

UNITY กับคนต่าง GENERATION

การทำงานร่วมกันระหว่างคนต่าง GEN ในองค์กร

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สกพ.

ประจำเดือนสิงหาคม 2567



สำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

UNITY กับคนต่าง GENERATION

การทำงานร่วมกันระหว่างคนต่าง GEN ในองค์กร

โดย ผศ.ดร.พิทักษ์ จันทรเจริณ อธิการบดี

จากแนวคิด “The Power of SDU: Move Forward with Wisdom & Collaboration (ก้าวไปข้างหน้าด้วยปัญญาและพลังของพวกเรา)” ด้วยการบริหารจัดการตามแนวทาง “Power of Management” โดยการมีส่วนร่วมในการดูแล (Share and Care) ของบุคลากรใน 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. PLANNING :

การวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบที่เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

2. PEOPLE :

การพัฒนาศักยภาพและเสริมสร้างความสุข ความมั่นคง ตลอดจนขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร

3. PROCESS:

การวัดกระบวนการทำงานเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ (RESULTS BASED)

4. RESOURCES:

การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อขับเคลื่อนพลังแห่งการดำเนินงาน



ทั้ง 4 ข้อนีเพื่อ “สร้างการเปลี่ยนแปลงไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น (ACHIEVE BETTER OUTCOMES)” ของบุคลากรต่าง GEN และส่งเสริมความเป็น UNITY ของสำนักกิจการพิเศษ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

UNITY กับคนต่าง GENERATION

การทำงานร่วมกันระหว่างคนต่าง GEN ในองค์กร

โดย ดร.สุกัญ มุมแดง
ผู้อำนวยการสำนักกิจการพิเศษ

เป็นสิ่งที่ท้าทายและจำเป็นในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะ
ในฐานะ HR ของสำนักกิจการพิเศษ มีแนวทางดังนี้

1. ความเข้าใจและยอมรับความแตกต่าง:

เริ่มจากการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่าง
ระหว่าง GEN ต่าง ๆ เช่น GEN Z, MILLENNIALS,
GEN X และ BABY BOOMERS เป็นต้น ทั้งในเรื่อง
ของค่านิยม ความคาดหวัง และวิธีการทำงาน สร้าง
แรงจูงใจด้วยการยอมรับและเคารพความแตกต่างนี้จะ
ช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มความร่วมมือได้มากขึ้น

2. การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ:

เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้ โดยปรับรูปแบบการสื่อสารให้เหมาะสมกับ
แต่ละ GEN เช่น การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับ GEN Z หรือการสื่อสารแบบตัวต่อตัวสำหรับ
GEN X เป็นต้น



3. การเรียนรู้ร่วมกัน:

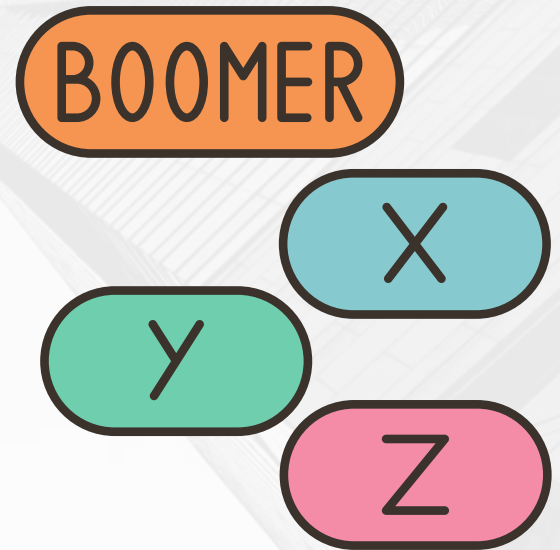
ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ระหว่างบุคลากรต่าง
GEN โดยจัดการฝึกอบรมหรือเวิร์กช็อปที่เน้นการแลกเปลี่ยน
ความรู้ระหว่างกัน ซึ่งจะช่วยให้แต่ละคนสามารถนำจุดแข็งของ
ตนมาใช้ในการทำงานร่วมกัน

4. การสร้างสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น:

พิจารณาเรื่องการทำงานที่ยืดหยุ่น (FLEXIBLE WORKING)
ให้เหมาะสมกับความต้องการและไลฟ์สไตล์ของแต่ละ GEN ซึ่ง
จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน

5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นหนึ่งเดียว:

วางแผนกิจกรรมที่เน้นการสร้างทีมและการมีส่วนร่วมจากทุกคนในองค์กร เช่น การ
จัดกิจกรรมสันทนาการ การร่วมทำงานเพื่อสังคม เป็นต้น การสร้างวัฒนธรรมที่เน้น
การทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีจะช่วยลดความรู้สึกแยกตัวของแต่ละ GEN



การทำงานร่วมกันระหว่างคนต่าง GENERATION

โดย นางอารีวรรณ บุญคุ้ม หัวหน้าสำนักงานอำนวยการ สกพ.

การทำงานร่วมกันระหว่างคนต่าง GENERATION ซึ่งมีความเชื่อ
มุมมอง ประสบการณ์ที่แตกต่างกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยมี
แนวทางดังนี้

1. เคารพในความแตกต่าง

การทำงานในองค์กรไม่ว่าจะทำงานกับ GENERATION ไหน สิ่งที่เราควรคำนึงเสมอ
ไม่ว่าจะเป็นเด็ก หรือ ผู้ใหญ่ นั่นคือ การเคารพและการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน
เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน เพื่อลดความขัดแย้งของช่องว่างระหว่างวัย เพราะ
ทุกคนมีความแตกต่างที่บางครั้งยากจะเข้าใจ แต่หากมองข้ามคนอื่น และใช้ตนเองเป็น
ศูนย์กลางในการทำงาน ปัญหาย่อมเกิดขึ้นได้ในทุก ๆ วัน ลองหันหน้ามาคุยกัน ถ้าวัด
เข้าหากัน มององค์กรเป็นหลักมากกว่าตนเอง การทำงานย่อมลดปัญหาและทำให้การ
ทำงานราบรื่น

2. ชื่นชมในจุดเด่นของกันและกัน

ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุไหน ทุกคนย่อมมีจุดเด่น จุดด้อยของตนเอง แต่การมองแต่จุด
ด้อยของกันและกันตลอดเวลา จะเป็นการตอกย้ำให้องค์กรไม่มีความสุข กลับกันหาก
เปลี่ยนมุมมองโดยเน้นมองจุดเด่นพร้อมต่อยอดเติมเต็มซึ่งกันและกัน งานย่อมเดินหน้า
ได้รวดเร็วและประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน

3. สื่อสารกันให้มากขึ้น

การทำงานในแต่ละวัน ย่อมหนีไม่พ้นการพูดคุยสื่อสารกัน ไม่ว่าจะสื่อสารผ่านทางวาจา
หรือลายลักษณ์อักษร ซึ่งในยุคปัจจุบันหลายคนมักนิยมการสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี
เพื่อความคล่องตัว แลประหยัดเวลาค่าใช้จ่าย แต่ก็ต้องระมัดระวัง เพราะหากบางคนไม่ใช้
เทคโนโลยี ก็อาจทำให้การทำงานเกิดการสะดุดได้ ดังนั้น การสื่อสารนอกเหนือจากการ
ส่งผ่านระบบเทคโนโลยีแล้ว การพูดคุยกันต่อหน้าก็ยังนับว่ามีความสำคัญ เพื่อลดความ
ผิดพลาดในอนาคต

