี Growth mindset และ Gen Z ที่มี Fixed mindset



ที่มา: ดัดแปลงจาก Holomyong (2022)

ภาพที่ 2 โอกาสในวางแผนทำงานในองค์กรเอกชน ระหว่าง Gen Z ที่มี Growth mindset และ Gen Z ที่มี Fixed mindset

ความคาดหวังของคนรุ่นใหม่เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยอธิบายว่า ทำไมนักศึกษา Gen Z ที่มี Growth mindset ถึงสนใจทำงานกับองค์กรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ วิคเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ได้อธิบายไว้ในทฤษฎีความคาดหวังว่าบุคคลมักตัดสินใจ ที่จะปฏิบัติตามทิศทางของแรงจูงใจที่เกิดจากผลลัพธ์ที่ตนเองคาดหวังไว้ โดยแรงจูงใจ เป็นผลที่เกิดจากตัวแปร 3 ตัว ได้แก่ คุณค่าของรางวัล (Valence) เครื่องมือ (Instrumentality) และความคาดหวัง (Expectancy) ผลการศึกษา พบว่า คุณค่าของรางวัล ที่สะท้อนรางวัลที่ได้จากผลลัพธ์ที่เกิดจากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้าร่วมงานในแต่ละประเภทองค์กร คนรุ่นใหม่ที่สนใจทำงานในองค์กรภาครัฐและรัฐวิสาหกิจ คาดหวังที่จะได้รับสวัสดิการของตนเองและครอบครัว และ บำนาญหรือกองทุนเกษียณอายุ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า Gen Z กลุ่มนี้ใส่ใจกับอนาคตการทำงานในระยะยาว และ สวัสดิการที่ครอบคลุมความมั่นคงไปยังสมาชิกในครอบครัว ซึ่งได้ทำศึกษาภายใต้โครงการ “องค์กร 4G มีสุข: เข้าใจ เตรียมพร้อม และหลายช่องทาง”

อ้างอิง

Holomyong, C. (2022). The Impact of Growth Mindset on Selecting the Organizations to Work For. Journal of Business, Economics and Communications. 17(4).

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: Wiley

