



วริน มโนรมณ์. (2556, กรกฎาคม) “Generation มีผลอย่างไรต่อองค์กรในอาเซียน (ตอน 1)”
วารสารแรงงาน. 11 : หน้า 10-11.

อาเซียนรอบทิศ
วริน มโนรมณ์

Generation

มีผลอย่างไรต่อองค์กรในอาเซียน? (ตอนที่ 1)

เมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี 2558 แล้วการเคลื่อนย้ายของแรงงานทั้ง 10 ประเทศในอาเซียนจะมีความคึกคักอย่างมาก โดยเฉพาะประเทศที่มีความต้องการแรงงานในเชิงทักษะฝีมือเช่น ไทย สิงคโปร์ มาเลเซีย การไหลของแรงงานจะเกิดขึ้นทั้งประเภทที่อยู่ในกรอบความตกลงทั้ง 7 สาขาวิชาชีพ และ 32 สาขากลุ่มท่องเที่ยว (MRA) รวมไปถึงแรงงานที่อยู่นอกความตกลงก็จะเกิดการเคลื่อนย้ายด้วย เมื่อเกิดการไหลเข้ามาของกลุ่มคนต่างชาติ ต่างภาษา ต่างวัฒนธรรมเข้ามาสู่ประเทศ และองค์กร ในฐานะที่เราเป็นเจ้าของบ้าน โดยเฉพาะถ้าหากท่านมีบทบาทเป็นผู้บริหารในองค์กรนั้นเราจะมีการบริหารจัดการกับกลุ่มคนเหล่านั้นอย่างไร?

เริ่มจากเราต้องศึกษาว่าแต่ละประเทศในอาเซียน มีประชากรวัยแรงงานอยู่มากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้ทำความรู้จักพื้นฐานประชากรของประเทศเหล่านั้น และวางแผนวิธีการบริหารคนในแต่ละช่วงอายุซึ่งจะมีความแตกต่างกันไป อาเซียนมีประชากรทั้งหมด 601 ล้านคน โดยประเทศที่มีประชากรมากที่สุดคือ อินโดนีเซีย จำนวน 241 ล้านคน เรียกได้ว่ามีจำนวน 1 ใน 3 ของประชากรในอาเซียนเลยทีเดียว และมีประชากรที่อยู่ในวัย 15-64 ปี อยู่ในสัดส่วนร้อยละ 67 ของประชากรในประเทศ แต่ยังไม่ใช้ประเทศที่มีประชากรวัยแรงงานที่สูงสุดเพราะสิงคโปร์แม้จะมีจำนวนประชากรเพียง 5.3 ล้านคน แต่ก็มีประชากรที่อยู่ในวัย 15-64 ปีถึงร้อยละ 74 ของประชากรทั้งประเทศ จะเห็นได้ว่ามีวัยแรงงานอยู่เกินครึ่งของประเทศเลยทีเดียว สำหรับประเทศไทยที่นับว่าเป็นประเทศที่กำลังจะก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยมีสัดส่วนประชากรในวัยแรงงานอยู่ที่ร้อยละ 71 และวัยสูงอายุร้อยละ 10 ในขณะที่ประเทศอื่นๆ ในอาเซียนจำนวนร้อยละของผู้สูงอายุอยู่แค่หลักหน่วยเท่านั้น ดังตารางต่อไปนี้

ประเทศ	ประชากร (ล้านคน)	ร้อยละ		
		น้อยกว่า 15 ปี	15-64 ปี	65 ปีขึ้นไป
อินโดนีเซีย	241.0	27	67	6
ฟิลิปปินส์	96.2	35	61	4
เวียดนาม	89.0	24	69	7
ไทย*	64.3	19	71	10
พม่า	54.6	28	67	5
มาเลเซีย	29.0	27	68	5
กัมพูชา	15.0	33	63	4
ลาว	6.5	38	58	4
สิงคโปร์	5.3	17	74	9
บรูไน	0.4	26	70	4
รวม	601.3	27	67	6

ที่มา: <http://www2.ipssr.mahidol.ac.th/newsletter>
*กรศทอพบกนบสกนชไทยปี 2553 ปีบัญชี (คชช. 2553)

เมื่อทราบสัดส่วนประชากรของประเทศในอาเซียนแล้ว เราก็จะเข้าใจถึงคนในแต่ละช่วงอายุของกลุ่มคนทำงานที่ถือได้ว่ากลุ่มคนเหล่านี้จะมีโอกาสหลังไหลเข้ามาในประเทศและองค์กรของเรา ในหลักเกณฑ์

10 | วารสารแรงงาน
LABOUR JOURNAL



วริน มโนรมณ์. (2556, กรกฎาคม) “Generation มีผลอย่างไรต่อองค์กรในอาเซียน (ตอน 1)”
วารสารแรงงาน. 11 : หน้า 10-11.