ที่มา : DR.FISHGENERATION [HTTPS://WWW.DRFISH.TRAINING/GENERATION-](https://www.drfish.training/generation-)

กลุ่มงาน คลังและทรัพย์สิน



การทำงานร่วมกันภายในองค์กรกับคนต่าง “GEN”

การทำงานร่วมกันกับคนหลาย ๆ GEN ในที่ทำงานนั้นถือเป็นเรื่องที่ยากยิ่งไม่ได้ แต่การแก้ปัญหาที่ดีคือการทำความเข้าใจคนในแต่ละ GEN ให้ได้ เมื่อคุณเข้าใจตัวตนของคนแต่ละ GEN คุณจะมองเห็นข้อดีของแต่ละ GEN ให้นำเอาข้อดีนั้นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ค่ะ

1 BABY BOOMER กลุ่มคนที่เกิดช่วง พ.ศ. 2489-2507

ในปัจจุบันคนทำงานกลุ่มBaby Boomerมักจะเป็นคนที่มีอำนาจสูงสุดในบริษัท เมื่อต้องคุยงานคนทำงานกลุ่มนี้ ต้องมาคุยงานกันแบบเห็นหน้าเห็นตากัน มากกว่าที่จะคุยทางออนไลน์ เพราะคนกลุ่มนี้ไม่ได้เติบโตมาในยุคออนไลน์ พวกเขาจะเป็นคนทำงานที่ชอบสั่งการ จึงมักจะไม่ค่อยลงรอยกับคนทำงานกลุ่ม Gen Y การทำงานร่วมกันคนทำงานกลุ่มนี้ จึงน่าจะใช้เหตุผลมาสนับสนุน เมื่อพวกเขาได้สั่งการแล้วคุณไม่เห็นด้วย



2 GENERATION X กลุ่มคนที่เกิดช่วง พ.ศ. 2508-2522

ในขณะที่เหล่า Baby Boomerค่อย ๆ เกษียณจากโลกของการทำงานไป เหล่าGeneration Xคือผู้สืบทอดรุ่นต่อไป ที่ชอบความชัดเจน กระชับไม่อ้อมค้อม ซึ่งคนในกลุ่มนี้มีความเข้าใจในเทคโนโลยีพอประมาณฉะนั้นจึงยอมรับการสั่งงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ไม่ว่าจะเป็นอีเมล หรือไลน์ แต่ในกรณีที่เป็นเรื่องที่เป็นทางการ หรือเรื่องที่จริงจังพวกเขามองว่าสมควรที่จะต้องพูดคุยกันต่อหน้า เวกลักษณะอย่างหนึ่งของคนในกลุ่มนี้คือไม่ชอบให้ใครบงการ ลักษณะการทำงานที่พวกเขาชอบคือการสั่งงานโดยให้โจทย์ปลายเปิด เพื่อให้พวกเขาได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และได้ลองแก้ปัญหาด้วยตัวเอง พอ ๆ กับแนวการทำงานที่เน้นความสมดุลของชีวิต

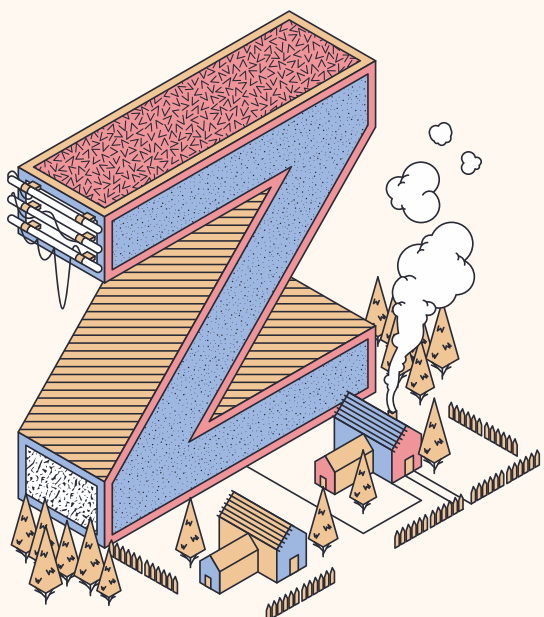
3 GENERATION Y กลุ่มคนที่เกิดในช่วงพ.ศ. 2523 - 2540

คนในกลุ่มGeneration Y จะชื่นชอบความท้าทายใหม่ ๆ ดังนั้นการได้ลองท้าทายกับบทบาทใหม่ ๆ หรือการสลับทำนั่นทำนี่ในเวลาเดียวกันพวกเขาจะรู้สึกกระตือรือร้นที่จะลองสิ่งใหม่ ๆ แต่ในขณะที่เดียวกันพวกเขาจะล้าหน้ากับกฎระเบียบที่เข้มงวดจนเกินไป หากคุณต้องทำงานกับกลุ่มนี้ จึงควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความผ่อนคลายเป็นกันเอง ื่อต่อการให้อิสระในการทำงานและที่จะละเลยไม่ได้เลยคือการ feedback กลับอย่างรวดเร็ว เพราะคนกลุ่มนี้ไม่ชอบบออะไรนาน ๆ และไม่ชอบความไม่ชัดเจนฉะนั้นเมื่อสั่งงานไปอย่าลืมบอกผลดีของงานนั้นให้พวกเขาทราบ เพราะเมื่อพวกเขาทราบความสำคัญของงานพวกเขารวมจะทุ่มเทให้งานนั้นทันที



4 GENERATION Z

ถือได้ว่าคน Generation Z คือน้องใหม่ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่สังเวียนแห่งโลกการทำงาน ที่พวกเขามักจะมองโลกในแง่ดีไว้ก่อน มีความมั่นใจสูง ฉะนั้นในการทำงานกับคนกลุ่มนี้ต้องเข้าใจว่าพวกเขามั่นใจในตัวเองค่อนข้างสูง เรียนรู้ได้เร็ว เทคโนโลยีใหม่ ๆ มีอิทธิพลต่อพวกเขาอย่างมาก ฉะนั้นบางครั้งคนใน Gen นี้จึงมักจะรื้อคำสั่งแต่จะคิดแล้วเสนอเองเลย ฉะนั้นหัวหน้างานจึงควรเน้นสั่งให้น้อย ฟังให้เยอะ พร้อมรับฟังพวกเขาอย่างจริงจัง และเน้นวัดคุณค่าของพวกเขามากกว่าเรื่องส่วนตัว





การทำงานร่วมกันภายในองค์กรของคนต่าง GEN

จริยา วิบูลชาติ (GEN Y)



กลุ่ม Generation

Gen Z



1997 – 2009

(อายุ 11 - 22)

Gen Y



1980 – 1996

(อายุ 23 - 39)

Gen X



1965 – 1979

(อายุ 40 - 54)

Baby boomer



1946 – 1964

(อายุ 55 - 73)

Post war



Before 1945

(อายุ 74 - 100 ณ ปี 201)

