

Gen Y On the job

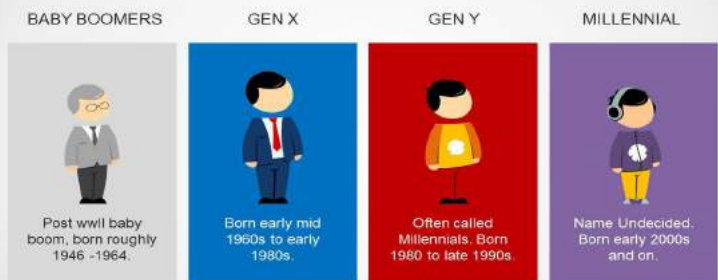


คนรุ่นใหม่คือใคร? ทำไมต้องแคร์?

คำนิยามของ “คนรุ่นใหม่” ที่นิยมใช้กัน มักได้แก่ กลุ่มคนเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) หรือ “คนเจนวาย” ซึ่งหมายถึง กลุ่มคนที่เกิดอยู่ในช่วงปี พ.ศ. 2523 - 2543 (ค.ศ. 1980 - 2000) เนื่องจากช่วงเวลาดังกล่าวเป็นช่วงที่เทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยกลุ่มคนรุ่นนี้ส่วนใหญ่มีพ่อแม่ที่เป็นคนจากรุ่นเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomer) ซึ่งเป็นกลุ่มที่สามารถสร้างