

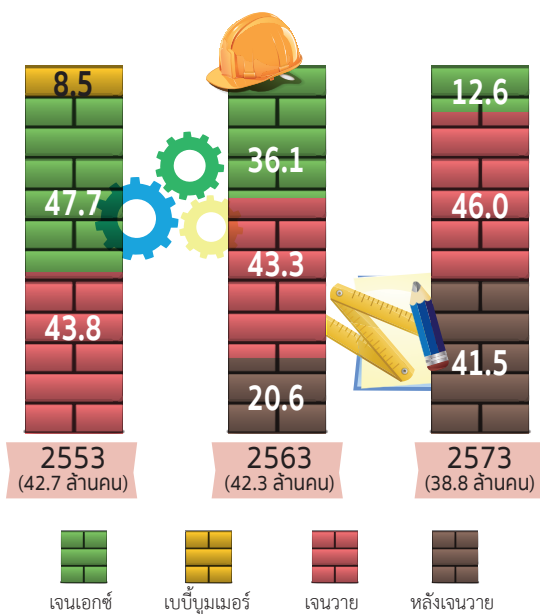
# 3

## การทำงาน

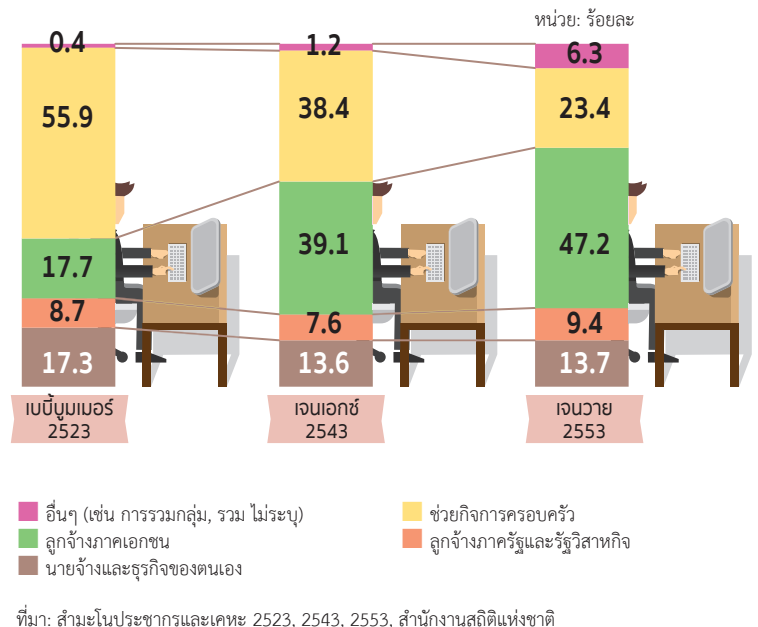
ในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ เกือบครึ่งของกำลังแรงงานไทยจะเป็นประชากรรุ่นเจนวาย

มุมมอง ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของคนแต่ละเจนมีลักษณะที่ต่างกันทั้งในเรื่องรูปแบบสถานที่ และเวลาในการทำงาน รวมถึงเรื่องค่าตอบแทน ความมั่นคง การมีส่วนร่วม และเป้าหมายชีวิตในการทำงาน

กำลังแรงงานไทย (อายุ 15-59 ปี) ปี 2553-2573



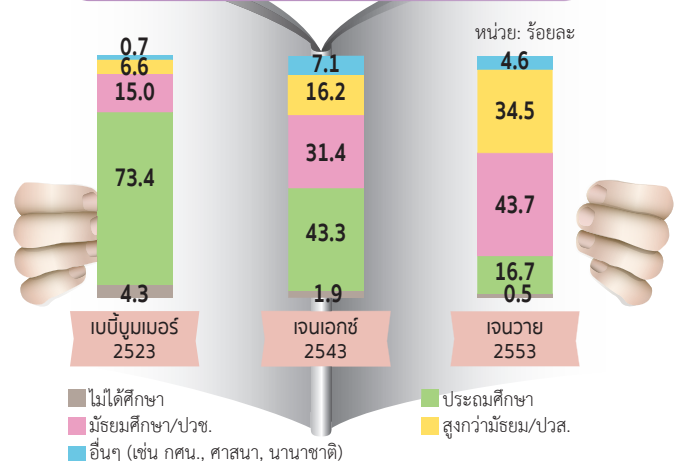
สภาพการทำงาน คน 3 เจน (ช่วงอายุ 20-28 ปี)



ที่มา: การคาดประมาณประชากรไทย 2553-2583, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

จากนี้ กำลังแรงงานไทยช่วงอายุ 15-59 ปีจะเริ่มมีสัดส่วนลดลงเมื่อเทียบกับจำนวนประชากรทั้งหมด จนถึงอีก 20 ปีข้างหน้า เจนวายจะเป็นกลุ่มกำลังแรงงานหลักที่สำคัญ เป็นสัดส่วนมากถึงร้อยละ 44-46 ของกำลังแรงงานทั้งหมด คนเจนรุ่นหลังมีแนวโน้มเข้าตลาดแรงงานช้าลงจากการใช้เวลาในการเรียนที่นานขึ้น การศึกษาที่สูงขึ้นนับเป็นผลดีต่อตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศในระยะยาว ในด้านสภาพการทำงาน เจนเอกซ์และเจนวาย ในวัยเริ่มต้นทำงาน (อายุ 20-28 ปี) มีสัดส่วนที่เข้าสู่ระบบการจ้างงาน หรือมีสภาพเป็นลูกจ้างเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในภาคเอกชน เมื่อเทียบกับกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ การทำงานในลักษณะช่วยกิจการในครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน และการเริ่มทำธุรกิจเป็นของตนเองมีสัดส่วนที่ต่ำกว่าอย่างเห็นได้ชัด

การศึกษาสูงสุด คน 3 เจน (ช่วงอายุ 20-28 ปี)



ที่มา: สำมะโนประชากรและเคหะ 2523, 2543, 2553, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

## เจเนอวายในที่ทำงาน

### เจเนออื่นมองเจเนอวายอย่างไร

มารยาทไม่ดี ไม่สนใจเวลาผู้ใหญ่พูด เล่นแต่โทรศัพท์

ไม่ทำงาน ไม่อยากทำงานประจำ  
เกลียดการมาออฟฟิศ  
ตื่นสาย มาสายประจำ

อยู่ที่ไหนไม่ได้นาน (Job Hoppers)  
องค์กรเสียเปล่า เดียวก็ไป เขาก็เลิกทำ  
ไม่สนใจงานมันคง

ชอบเรียกร้อง เอาเงินเอาหนี้ ชอบต่อรอง ให้ทำแบบนี้  
ก็จะทำแบบนั้น คิดว่าตัวเองวิเศษ ใช้เงินพ่อแม่  
แต่ชอบใช้ของแพง บริโภคแบรนด์เนม



### แล้วเจเนอวายมองตัวเองอย่างไร

ไม่ได้มองเรื่องมารยาท แต่มองว่าสามารถทำอะไรหลายอย่างได้พร้อมกัน  
ฟังไปค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตไป (Access info anytime Anywhere)

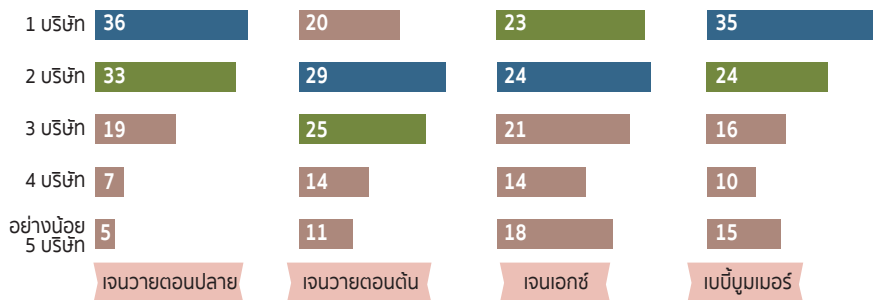
ประสบการณ์ที่สร้าง  
ความหลากหลาย = ความมั่นคง ค้นหาโอกาสใหม่ๆ  
สะสมประสบการณ์ ผูกพันกับคน ไม่จำเป็นต้องผูกติดกับองค์กร