1. การสื่อสารที่เปิดกว้าง

- เข้าใจและเคารพความแตกต่าง: คนต่างอายุมีประสบการณ์ มุมมอง และวิธีการทำงานที่ต่างกัน การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นจากทุกวัยและการสื่อสารอย่างเคารพจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน
- การใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย: ควรเลือกใช้ภาษาที่ทุกคนสามารถเข้าใจได้ เพื่อลดความสับสนและความเข้าใจผิด



3. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่รวมตัวกัน

- ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม: การทำงานเป็นทีมช่วยให้คนต่างอายุได้มีโอกาสร่วมกัน และสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน
- การจัดกิจกรรมร่วมกัน: กิจกรรมภายในองค์กร เช่น การฝึกอบรม/ การสัมมนา หรือกิจกรรมสันทนาการ สามารถช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจระหว่างวัย

2. การปรับตัวและยอมรับการเปลี่ยนแปลง

- การเรียนรู้จากกันและกัน: คนที่อายุน้อยอาจมีความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่สามารถแชร์ให้กับคนที่มียาวมากกว่าได้ ในขณะเดียวกันคนที่มียาวมากกว่าสามารถแชร์ประสบการณ์และความรู้ที่ได้รับจากการทำงานมาอย่างยาวนาน
- การปรับตัวต่อเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง: คนต่างอายุควรมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ๆ และวิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

4. การมีผู้นำที่เข้าใจและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

- การนำโดยตัวอย่าง: ผู้นำควรแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการเคารพและเข้าใจคนต่างวัย และสนับสนุนให้ทีมทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
- การสนับสนุนและให้คำปรึกษา: ผู้นำควรพร้อมที่จะให้การสนับสนุนและคำปรึกษาแก่พนักงานทุกวัย เพื่อให้ทุกคนรู้สึกว่าได้รับการดูแลและสามารถพัฒนาได้



5. การให้คุณค่ากับทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลาย

- การผสมผสานทักษะ: การทำงานร่วมกันระหว่างคนต่างวัยสามารถเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมได้ โดยการผสมผสานทักษะและประสบการณ์ที่หลากหลาย
- การยกย่องความสำเร็จของทุกคน: การยกย่องและให้ความสำคัญกับความสำเร็จของพนักงานทุกวัยจะช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกันภายในองค์กร



การทำงานร่วมกันของคนต่างอายุวัยในองค์กรไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาที่ดีขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างเป็นกุญแจสำคัญในการประสบความสำเร็จในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัย

เคล็ดลับการทำงานกับคนหลาย Generation เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งความสุข

Baby Boomer

กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507

หากทำงานร่วมกับ Baby Boomer

- สร้างความเคารพ และรับฟังประสบการณ์จากการทำงานมาอย่างยาวนาน
- ใช้ความอ่อนน้อมถ่อมตนเข้าหา เพื่อขอคำแนะนำ ในการทำงาน
- เพิ่มความละเอียดรอบคอบก่อนส่งงาน
- ตรงต่อเวลา ทุ่มเทในการทำงาน
- การส่งงานอาจส่งเป็น Paper เนื่องจากไม่ถนัดเทคโนโลยี

Generation X

กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2519

หากทำงานร่วมกับ Generation X

- การสื่อสารต้องชัดเจน กระชับ มีแผนงานและทางเลือกที่ชัดเจนก่อนนำเสนอ
- สามารถสื่อสารผ่านเทคโนโลยี เช่น อีเมล , ข้อความ ได้ เพราะคนเหล่านี้เปิดใจเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี
- สามารถพูดคุยแบบไม่เป็นทางการได้เสมอ เช่น คุยผ่านการกินข้าว ไม่เน้นรูปแบบทางการ
- ชอบชีวิตที่สมดุล ไม่ชอบทำงานหนักมากเกินไป แต่รู้จักแบ่งเวลา งาน และชีวิตไปพร้อม ๆ กัน
- สามารถให้คำปรึกษาเรื่องงานได้ เพราะมีประสบการณ์มากและเชี่ยวชาญในการทำงาน

Generation Y

กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2520-2537

หากทำงานร่วมกับ Generation Y

- รู้จักมอบหมายงานที่ทำท่ายตลอดเวลา
- เปิดใจพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอยู่เสมอ
- ชื่นชมหากเขาทำได้ดี
- ชอบสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยี มากกว่าการสื่อสารทางวาจา
- ชอบความรวดเร็วในการทำงาน คิดเร็ว ทำเร็ว
- รู้จักให้ออกาสหากคนเหล่านี้ทำงานผิดพลาด เพราะประสบการณ์ยังน้อย

Work ต่าง Gen

การทำงานร่วมกันของคนต่างวัย



01

ใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมสำหรับแต่ละ **Generation** เช่น การใช้โซเชียลมีเดียสำหรับ **Gen Z**, อีเมลหรือการประชุมในสถานที่ทำงานสำหรับ **Gen X** และ **Gen Y** หาพื้นที่ออนไลน์หรือออฟไลน์เพื่อให้ใช้สื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

02

สร้างโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสม

การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่สนับสนุนความรู้และทักษะที่ต้องการในการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้ของ **Generation** แต่ละกลุ่ม

03

สร้างโอกาสในการทำงานร่วมกัน

การสร้างโอกาสให้ **Generation** ทุกกลุ่มมีโอกาสร่วมกันทำงานในโครงการหรือกิจกรรมพิเศษ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ โดยการดึงความสามารถแต่ละ **Gen** มาใช้ในงานเพื่อเป้าหมายงานร่วมกัน

04

เปิดพื้นที่แสดงความคิดเห็น

เป็นการสร้างบรรยากาศและความรู้ทางด้านความคิด การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและความเข้าใจระหว่าง **Generation** กันและกัน โดยเพิ่มความเคารพต่อความแตกต่างของกัน ไม่จำเป็นต้องคุยเป็นเรื่องงาน สามารถคุยเรื่องอื่นๆ ที่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้

จัดทำโดย นางพิลาวรรณ ธีระจารุวรรณ พนักงานการเงิน
สำนักงานอำนวยการ สำนักกิจการพิเศษ
อ้างอิงข้อมูลจาก **SAKID.APP**

กลุ่มงาน นโยบายและแผน



การทำงานร่วมกันกับคนต่าง GEN

การทำงานร่วมกันระหว่างคนต่างเจเนอเรชัน สามารถนำไปสู่การพัฒนาและนวัตกรรมที่ดีขึ้น หากมีการจัดการ และ ปรับตัวให้เหมาะสมตามลักษณะเฉพาะของแต่ละเจเนอเรชัน มีแนวทางทำงานร่วมกันดังนี้

1 เข้าใจความต่าง

เรียนรู้ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะ และ ค่านิยมของแต่ละ Gen ซึ่งมีลักษณะ และมุมมองที่แตกต่างกัน

2 สื่อสารอย่างเปิดเผย

พูดคุยเกี่ยวกับความคาดหวัง และเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งเปิดรับความคิดเห็น และ ข้อเสนอแนะแบบสร้างสรรค์

3 เรียนรู้จากกันและกัน

แบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ ซึ่งกันและกัน เช่น ความรู้เชิงลึก และประสบการณ์ ทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

4 เคารพความแตกต่าง

เคารพต่อความแตกต่างในวิธีการทำงาน หรือความคิดที่เกิดจากช่วงวัยที่ต่างกัน หลีกเลี่ยงการตั้งแง่หรือวิพากษ์วิจารณ์เพียงเพราะความแตกต่าง