Generation มีผลอย่างไรต่อองค์กรในอาเซียน? (ตอนที่ 1)

การแบ่งกลุ่มคนทำงานจากทั่วโลกจะแบ่งเป็น 3 กลุ่ม (Generation) ได้แก่ยุค Baby Boomer Generation X และ Generation Y โดยแต่ละกลุ่มก็จะมีคุณลักษณะเด่นที่แตกต่างกัน สำหรับผู้ที่ เป็นนักบริหารหรือเตรียมตัว จะก้าวเข้าสู่ตำแหน่งนักบริหารเอง จะต้องมีความเข้าใจถึงความแตกต่างนี้

Baby Boomer คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489-2507 **‘มีชีวิตเพื่อการทำงาน’** ยึดมั่นกับกฎเกณฑ์ กติกา อดทนให้ความสำคัญกับผลงาน แม้ว่าความสำเร็จจะไม่ได้เกิดในพริบตา ลงทุนทำงานหนัก ท้มตนเองให้กับการทำงานและองค์กรโดยมุ่งหวังที่จะสร้างความมั่นคงให้กับชีวิต ดังนั้นคนกลุ่มนี้จะไม่เปลี่ยนงานบ่อยเนื่องจากมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างแรงกล้า

Generation X คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2522 ชอบความเรียบง่ายไม่ต้องเป็นพิธีการ แต่จะให้ความสำคัญกับเรื่อง ‘ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-life Balance)’ และมีความรอบรู้สามารถทำงานทุกอย่างได้เพียงลำพัง ไม่พึ่งพิงใคร มีความคิดเปิดกว้าง พร้อมรับฟังข้อติติง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง

Generation Y คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523-2543 คนกลุ่มนี้เรียกได้ว่าเติบโตมาพร้อมกับ ‘ยุคคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี’ เป็นวัยที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่โลกของการทำงาน มีลักษณะนิสัยชอบแสดงออกเป็นตัวของตัวเองสูง คิดนอกกรอบ และไม่ต้องการเงื่อนไข อย่างไรก็ตามก็ติดคนกลุ่มนี้มีความชัดเจนแน่วแน่ในการทำงาน มองไปถึงอนาคตด้วยerkการคำนึงถึงสิ่งที่ทำว่ามีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการทำงานด้านการประสานงาน

ติดต่อสื่อสาร รวมไปถึงสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน

การจะขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ‘คน’ นับเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร การที่องค์กรจะเดินหน้า หรือวิ่งแบบก้าวกระโดดไปได้นั้น ผู้บริหารหรือแม้กระทั่งบุคลากรในองค์กรจะต้องเข้าใจและยอมรับถึงการเปลี่ยนแปลงและความแตกต่างในแต่ละกลุ่มคนเป็นอย่างดีเพราะแต่ละบุคคลถูกหล่อหลอมมาไม่เหมือนกัน และต่างก็มีพื้นฐานชีวิตที่ไม่เหมือนกัน เราจึงต้องเปิดใจยอมรับความคิดเห็นของบุคคลเหล่านั้น เพื่อจะได้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ หากบทบาทของท่านคือ ผู้บริหาร การชื่นชมจุดดีของลูกน้องจะเป็นการสื่อสารที่ช่วยหลายความแตกต่างระหว่างความคิดได้เพราะบุคคลที่มาจากต่างชาติต่างวัฒนธรรมย่อมจะง่ายต่อการเกิดความขัดแย้งทางความคิดโดยเฉพาะประเทศในอาเซียนซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงเป็นความท้าทายในการทำงานของผู้บริหารในยุคนี้อย่างแน่นอน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องบริหารความแตกต่าง รวมถึงเปลี่ยนวิธีการสื่อสารให้สามารถเข้าถึงคนแต่ละกลุ่มที่เราต้องทำงานด้วยได้นั้นเอง สำหรับรายละเอียดเจาะลึกการบริหารงานเพื่อเข้าถึงใจคนในแต่ละ Generation โปรดติดตามในตอนหน้า...

วารสารแรงงาน | 11
LABOUR JOURNAL