โฟกัสที่การสร้างตัวเอง ค้นพบตัวเองได้เร็ว  
และประสบความสำเร็จได้เร็ว

ยืดหยุ่น ไม่ถูกจำกัดด้วยเวลา สถานที่ เวลาไหนที่ไหนก็ทำได้  
ยินดีทุ่มเทแรงกายและเวลา ถ้าจุดหมายมันใช่ และเวลาที่ทำงานจริงๆ  
อาจจะมากกว่าเจเนออื่นๆ ที่ทำในช่วงเวลาทำงาน ไปเข้ากลับเย็นด้วยซ้ำ

ที่มา: ปรับจาก 2014 Connected World Technology Report

### คุณเคยทำงานมาแล้วที่บริษัท (รวมบริษัทปัจจุบัน)



หน่วย: ร้อยละของผู้ตอบแบบสำรวจในแต่ละเจเนอเรชัน

หมายเหตุ: การสำรวจนี้ กำหนดปีเกิดของรุ่นเบบี้บูมเมอร์ที่ปี 2489-2508 เจเนอเอกซ์ปีเกิด 2509-2523 และเจเนอวายปีเกิด 2524-2543

ที่มา: ศูนย์วิจัยเศรษฐกิจและธุรกิจ ธนาคารไทยพาณิชย์, 2557

### หากมีโอกาสเปลี่ยนงานหรือองค์กรอื่นชวนไปทำงานด้วย จะไปหรือไม่?



หน่วย: ร้อยละ

■ ไม่ไปแน่นอน/คิดว่าไม่ไป

■ ไม่แน่ใจ

■ ไปแน่นอน/คิดว่าจะไป

หมายเหตุ: การสำรวจนี้ กำหนดปีเกิดของเจเนอวายตอนปลายที่ปี 2532-2541 เจเนอวายตอนต้นปี 2522-2531 เจเนอเอกซ์ปี 2521-2502 เบบี้บูมเมอร์ก่อนปี 2502

ที่มา: ข้อมูลจากโครงการจับตาสถานการณ์ความสุขคนทำงานในประเทศไทย 2555-2557, ศิริรินทร์ กิตติสุขสถิต และคณะ, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

จากฝั่งของนายจ้างหรือสถานประกอบการ (ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเบบี้บูมเมอร์หรือเจเนอเอกซ์) เจเนอวายมักถูกมองเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มอยู่กับองค์กรไม่นานและเปลี่ยนงานบ่อย ผลการสำรวจเปรียบเทียบคนทำงานเบบี้บูมเมอร์กับเจเนอวายพบว่า จำนวนสถานที่ทำงานที่เคยทำงานมาแล้วของคนทั้งสองรุ่นแทบไม่แตกต่างกัน ทั้งๆ ที่อายุการทำงานแตกต่างกันถึง 20-30 ปี เช่นเดียวกัน จากอีกผลการสำรวจ เมื่อถามเกี่ยวกับความต้องการในการเปลี่ยนงาน คนเจเนอวายถึงประมาณ 1 ใน 4 มีแนวโน้มต้องการเปลี่ยนงานขณะที่เจเนอเอกซ์และเบบี้บูมเมอร์มีเพียงร้อยละ 17 และ 10 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนงานบ่อยหรือมุมมองและพฤติกรรมการทำงานของเจเนอวายที่ต่างจากเจเนออื่นไม่ควรถูกมองเป็นปัจจัยลบหรือข้อเสียของคนเจเนอวายในที่ทำงาน แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงตามรุ่นประชากรที่เปลี่ยนไป ซึ่งนายจ้างและสถานประกอบการต้องเรียนรู้ ทำความเข้าใจและปรับตัวตามเพื่อให้สามารถดึงดูดคนทำงาน โดยเฉพาะกลุ่มที่มีศักยภาพสูง (talent) ให้คงอยู่และทำงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กรได้นานขึ้น