5 เลือกใช้ IT

เลือกเครื่องมือที่เป็นกลาง หรือเทคโนโลยีที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น



การทำงานร่วมกันภายในองค์กรกับคนต่าง GEN

เคล็ดลับการทำงานกับคนหลาย GENERATION เพื่อพัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุข
กับคนใน GENERATION ต่าง ๆ ที่มีในองค์กร ตามหลักสากลมีการแบ่งกลุ่มคนทำงาน
ออกเป็น 3 กลุ่ม (GENERATION) รายละเอียดดังนี้



BABY BOOMER

เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489–2507

พฤติกรรม

- เป็นคนที่มีชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพกฎเกณฑ์ กติกา อดทน
- ให้ความสำคัญกับผลงานแม้ว่า จะต้องใช้เวลา นานกว่าจะประสบความสำเร็จ
- มีแนวคิดที่จะทำงานหนักเพื่อ สร้างเนื้อสร้างตัว มีความทุ่มเท กับการทำงานและองค์กรมาก คนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนงานบ่อย เนื่องจากมีความ จงรักภักดีกับ องค์กรอย่างมาก

GENERATION X

เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508–2519

พฤติกรรม

- ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ
- ให้ความสำคัญกับเรื่องความ สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-life Balance)
- มีแนวคิดและการทำงานใน ลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้ เพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร
- มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟัง ข้อติติง เพื่อการปรับปรุงและ พัฒนาตนเอง

GENERATION Y

เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2520–2537

พฤติกรรม

- มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ ชอบอยู่ในกรอบ และไม่ชอบ เจื่อนไซ
- ต้องการความชัดเจนในการ ทำงานว่า สิ่งที่มีผลต่อตนเอง และต่อหน่วยงานอย่างไร
- มีความสามารถในการทำงานที่ เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และ ยังสามารถทำงานหลายๆ อย่าง ได้ในเวลาเดียวกัน

การปรับทัศนคติของทั้ง 3 Generation ให้ปรับตัวและหันหน้า
เข้าหากัน มากกว่าต่างคนต่างเดิน ควรมีสิ่งใดบ้าง ดังต่อไปนี้

1. เคารพในความแตกต่าง

การเคารพและการให้เกียรติ
ซึ่งกันและกันในการทำงาน
เคารพในบทบาทหน้าที่ของกัน
และกัน เพื่อลดความขัดแย้งของ
ช่องว่างระหว่างวัย

2. ชื่นชมในจุดเด่นของกันและกัน

เปลี่ยนมุมมองจากการมองจุด
ด้อยของกันและกัน เป็นเน้นมอง
จุดเด่นของกัน และพร้อมต่อยอด
เติมเต็มซึ่งกันและกัน งานย่อมเดิน
หน้าได้อย่างรวดเร็วแน่นอน

3. สื่อสารกันให้มากขึ้น

การสื่อสาร นอกเหนือจากการ
ส่งผ่านระบบเทคโนโลยีแล้ว การ
พูดคุยกันต่อหน้าก็ยังนับว่ามีความ
สำคัญ เพื่อลดความผิดพลาดใน
อนาคต

การทำงานร่วมกันภายในองค์กรกับคนต่าง GEN

วิธีการปรับตัวเข้าหากันของทั้ง 3 GENERATION เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน และหันหน้าสร้างความเข้าใจกัน ดังนี้



Suan Dusit
The Office of Business Affairs

ทำงานร่วมกับ BABY BOOMER

- สร้างความเคารพ และรับฟังประสบการณ์จากการทำงานมาอย่างยาวนาน
- ใช้ความอ่อนน้อมถ่อมตนเข้าหา เพื่อขอคำแนะนำ ในการทำงาน
- เพิ่มความละเอียดรอบคอบก่อนส่งงาน
- ตรงต่อเวลา ทุ่มเทในการทำงาน
- การส่งงานอาจส่งเป็น Paper เนื่องจากไม่ถนัดเทคโนโลยี

ทำงานร่วมกับ GENERATION X

- การสื่อสารต้องชัดเจน กระชับ มีแผนงานและทางเลือกที่ชัดเจนก่อนนำเสนอ
- สามารถสื่อสารผ่านเทคโนโลยี เช่น อีเมล , ข้อความ ได้ เพราะคนเหล่านี้เปิดใจเรียนรู้การใช้เทคโนโลยี
- สามารถพูดคุยแบบไม่เป็นทางการได้เสมอ เช่น คุยผ่านการกินข้าว ไม่เน้นรูปแบบทางการ
- ชอบชีวิตที่สมดุล ไม่ชอบทำงานหนักมากเกินไป แต่รู้จักแบ่งเวลา งาน และชีวิตไปพร้อม ๆ กัน
- สามารถให้คำปรึกษาเรื่องงานได้ เพราะมีประสบการณ์มากและเชี่ยวชาญในการทำงาน

ทำงานร่วมกับ GENERATION Y

- รู้จักมอบหมายงานที่ทำทลายตลอดเวลา
- เปิดใจพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างอยู่เสมอ
- ชื่นชมหากเขาทำได้ดี
- ชอบสื่อสารผ่านทางเทคโนโลยี มากกว่าการสื่อสารทางวาจา
- ชอบความรวดเร็วในการทำงาน คิดเร็ว ทำเร็ว
- รู้จักให้ออกาสหากคนเหล่านี้ทำงานผิดพลาด เพราะประสบการณ์ยังน้อย

ดังนั้น การทำงานในองค์กร หากเราเปิดใจ เข้าใจ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักปรับตัวเข้าหากันและต้องรู้จักมีสัมมาคารวะ โดยเฉพาะต่อผู้ใหญ่ในการทำงานที่ผ่านประสบการณ์ โดยเปิดใจรับฟังในคำสอน เพื่อนำไปพัฒนางานตนเอง และลดความผิดพลาด การทำงานย่อมเป็นไปในทิศทางที่สร้างสรรค์ องค์กรย่อมพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เพราะมีบุคลากรที่ รัก เคารพ ให้เกียรติกันและกัน แม้ความคิดจะแตกต่าง แต่มีเป้าหมายเดียวกัน นั่นคือ **"สร้างองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน"**

การทำงานร่วมกัน ภายในองค์กรกับคนต่าง GEN



1. Baby Boomer (พ.ศ. 2489 - 2507)
คน Gen-B ให้ความสำคัญกับครอบครัวเป็นรอง และงานเป็นหลัก
2. Generation X (พ.ศ. 2508-2522)
คน Gen-X ให้ความสำคัญกับความสมดุลของการทำงานและการใช้ชีวิต
3. Generation Y (พ.ศ. 2523 - 2540)
คน Gen-Y ต้องการความมั่นคงในงานมาก รักตัวเองและชอบอิสระ
4. Generation Z (พ.ศ. 2540 ขึ้นไป)
คน Gen-Z เติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีต่างๆ
5. Generation C (แบ่งกลุ่มตามพฤติกรรมการใช้โซเชียลมีเดียเน็ตเวิร์ค) คน Gen-C ให้ความสำคัญและสนใจกับการใช้เทคโนโลยี โซเชียลฯ มี Internet เป็นเพื่อนคู่ใจ

