

Diversity in the Workplace

“เพราะหลาย Gen จึงเป็นเรื่อง”

โดย จารุพันธ์ อธิธาว์กุล

หัวข้อแลกเปลี่ยน

- มิติของความหลากหลาย
- ลักษณะความแตกต่างของแต่ละ Gen
- การบริหารหลาย Gen ให้เป็นคุณ แก่องค์กร

3Ps Sustainable Organization, World

People

- Environmental Protection & Resource Conservation
- Embrace Diverse Workforce

Performance (Profit)

- Economic Prosperity & Continuity
- Sustainability

Planet

- Social Well-Being & Equity
- Environmental-Concerned Operations

ทำไมต้องบริหารความหลากหลาย

- เพื่อให้ความแตกต่างหลากหลาย มีการอยู่ร่วมกันอย่างราบรื่น ปราศจากความขัดแย้งที่รุนแรง
- เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร
- เพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันต่อองค์กร
- เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ

มิติของความหลากหลาย

- ความหลากหลายด้านลักษณะเฉพาะของบุคลากร
- ความหลากหลายด้านพฤติกรรมของบุคลากร
- ความหลากหลายโครงสร้างการปฏิบัติงาน
- ความหลากหลายตามลักษณะประเภทขององค์กร



ความหลากหลายด้านลักษณะเฉพาะของบุคลากร

- ช่วงอายุ
- เชื้อชาติ
- ชนกลุ่มน้อย
- เพศ
- สภาพร่างกาย และจิตใจ
- สถานภาพสมรส / การเป็นพ่อแม่
- การศึกษา
- ภูมิลำเนา
- ความเชื่อทางศาสนา
- รายได้

➤ ความหลากหลายด้านพฤติกรรม

- สไตล์ในการทำงาน
- ความคิด ความเชื่อ เจตคติ
- การเรียนรู้
- การสื่อสาร

➤ ความหลากหลายโครงสร้างการปฏิบัติงาน

- ประเภทพนักงานประจำ / พนักงาน
สัญญาจ้าง
- บทบาทในองค์กร ผู้บริหาร พนักงาน
ปฏิบัติการ
- สถานะของหน่วยงาน ระดับสายงาน หรือ
ระดับส่วนงาน
- สถานะบริษัทแม่ หรือบริษัทในเครือ

➤ ความหลากหลายตามลักษณะขององค์กร

- ❖ สินค้า บริการที่แตกต่างกัน
- ❖ ความคาดหวังของลูกค้าแตกต่างกัน
- ❖ ระยะเวลาเติบโตขององค์กร (Stage) ขององค์กร
ไม่เหมือนกัน
- ❖ กลยุทธ์ และวิธีการดำเนินงานธุรกิจที่แตกต่างกัน

➤ ความท้าทายของการบริหารความหลากหลาย

1. การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในความต้องการของแต่ละกลุ่มคน
2. ความสามารถในการตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของกลุ่มบุคคลที่มีความแตกต่างได้อย่างแตกต่างและทันเวลา
3. ความสามารถในการบริหารงานที่ยืดหยุ่น
4. การสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดี และเกิดความร่วมมือ
5. การรักษาระบบคุณธรรม และความเป็นธรรมในองค์กร

Work Place Characteristics

	Baby Boomers	Gen "X"	Gen "Y"
Work Ethic and Value	-Workaholic -Work Efficiency -Desire Quality	-Eliminate Task -Self reliance -Want Structure and Direction	-What's next -Multitasking -Entrepreneurial
Work is	"An exciting Adventure"	"A challenge" "A contract"	"Fulfillment"
Leadership	By Consensus	By Competence	By Pulling Together
Interactive Style	Team Player, Love Meeting	Professionalism	Sense of Ownership
Communication	Interpersonal	Direct & Immediate	Email, Voice Mail
Feedback & Reward	-Money -Title Recognition	-Sorry to interrupt, but how am I doing -Freedom is the best reward	-Wherever I want it at the push of the button -Meaningful Work
Message that Motive	-You are valued -You are needed	-Do it your way -Forget the rules (I did it my way)	-You will work with other bright, creative people
Work Life	Work to live	What's balance now	Needs flexibility to balance activity

- **ทัศนคติ**
 - มีโลกส่วนตัวสูง
 - ชอบเปลี่ยนงานบ่อย
 - คล่องตัว ทำงานรวดเร็ว เชื่อมั่นตัวเองสูง
- **อคติ**
 - ไม่มี Loyalty
 - ชอบข้ามหน้าข้ามตา
 - บุ่มบ่าม จีบจืด
- **อุดมคติ**
 - เข้าใจความแตกต่าง
 - ผสมผสานจุดแข็ง
 - เคารพและยอมรับซึ่งกันและกัน

แนวทางการบริหารความแตกต่างของ Gen

1. ทราบอย่างชัดเจนว่าแต่ละกลุ่มมีความคาดหวังอะไร
2. เคารพและยอมรับซึ่งกันและกัน
3. สร้างวัฒนธรรมร่วมขององค์กร
4. พัฒนากลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กร
5. สร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิผล
6. บริหาร F.E.A.R.S.
(Fairness, Expectation, Autonomy, Relatedness, Status)
7. มีระบบ HR ที่ยืดหยุ่น Flexy Job, Time, Place, Employment, Benefit