

## วิธีปฏิบัติเมื่อต้องเป็นผู้นำในทีมที่มีหลากหลายเจเนอเรชัน

นำเสนอเมื่อ : 4 ก.พ. 2565

ทุกวันนี้ในสถานที่ทำงาน ไม่ได้มีคนเพียงเจเนอเรชันเดียว หากแต่เป็นการคละกันระหว่างเจเนอเรชันไปแล้ว ตั้งแต่ Baby Bommer, เจเนอเรชัน X, เจเนอเรชัน Y และยังมีเจเนอเรชัน Z เข้ามารวมวงด้วย ทำให้การทำงานทุกวันนี้หลายออฟฟิศมีความขัดแย้งเพราะความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เนื่องจากเติบโตมาในสภาพสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน คนที่เหนื่อยที่สุดเห็นจะเป็นหัวหน้างาน หรือเจ้าของกิจการที่ต้องคอยดูแลหรือบริหารให้พนักงานอยู่ในกรอบของการทำงานที่ต้องการ ซึ่งจะมีวิธีการเช่นใดนั้นมาติดตามกัน

ทำความเข้าใจว่า แต่ละเจเนอเรชันนั้น มีลักษณะเฉพาะตัวอะไรบ้าง

### 1. Silent Generation เกิดระหว่างปี 1925-1945

คนรุ่นนี้อายุน้อยที่สุดอยู่ที่ ประมาณ 57 ปี เป็นคนรุ่นที่สามารถเข้ากันได้ กับคนทุกเจเนอเรชัน แต่ไม่ชอบความเปลี่ยนแปลง

### 2. Generaion X เกิดระหว่างปี 1965-1980

คนรุ่นนี้อายุน้อยที่สุดคือ 41 ปี เป็นกลุ่มที่รักเสรีและชอบความสันโดษ

### 3. Millennials เกิดระหว่างปี 1981-2000

คนรุ่นนี้อายุน้อยที่สุดคือ 21 ปี เป็นกลุ่มคนที่ชอบขับเคลื่อนสังคม และรักษาสีทริชของตนเอง

### 4. Generation Z เกิดระหว่างปี 2001-2020

คนรุ่นนี้เริ่มเข้าสู่ การทำงานแล้ว เพราะกลุ่มหัวที่อยู่ในวนัย 20 ปี เป็นกลุ่มคนที่ต้องการก้าวไปข้างหน้า และไม่เชื่อเรื่องความภักดีต่อองค์กร

### ปรับทัศนคติของแต่ละเจเนอเรชันด้วยการมอบหมายความรับผิดชอบที่เหมาะสม

ถ้าพิจารณาให้ละเอียด

จะพบว่าแต่ละเจเนอเรชันนั้นจะมีทัศนคติหรือค่านิยมทางความคิดเป็นของตนเอง เมื่อจะทำให้ทุกเจเนอเรชันทำงานรวมกันให้ได้ ก็จำเป็นอยู่อย่างยิ่งที่ต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าความเชื่อของคนแต่ละรุ่นนั้นมีจุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร เป็นการทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ว่า แต่ละเจเนอเรชันนั้นต่างเติบโตในสภาวะการณและช่วงเวลาที่แตกต่างกัน

ดังนั้น วิธีคิดหรือทัศนคติของคนแต่ละรุ่นย่อมไม่เหมือนกัน เมื่อต้องทำงานรวมกันกับคนในหลายเจเนอเรชัน คนเป็นหัวหน้างานควรเข้าใจพนักงานโดยไม่อิงอคติ จากนั้นมอบหมายงานที่เหมาะสมกับพวกเขา และพยายามที่จะพูดคุยกันเพื่อทำลายกำแพงของความแตกต่างให้ไต่มาที่สุด