4

เปิดโอกาสให้แต่ละ Generation ทำงานร่วมกัน

เพราะการได้เรียนรู้สิ่งต่างๆจากเพื่อนร่วมงานด้วยกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันมีประประสิทธิภาพมากกว่าการจัดอบรมให้พนักงาน

1

เข้าใจความต่างของGen

เรียนรู้คาแรคเตอร์ เพราะมีความต้องการในชีวิต มีแนวคิด ความชอบ และการทำงานไม่เหมือนกัน จะช่วยให้สามารถหาวิธีที่ดีที่สุดในการดูแลพนักงานในองค์กรได้

ถ้าเปิดใจทุกGenมีข้อดี

พนักงานทุกคนก็มีความคิด ความสามารถหรือประสบการณ์ที่แตกต่างกันไป เปิดใจรับข้อดีจุดเด่นต่างๆ ของคนแต่ละGen เพราะความต่างนั้นมีประโยชน์ต่อการทำงานและองค์กร

3

อย่าเอาความต่างเป็นปัญหา

โลกใบนี้ไม่มีใครมีนิสัยเหมือนกัน 100% เพราะสุดท้ายแล้ว มันก็เป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างบุคคล

2

7 วิธีการทำงาน ร่วมกับคนต่าง Generation



การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication)

- รับฟังความคิดเห็นของทุกคนโดยไม่ตัดสิน
- พูดคุยอย่างตรงไปตรงมาและชัดเจน
- แบ่งปันความคิดเห็นและรับฟังอย่างเปิดใจ

1

การสร้างควมไว้วางใจ (Building Trust)

- เป็นคนที่น่าเชื่อถือและซื่อสัตย์ในทุกการกระทำ
- ยอมรับความผิดพลาดและเรียนรู้จากมัน
- ปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้

2

การเคารพซึ่งกันและกัน (Mutual Respect)

- เคารพในความแตกต่างและมุมมองของผู้อื่น
- ให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้อื่น

3

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี (Building Good Relationships)

- พยายามมีปฏิสัมพันธ์และสื่อสารกันบ่อยๆ
- ทำกิจกรรมที่สร้างความสนุกและผ่อนคลายร่วมกัน

4

การทำงานร่วมกัน (Collaboration)

- สนับสนุนและช่วยเหลือเมื่อมีความต้องการ
- ทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5

การปรับตัวและการเรียนรู้ (Adaptability and Learning)

- สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้
- เรียนรู้จากประสบการณ์และความรู้ของผู้อื่น
- มุ่งมั่นพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ

6

การตั้งเป้าหมายร่วมกัน (Setting Common Goals)

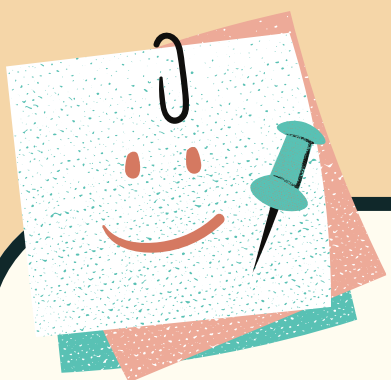
- กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม
- วางแผนการทำงานร่วมกัน
- ติดตามและประเมินผลการทำงาน

7



UNITY กับคนต่าง GENERATION

การทำงานร่วมกันระหว่างคนต่าง GEN ในองค์กร



การทำงานในองค์กร ย่อมมีคนหลากหลายมุมมอง และความคิดที่แตกต่าง กัน มองในแง่ดี องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสดิบโต หากคนในองค์กรนำความคิดที่แตกต่างมาสร้างสิ่งใหม่ๆ ร่วมกันกลับกัน โดยเฉพาะความคิดที่แตกต่างของคนในแต่ละ Generation ที่มีความคิด ประสบการณ์ มุมมองที่ต่างกันไป หากเรานำมาหลอมรวมกัน และทำให้คนเกิดความเข้าใจ เคารพในบทบาทซึ่งกันและกัน รวมถึงมีการสื่อสารเพื่อให้เข้าใจว่า ความคิดที่ต่างต่างนั้นเป็นเรื่องที่ดี แต่ต้องอยู่ในกรอบของการทำงาน เพื่อเป้าหมายขององค์กรให้เติบโต

เคารพในความแตกต่าง

การทำงานในองค์กรไม่ว่าจะทำงานกับ Gen ไหน สิ่งที่เราควรคำนึงเสมอ ไม่ว่า จะเป็นจะเป็นเด็ก หรือ ผู้ใหญ่ นั่นคือ การเคารพและการให้เกียรติซึ่งกันและกันในการทำงาน เคารพในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน เพื่อลดความขัดแย้งของช่องว่างระหว่างวัย เพราะทุกคนมีความแตกต่างที่บางครั้งยากจะเข้าใจ แต่หากเรามองข้ามคนอื่น และใช้ตนเองเป็นศูนย์กลางในการทำงาน ปัญหาย่อมเกิดขึ้นได้ในทุก ๆ วัน ลองหันหน้ามาคุยกัน ถ้าว้าวเดินเข้าหากัน มององค์กรเป็นหลักมากกว่าตนเอง การทำงานย่อมลดปัญหา และทำให้การทำงานราบรื่น

สื่อสารกันให้มากขึ้น

การทำงานในแต่ละวัน ย่อมหนีไม่พ้นการพูดคุยสื่อสารกัน ไม่ว่าจะสื่อสารผ่านทางวาจา หรือ ลายลักษณ์อักษร ซึ่งในยุคปัจจุบันหลายคนมักนิยมการสื่อสารผ่านระบบเทคโนโลยี เพื่อความสะดวกตัว แต่ก็ต้องระมัดระวัง เพราะหากบางคนไม่ใช้เทคโนโลยี ก็อาจทำให้การทำงานเกิดการสะดุดได้ ดังนั้นการสื่อสาร นอกเหนือจากการส่งผ่านระบบเทคโนโลยีแล้ว การพูดคุยกันต่อหน้าก็ยังนับว่ามีความสำคัญ เพื่อลดความผิดพลาดในอนาคต



กลุ่มงาน บริหารงานบุคคล



Unity กับคนต่าง Generation การทำงานร่วมกันระหว่าง คนต่าง Gen ในองค์กร

โดย นางสาวสุนิสา อนุมาน หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานบุคคล

พฤติกรรมของคนแต่ละ GEN

คนทำงานกลุ่ม Baby Boomer (เกิดในช่วงพ.ศ. 2489-2507) มักจะเป็นคนที่มีอำนาจสูงสุดในบริษัท คนวัยนี้ยังชอบการคุยงานแบบต้องเจอตัว ซึ่งตรงข้ามกับคนทำงานกลุ่ม Gen Y ที่คุ้นเคยกับการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารมากกว่า การทำงานร่วมกันจึงน่าจะใช้เหตุผลมาสนับสนุน และใช้ความยืดหยุ่นเป็นตัวเชื่อมให้สองเจนนี้เข้าถึงกันได้ แบบไม่ใช้การสั่งการในลักษณะออกคำสั่ง

