



‘เจน วาย’พลังคลื่นลูกใหม่ก้าวต่อไปขององค์กร

โดย : เสริมคุณ คุณาวงศ์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัท ซีเอ็มโอ จำกัด (มหาชน)

เจนเนอเรชั่น วาย หรือ Gen Y เป็นคำที่ใช้เรียกกลุ่มคนที่เกิดในยุค 80s ถึงยุค 90s ถือเป็นคนเจนเนอเรชั่นหนึ่งที่ถูกกล่าวถึงมากในปัจจุบัน ถ้าดูจากอายุ คนที่ถูกเรียกว่า “เจน วาย” ปัจจุบันจะมีอายุราวๆ 20-35 ปี ซึ่งถือเป็นกลุ่มบุคลากรวัยทำงานระดับต้น ถึงระดับกลาง ซึ่งกำลังเป็นพลังขับเคลื่อนในทุกองค์กร

สาเหตุที่เขียนถึงคนกลุ่มนี้ เนื่องจากพวกเขาคือคนรุ่นใหม่ที่จะก้าวขึ้นมาสร้างสรรค์ผลงานและยอดขาย ให้กับองค์กรนับตั้งแต่ปัจจุบันนี้ต่อเนื่องไปถึงอนาคต ผมจึงให้ความสำคัญกับคนกลุ่มนี้มากๆ และต้องการให้ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของ เจน วาย เช่นเดียวกัน

มีหลายองค์กรที่พบปัญหาเกี่ยวกับคนเจน วาย อยู่บ่อยครั้ง จนก่อให้เกิดทัศนคติ ในเชิงลบต่อคนเจน วาย ที่เรามักได้ยินกันบ่อยๆ ก็เช่น **คนกลุ่มนี้ ไม่มีความอดทนต่อ การทำงาน เบื่อง่าย เปลี่ยนงานบ่อย รวมทั้งไม่เคารพกฎเกณฑ์ขององค์กรเท่าที่ควร** แน่นอนว่าพนักงานเจน วาย ย่อมไม่เหมือนกับพนักงานรุ่นก่อนหน้าทั้งวิถีคิด วิถีทำงาน จนถึงการใช้ชีวิต ดังนั้นการนำคนต่างเจนเนอเรชั่นมาเปรียบเทียบกันและมองแต่ข้อเสียเช่นนี้จึงเป็นเรื่องที่ไม่ก่อประโยชน์

ในปี 2025 เจน วาย จะมีจำนวนถึง 75% ของพนักงานทั้งหมดในองค์กร ดังนั้นจึงต้องการให้เรา มาเปิดใจเรียนรู้และทำความเข้าใจในพฤติกรรม แนวคิด ทัศนคติของกลุ่มเจน วายต่อการทำงาน เพื่อให้พวกเขา กลายมาเป็นส่วนหนึ่งในการเติบโตขององค์กร มุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และมีความภาคภูมิใจต่อองค์กรที่สังกัด ซึ่งผมได้รวบรวมประสบการณ์และข้อมูลที่ได้เรียนรู้คนเจน วาย เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับ การพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับบุคลากรรุ่นใหม่ เพื่อความยั่งยืนไปด้วยกัน ไว้ดังนี้

1. อิสระในการทำงานสำคัญกว่าเงินเงินไม่ใช่ทุกอย่างสำหรับเจนวาย เราจะเห็นว่าคนรุ่นก่อนๆ ยอมทำงานหนัก หรืองานที่น่าเบื่อเพื่อแลกกับเงินเดือน แต่ไม่ใช่กับคนรุ่นนี้ คนเจน วาย เติบโตมาพร้อมกับ โลกที่ข้อมูลข่าวสารเปิดกว้างมากขึ้น เทคโนโลยีต่างๆ ทำให้พวกเขาเรียนรู้โลกในแง่มุมต่างๆ ได้รวดเร็วขึ้น พวกเขาจึงรักในสิทธิเสรีภาพในการใช้ชีวิต การเปิดโอกาสให้ คนเจน วาย ได้มีรูปแบบการทำงานที่อิสระมากขึ้น นับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยพวกเขามีความสุขในการทำงาน

การใช้กฎระเบียบต่างๆ ที่เข้มงวดเพื่อหวังเป็นการแก้ปัญหาในองค์กร บ่อยครั้ง กลับกลายเป็นการผลักดันให้พนักงานกลุ่มนี้ไปจากองค์กร ยิ่งถ้าเราต้องการบุคลากรประเภท Talent มาทำงานด้วยแล้ว การให้ความยืดหยุ่นในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะคนเจน วายพร้อมที่จะลาออกไปเป็นนายตัวเองได้ทุกเมื่อ และเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดคนทำงานประเภท Freelance จำนวนมากในปัจจุบัน หากองค์กรของท่านประสบปัญหาพนักงานลาออกบ่อย ลองพิจารณาว่าองค์กรท่านมีกฎเกณฑ์ที่ล้าสมัย หรือไม่ โปรดจงอย่ากลัวที่จะผ่อนคลายนโยบายที่เข้มงวดบางอย่างลงบ้าง

2. เคารพทุกความคิดเห็นโครงสร้างการบริหารงานแบบมีลำดับชั้นนับเป็นเรื่องปกติของทุกองค์กร แต่การ ยึดติดในเรื่องลำดับชั้นของตำแหน่งงานมากเกินไปกลับเป็นเรื่องล้าสมัยที่คนเจน วาย รับไม่ได้ องค์กรแบบไทยๆ จำนวนมากมักมีปัญหาในข้อนี้ เพราะมีโครงสร้างแบบเดิมที่ใช้ปฏิบัติกันมานาน และไม่เคยปฏิรูปกันอย่างจริงจัง ทั้งที่คนทำงานได้เปลี่ยนไปหลายรุ่นแล้ว

การไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ที่มีตำแหน่งงานต่ำกว่า คือการปิดกั้นอิสรภาพทางปัญญา ซึ่งจะ เป็นอุปสรรคอย่างมากในการพัฒนาองค์กรสู่ยุคใหม่ ทั้งยังเป็นอันตรายต่อโอกาสการสูญเสียบุคลากรที่มีความสามารถอีกด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงไอเดียความคิดเห็นในงานของเขา ส่วนผู้บริหารก็ควรใช้ประสบการณ์ที่มากกว่าเติมเต็มในส่วนที่ลูกน้องยังไม่มี วิธีการแบบนี้จึงน่าจะเหมาะสมมากกว่าการสั่งการเพียงจากบนลงล่างเพียงฝ่ายเดียว ยิ่งไปกว่านี้ต้องไม่ลืมว่าบรรดาลูกค้าของท่านเองก็เริ่มเป็นคนกลุ่มเจน วายแล้วเช่นกัน บางครั้งวิธีคิดของท่านอาจล้าสมัยไปแล้วก็เป็นได้

3. สิ่งแวดล้อมที่ดีต่อรับไลฟ์สไตล์จากการศึกษาพฤติกรรมของคนเจนวาย ส่งผลให้เกิดเทรนด์ใหม่ของโลกคนทำงาน นั่นคือ การสร้างออฟฟิศที่ตอบรับไลฟ์สไตล์ ซึ่ง Google คือองค์กรแรกๆ ที่จุดกระแสขึ้นมา ปัจจุบันความน่าอยู่ของออฟฟิศจึงกลายเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในการพิจารณาเลือกสมัครงานของคนเจน วาย ผมมองว่าการพัฒนาสำนักงานให้มีบรรยากาศดีและ สิ่งอำนวยความสะดวกที่

ครบครันนั้น เป็นการลงทุนเพื่ออนาคตที่สำคัญ เนื่องจาก จะช่วยให้บริษัทจะมีจุดเด่นในการดึงดูดให้บุคลากรดีๆ เข้ามาทำงานมากขึ้น

ซีเอ็มโอเองได้สำรวจความต้องการของกลุ่มพนักงานเจน วาย และผลสำรวจทำให้เราสร้างสำนักงานแห่งใหม่ภายใต้คอนเซ็ปต์ Work-Live-Play ที่สามารถตอบรับกับการ ใช้ชีวิตของคนรุ่นใหม่ ดังนั้นออฟฟิศยุคใหม่จึงต้องไม่ใช่แค่เข้าไปทำงานแล้วกลับบ้าน แต่ต้องเป็นที่ๆ พนักงานสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขร่วมกัน เช่น มีการเข้าถึงระบบ wifi ในทุกที่ของสำนักงานเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจที่เปิดให้ใช้ได้ตลอดวัน มีห้องสมุดเติมความรู้ มีกิจกรรมสันทนาการ รวมถึงมีศูนย์ออกกำลังกาย เป็นต้น

4. ใส่ความท้าทายและโอกาสเติบโตเสมอเจน วาย ส่วนใหญ่ไม่ชอบนั่งอยู่ในคอกทำงานตามคำสั่งไปวันๆ พวกเขาใช้ชีวิตวิญญานของความเป็น Entrepreneur สูงกว่าเจเนอเรชันก่อนหน้ามาก พร้อมทั้งจะลาออกไปเป็น “เจ้าของกิจการ” แทนที่ไม่พอใจกับงานประจำที่ทำอยู่ เพราะอาชีพ “เจ้าของกิจการ” เป็นอาชีพที่ติดหนึ่งในห้าของอาชีพที่เจน วาย ใฝ่ฝัน

ดังนั้นหากจะให้พวกเขาแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ในการทำงาน ต้องทำให้เขารู้สึกถึงความสำคัญในองค์กร ไม่ใช่รู้สึกว่าเป็นเพียงลูกจ้างที่ทำงานตามคำสั่งและรอรับเงินเดือน ผู้เป็นหัวหน้างานต้องไม่ลังเลที่จะมอบงานที่ท้าทายให้พวกเขาแสดงความสามารถออกมาอย่างเต็มที่ พร้อมสร้าง ambition ของการเป็นส่วนสำคัญขององค์กร ให้พวกเขารู้ว่าทุกงานที่พวกเขาสร้างสรรค์ขึ้นมา นั้นกำลังผลักดันให้องค์กรเติบโต และองค์กรต้องกล้าที่จะมอบรางวัลตอบแทนความตั้งใจเพื่อให้พวกเขารู้สึก ภาคภูมิใจในความสำเร็จไปด้วยกัน การทำเช่นนี้จะช่วยลบความรู้สึกของการเป็นเพียงลูกจ้างทำงานตามคำสั่งออกไปได้

ต้องการให้องค์กรที่กำลังประสบปัญหาทั้งในเรื่องช่องว่างระหว่างวัย การมีทัศนคติแบ่งแยกความไม่เข้าใจกันของหัวหน้ากับลูกน้อง นำทั้ง 4 ข้อที่ได้กล่าวข้างต้น มาเป็น ส่วนหนึ่งในการพิจารณาเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทีมงานทั้งในระยะสั้นและ ระยะยาว อัยารอให้ความไม่เข้าใจกันของคนต่างวัยลูกหลานจนกลายเป็นปัญหาใหญ่ของ องค์กร การป้องกันย่อมดีกว่าการแก้ไข

ที่มา : กรุงเทพธุรกิจ 22 เม.ย. 2558