## การสื่อสารสำคัญต่อคนในทุกเจเนอเรชัน และถ้าคุณเป็นหัวหน้าก็ควรเปิดรับความคิดเห็นของทุกคน

จากข้อแรกของการทำความเข้าใจทัศนคติ วิธีคิด และการเติบโตที่แตกต่างกัน สิ่งที่คุณควรทำต่อมาคือการสื่อสารอย่างเปิดเผยต่อคนในทุกเจเนอเรชัน แต่ไม่ได้หมายความว่าให้คุณในฐานะหัวหน้างานจะต้องเห็นด ้วยไปเสียทุกเรื่อง เรื่องที่คุณไม่เห็นด้วยก็สามารถนำมาถกเถียงกันได้ เพียงแต่ต้องใช้เหตุผลประกอบไม่ ตัดสินด้วยอารมณ์

### ไม่ก้าวล่วงและให้ ความเคารพในสิทธิและความเป็นมนุษย์ที่มีเท่ากัน

หลายครั้งที่สังคมออฟฟิศ ทำให้พนักงานหลายคนอึดอัด ใจเพราะรู้สึกว่าตนเองถูกใช้ตลอดเวลา ด้วยความแตกต่างเรื่องเพศและวัย ถ้าคุณเป็นหัวหน้างานและต้องดูแลพนักงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ ควรจะต้องตระหนักเรื่องนี้ให้มาก หากคุณเป็นผู้ชายและมีลูกน้องเป็นผู้หญิง และมองว่าผู้หญิงไม่สามารถทำงานที่ท้าทายได้ และเก็บพวกเธอเอาไว้เพื่อทำงานเอกสาร แบบนี้จะสร้างความรู้สึกแบ่งแยกขึ้นมา

เช่นเดียวกับหัวหน้าผู้หญิงที่ใช้ลูกน้องผู้ชายทำงานหนักอยู่คนเดียว และไม่ได้แบ่งงานให้เท่ากันกับลูกน้องผู้หญิง ความรู้สึกแบ่งแยกย่อมเกิดขึ้นได้ รวมไปถึงการให้ทีมงานที่เด็กที่สุดในทีมไปซิงกาแพ่ ซื่อเครื่องดื่มให้ ก็เป็นเรื่องที่ไม่ควรเป็นอย่างยิ่ง

การเคารพในสิทธิที่มนุษย์ทุกคนพึงมีนั้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้ทั้งคนที่อายุมากและอายุน้อยอยู่ด้วยกันด้วยทัศนคติเป็นเพื่อนร่วมงาน ไม่ใช่การลำดับอาวุโสในที่ทำงาน

### อย่าเล่นเกมคนโปรด เพื่อให้ทีมงานรู้สึกอยากทำงานมากขึ้น

มีหัวหน้างานจำนวนมากที่จะทำทำโปรดปรานพนักงานคนใดคนหนึ่งเป็นพิเศษ เพื่อให้ทีมงานรู้สึกอิจฉาและพากันขยันขันแข็งในการทำงาน ถ้ามองวิธีนี้ช่วยให้ได้ งานมากขึ้นกว่าเดิม คำตอบคือ ได้ในระยะเวลาหนึ่ง หลังจากนั้นปัญหาจะตามมาเป็นพรวน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสัมพันธ์ภายในทีมที่ต่างคนต่างแข่งขันกันไม่มี ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

เหนืออื่นใดคนในแต่ละเจเนอเรชันต่างก็มีทัศนคติต่อวิธีการดั่งกล่าวแตกต่างกันไป บางเจเนอเรชันที่รับไม่ได้ สามารถลาออกได้ทันที ดังนั้น ถ้าคุณจะเป็นหัวหน้างาน การดูแลลูกน้องให้เท่าเทียมกันและทำให้ทีมเป็นหนึ่งเดียว ดีกว่าแข่งขันกันภายในจะทำให้ระยะยาวคุณได้ทีมงานที่สร้างงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาพมากกว่า

ขอบคุณเนื้อหาจาก [สนุก.คอม](#)