คนทำงาน Gen X (เกิดในช่วงพ.ศ. 2508-2522) คนเจนนี้ชอบความชัดเจน กระชับไม่อ้อมค้อม เริ่มยอมรับการสั่งงานผ่านทางช่องทางออนไลน์ ตามความเหมาะสม เกล็ดลักษณะอย่างหนึ่งของคนในกลุ่มนี้คือไม่ชอบถูกบงการ Gen X ชอบการมอบหมายงานแบบให้โจทย์ปลายเปิด ที่ทำมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์และได้ลองแก้ไขปัญหาด้วยตัวเอง

คนทำงาน Gen Y (เกิดในช่วงพ.ศ. 2523-2540) ไม่ชอบกฎระเบียบที่เข้มงวด และชื่นชอบความท้าทายใหม่ๆ การได้รับโจทย์ในบทบาทใหม่ หรือการสลับทำนั่นทำนี่ในเวลาเดียวกันช่วยกระตุ้นให้เจนนี้มีความกระตือรือร้นที่จะลองทำ หากต้องทำงานกับกลุ่มควรสร้างบรรยากาศการทำงานให้มีความผ่อนคลาย เป็นกันเอง เอื้อต่อการให้อิสระในการทำงาน และห้ามเพิกเฉยต่องานของพวกเขา รับผิดชอบให้ไว เพราะคนกลุ่มนี้ไม่ชอบรออะไรนานๆ และไม่ชอบความไม่ชัดเจน

คนทำงาน Gen Z (เกิดในช่วง พ.ศ. 2540 เป็นต้นไป) น้องใหม่ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่โลกการทำงาน คนวัยนี้มองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจสูง การทำงานกับ Gen Z จึงต้องเข้าใจว่าพวกเขามั่นใจในตัวเองค่อนข้างสูง เรียนรู้ได้เร็ว และรับอิทธิพลจากเทคโนโลยีใหม่อย่างรวดเร็ว ส่วนใหญ่คนใน Gen มักจะไม่นั่งรอคำสั่ง แต่จะคิดแล้วเสนอออกมาเอง ฉะนั้นหัวหน้างานจึงควรเน้นสั่งให้น้อย ฟังให้เยอะ พร้อมรับฟังพวกเขาอย่างไม่ตัดสินไปก่อน

Unity การทำงานร่วมกันภายในองค์กรกับคนต่าง Gen

Unity คือ ความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกัน ความกลมกลืน หลอมให้เป็นเอกภาพแบบเดียวกัน

สิ่งที่สำคัญอันดับต้นๆเลยคือ การทลายช่องว่างระหว่างวัย

- ให้เกิดการตัดสินใจของคนต่าง GEN
- พุดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นนอกเหนือจากเรื่องงาน
- ชมเชยกันมากขึ้น เข้าใจความต่างของคน GEN นั้นๆ
- รู้จักวางตัวเอง ถ้าเปิดใจทุก GEN ขอข้อดีก็สามารถจับมาทำงานร่วมกันได้
- ใจกว้างและยอมรับความต่าง อย่าเอาความต่างมาเป็นปัญหา



ทั้งนี้ ความคิดคนแต่ละ GEN ย่อมแตกต่างกัน เรื่องเดียวกัน แต่ละช่วงอายุก็จะคิดไม่เหมือนกัน มองที่สิ่งความคิด จากสิ่งที่มีความรู้ ข้อมูล ความเชื่อ การให้ค่าหรือความสำคัญ ประสบการณ์ที่พบเจอมา จะมี MINDSET ในกระบวนการทางความคิด ที่มีผลต่อพฤติกรรม นิสัย สะท้อนให้เห็นในที่ทำงานต่างๆ ว่าบุคคลนั้นมีความคิดต่างกันอย่างไร



สำหรับผู้หน้าที่จะต้องบริหารคนต่าง GEN เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ควรมีหลักการคิดแบบนี้

- อย่าบังคับให้เกิดการเปลี่ยนแปลง พยายามค่อยๆแทรกซึม
- ควรทำตัวอย่างให้เห็น ให้เกิดการเริ่มต้นที่ดี
- ทำให้เกิดการอยากลองทำ เพิ่มและสร้างแรงจูงใจนั้นๆ ให้กับทุก GEN
- ถ้า GEN ที่ทำงานร่วมกันทำได้ ควรสนับสนุนและชื่นชมต่อไป จนงานชิ้นที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จ
- ควรที่จะยอมรับในตัวตนของกันและกัน เพราะเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการรับมือ
- ผู้นำจะต้องเป็นกลาง เพราะต้องทำการเชื่อมโยงคนแต่ละ GEN ให้ทำหน้าที่ และแสดงศักยภาพของแต่ละคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือแผนกนั้นๆให้ได้สำเร็จ



โครงการในกำกับ สำนักกิจการพิเศษ





การทำงานร่วมกันในทีมงาน ต่าง Generation

ทำไมเราต้องสนใจเรื่อง Gen

ในศตวรรษที่ 21 นี้ เรียกได้ว่าเป็นประวัติศาสตร์การทำงานของโลก ที่หลายบริษัท มีพนักงานอยู่ร่วมกันถึง 5 **Generation** เลยทีเดียว แต่ปัญหาที่หลายบริษัทเจอก็คือ การทำงานร่วมกันให้สามารถสอดคล้องประสานได้ในแต่ละ **Gen** เพราะแต่ละ **Gen** ต่างก็มีแนวคิด และการสื่อสารในการทำงานแตกต่างกัน หากแต่ละ **Gen** ไม่พยายามสร้างความเข้าใจกัน ก็อาจทำให้การทำงานเกิดการสะดุดได้ หรือบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดี

การแก้ปัญหารการทำงานระหว่าง Generation

การไม่เข้าใจกันและมีความคิดเห็นที่ต่างกันทำให้ก่อให้เกิดปัญหาขึ้น ไม่ว่า **Gen** ไหนย่อมเกิดขึ้นได้ เป็นเรื่องปกติของการทำงานร่วมกัน การพูดคุย ไกล่เกลี่ยและสร้างความเข้าใจต่อกัน จะช่วยหลีกเลี่ยงการสร้าง ความขัดแย้ง

การเปิดพื้นที่แสดงความคิดเห็น

เป็นการสร้างบรรยากาศและความรู้ทางด้านความคิด การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและความเข้าใจระหว่าง **Generation** กันและกัน โดยเพิ่มความเคารพ ต่อความแตกต่างของกัน ไม่จำเป็นต้องคุยเป็นเรื่องงาน สามารถคุยเรื่องอื่นๆ ที่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้

การใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

การใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมสำหรับแต่ละ **Generation** เช่น การใช้โซเชียลมีเดียสำหรับ **Gen Z**, อีเมลหรือการประชุมในสถานที่ทำงานสำหรับ **Gen X** และ **Gen Y** หาพื้นที่ออนไลน์หรือออฟไลน์เพื่อให้ใช้สื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ในศตวรรษที่ 21 นี้ เรียกได้ว่าเป็นประวัติศาสตร์การทำงานของโลก ที่หลายบริษัท มีพนักงานอยู่ร่วมกันถึง 5 Generation เลยทีเดียว แต่ปัญหาที่หลายบริษัทเจอก็คือ การทำงานร่วมกันไม่สามารถสอดประสานได้ในแต่ละ Gen เพราะแต่ละ Gen ต่างก็มีแนวคิด และการสื่อสารในการทำงานแตกต่างกัน หากแต่ละ Gen ไม่พยายามสร้างความเข้าใจกัน ก็อาจทำให้การทำงานเกิดการสะดุดได้ หรือบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดี



การสร้างโอกาสให้ Generation ทุกกลุ่มมี โอกาสทำงานร่วมกันในโครงการหรือกิจกรรม พิเศษ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือ โดยการดึงความสามารถแต่ละ Gen มาใช้ ในงานเพื่อเป้าหมายงานร่วมกัน

อ้างอิง: <https://www.sakid.app/blog/work-manages-difference-generation/>



การไม่เข้าใจกันและมีความคิดเห็นที่ต่างกันทำให้ก่อให้เกิดปัญหาขึ้น ไม่ว่า Gen ไหนย่อมเกิดขึ้นได้ เป็นเรื่องปกติของการทำงานร่วมกัน การพูดคุยไกลเกลี่ยและสร้างความเข้าใจต่อกัน จะช่วยลดความเสี่ยงการสร้าง ความขัดแย้ง



การสร้างโอกาสใน การทำงานร่วมกัน

การแก้ปัญหา

การทำงานระหว่าง Generation

การใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ



การใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมสำหรับแต่ละ Generation เช่น การใช้โซเชียลมีเดียสำหรับ Gen Z, อีเมลหรือการประชุมในสถานที่ทำงานสำหรับ Gen X และ Gen Y หาพื้นที่ออนไลน์หรือออฟไลน์เพื่อให้ใช้สื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ



การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมที่สนับสนุนความรู้และทักษะที่ต้องการในการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาความแตกต่างใน รูปแบบการเรียนรู้ของ Generation แต่ละกลุ่ม

ทำไมเราต้องสนใจเรื่อง Gen

การเปิดพื้นที่แสดงความคิดเห็น



เป็นการสร้างบรรยากาศและความรู้ทางด้านความคิด การเปิดใจรับฟังความคิดเห็นและความเข้าใจระหว่าง Generation กันและกัน โดยเพิ่มความเคารพต่อความแตกต่างของกัน ไม่จำเป็นต้องคุยเป็นเรื่องงาน สามารถคุยเรื่องอื่นๆ ที่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันได้

จัดทำโดย : นางสาว อมรรรณ ทับทิมหิน

การทำงานกับคนต่าง Gen

นายศักดา บุญประเสริฐ หัวหน้างานบุคคล

ในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมในการทำงานของแต่ละองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีพนักงานจากหลาย Generation ที่เข้ามาทำงานร่วมกัน ซึ่งแต่ละ Generation นั้น ก็มีค่านิยมและความคาดหวังที่แตกต่างกัน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่กลมกลืนและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจและการปรับตัวเพื่อรองรับความแตกต่างเหล่านี้ให้มากที่สุด เพื่อให้แต่ละ Generation นั้น ทำงานได้อย่างกลมกลืน มุ่งสู่ความสำเร็จในเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าการแบ่ง Generation แบ่งได้ดังนี้



- Baby Boomers (เกิดระหว่างปี 1946-1964) มักจะให้ความสำคัญกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความภักดีต่อองค์กร และชอบการสื่อสารแบบตัวต่อตัว

- Generation X (เกิดระหว่างปี 1965-1980) มีความเป็นอิสระ มุ่งเน้นผลลัพธ์ และชอบการสื่อสารที่ชัดเจนและกระชับ



- Millennials (เกิดระหว่างปี 1981-1996) มีความมั่นใจในตนเอง ชอบความท้าทาย และต้องการการเติบโตอย่างรวดเร็ว

- Generation Z (เกิดหลังปี 1997) มีความคล่องแคล่วทางดิจิทัล มุ่งเน้นความยืดหยุ่น และให้ความสำคัญกับจุดมุ่งหมาย



สำหรับการทำงานร่วมกันของแต่ละ Generation เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพนั้น แบ่งออกเป็น

- สร้างความเข้าใจ ทำความเข้าใจค่านิยม ความคาดหวัง และสไตล์การทำงานของแต่ละ Generation



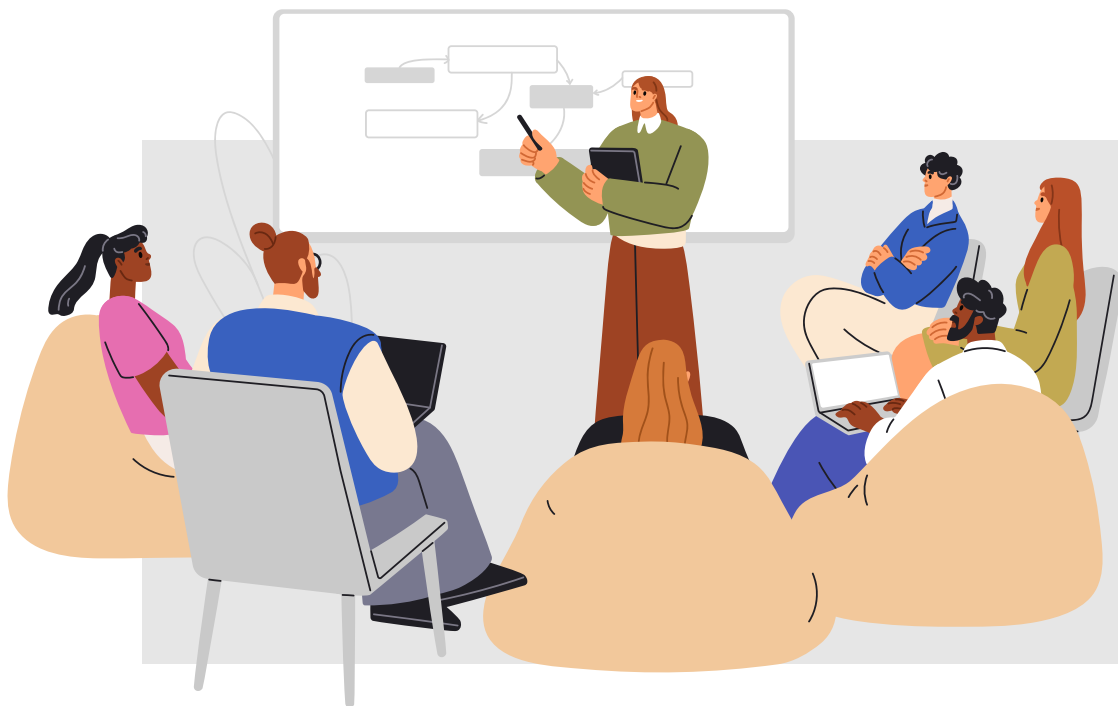
- ปรับการสื่อสาร ปรับวิธีการสื่อสารให้เหมาะสมกับแต่ละ Generation เช่น ใช้การสื่อสารแบบตัวต่อตัวสำหรับ Baby Boomers และการสื่อสารผ่านข้อความสำหรับ Millennials เนื่องจากการรับรู้ที่ต่างกัน และความสำคัญที่ต่างกัน



- ให้การสนับสนุนที่หลากหลาย เสนอการสนับสนุนที่หลากหลายเพื่อรองรับความต้องการที่ต่างกัน เช่น การฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการยืดหยุ่นในการทำงาน



- ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สร้างโอกาสให้พนักงานจากต่าง Generation ได้ทำงานร่วมกันเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์



- สร้างสภาพแวดล้อมที่ครอบคลุม สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบคลุมและให้การต้อนรับพนักงานจากทุก Generation โดยเท่าเทียมกัน ไม่มีการแบ่ง หรือมีการอคติต่อ Generation ที่แตกต่างกัน



การทำงานกับคนต่างเจนเนเรชันอาจมีความท้าทาย แต่ก็สามารถทำได้สำเร็จด้วยความเข้าใจ การปรับตัว และการสื่อสารที่ชัดเจน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบคลุมและสนับสนุน องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของเจนเนเรชันเพื่อสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและมีนวัตกรรม



การทำงานร่วมกันภายในองค์กร กับคนต่าง Gen

หนึ่งในปัญหาที่ทำให้คนทำงานหลาย ๆ คนต้องหนักใจ เมื่อทำงานร่วมกันในองค์กรที่มีคนหลายรุ่นหลายวัย ก็คงหนีไม่พ้นปัญหาความไม่เข้าใจกันที่เกิดจาก Generation Gap Generation Gap คืออะไร ?

Generation Gap คือช่องว่างระหว่างวัย ซึ่งหมายถึงความแตกต่างทางความคิด ความเชื่อ ทัศนคติในการใช้ชีวิตและการทำงาน รวมถึงความต่างทางค่านิยมของคนในช่วงวัยที่แตกต่างกัน ความแตกต่างระหว่างวัยนี้อาจเกิดขึ้นได้จากความแตกต่างกันไปในสังคมตามช่วงเวลาของคนในแต่ละวัยได้รับการหล่อหลอมเติบโตขึ้นมา ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างของบริบททางสังคม วัฒนธรรม ไปจนถึงความแตกต่างด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งความต่างเหล่านี้เองที่ส่งผลให้ความคิดของคนแต่ละวัยแตกต่างกัน การที่มีช่องว่างระหว่างวัยนั้นมีทั้งข้อดีและข้อเสีย เพราะแม้ว่าการมีคนต่างวัยมาทำงานร่วมกันจะช่วยให้สามารถแชร์ประสบการณ์ แสร์ไอเดียที่ต่างกันในการทำงาน และช่วยให้ทุกคนได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน แต่ความแตกต่างทางแนวคิดก็อาจทำให้เกิดปัญหาในการทำงานและอยู่ร่วมกันได้หลายประการ



1.

เข้าใจและยอมรับในความต่าง

การทำความเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของแต่ละคนให้ได้เสียก่อนนั้นเองโดยอาจเริ่มต้นด้วยการ ทำความเข้าใจ และยอมรับว่า แต่ละ Generation แต่ละช่วงวัยนั้น มีความคิด ความเชื่อ และทัศนคติที่ต่างกันอย่างใด และไม่ต้องตัดสินหรือแบ่งแยกผู้อื่น เพียงเพราะมีความเห็นหรือแนวคิดที่ต่างกัน

สื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ

การสื่อสารที่ดี ชัดเจน และมีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญในการลดช่องว่างระหว่างวัยได้ โดยควรพยายามสื่อสารกันอย่างชัดเจน และเช็กให้มั่นใจว่าทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน และเมื่อต้องประสานงานกันควรหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาที่ไม่เป็นทางการหรือภาษาที่ฟังดูก้าวร้าว เพราะอาจนำไปสู่การเข้าใจผิดพลาดหรือเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อกันได้

2.



สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี

3.

เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข การคอยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะช่วยให้นักงานแต่ละ Generation รู้สึกผ่อนคลาย และเปิดใจรับฟังซึ่งกันและกันมากขึ้น โดยอาจเริ่มต้นได้ง่าย ๆ ด้วยการกล่าวทักทายกัน ตามได้สารทุกข์สุกดิบ หรือการเสนอความช่วยเหลือเมื่อทำได้

รู้จักปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

นอกจากการทำความเข้าใจแล้ว การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นก็สำคัญไม่แพ้กันในการรับมือกับความต่างของวัย โดยคนทุกช่วงวัยควรปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ ในทีมมากขึ้น เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น และเป็นมืออาชีพมากที่สุด

4.



5.

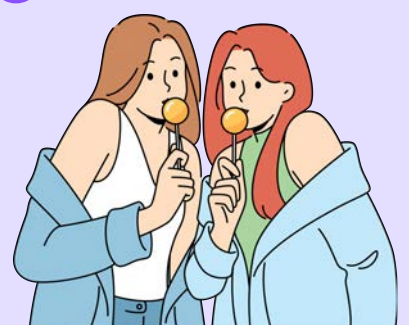
ช่วยเหลือกันในสิ่งที่ทำได้

การช่วยเหลือกันในสิ่งที่ทำได้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ บางอย่าง จะช่วยให้นักงานแต่ละช่วงวัยรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม และการเป็นส่วนหนึ่งของทีม และทำให้เกิดความเข้าใจกัน และสนิทสนมกันมากขึ้นด้วย

รู้จักปรับตัวเข้ากับผู้อื่น

6.

นอกจากการทำความเข้าใจแล้ว การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นก็สำคัญไม่แพ้กันในการรับมือกับความต่างของวัย โดยคนทุกช่วงวัยควรปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ ในทีมมากขึ้น เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่น และเป็นมืออาชีพมากที่สุด



จัดทำโดย

นางสาววินิดา สมจิต
พนักงานบัญชี

การทำงานกับวัยต่าง gen

การทำงานกับคนที่มาจากเจนเนอเรชั่นที่ต่างกันอาจมีความท้าทาย แต่ก็สามารถเป็นโอกาสที่ดีในการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองได้ นี่คือบางประเด็นที่ควรพิจารณาเมื่อต้องทำงานร่วมกับคนจากเจนเนอเรชั่นที่แตกต่าง

เข้าใจความแตกต่างทางเจนเนอเรชั่น: เจนเนอเรชั่นที่แตกต่างอาจมีความเชื่อและค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่น เจนเนอเรชั่น Baby Boomers (เกิดระหว่างปี 1946-1964) อาจให้ความสำคัญกับความมั่นคงในงาน ขณะที่เจนเนอเรชั่น Y หรือ Millennials (เกิดระหว่างปี 1981-1996) อาจให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการพัฒนาอาชีพ

เปิดใจและฟัง: การฟังความคิดเห็นและความต้องการของเพื่อนร่วมงานจากเจนเนอเรชั่นที่ต่างออกไปจะช่วยให้เข้าใจมุมมองของพวกเขาได้ดีขึ้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร

ปรับตัวและยืดหยุ่น: มีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกับคนที่มีวิธีการทำงานหรือความชอบที่ต่างกัน เช่น การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัย หรือการเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ: เจนเนอเรชั่นต่าง ๆ อาจมีรูปแบบการสื่อสารที่ต่างจากกัน การใช้วิธีการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น การประชุมออนไลน์ อีเมล หรือการส่งข้อความสั้น ๆ สามารถช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปได้อย่างราบรื่น

การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ทีมมีความแข็งแกร่งและประสบความสำเร็จมากขึ้น แม้จะมาจากเจนเนอเรชั่นที่ต่างจากกันก็ตาม



นายจิราวัฒน์ เกิดทองคำ
ฝ่ายบุคคล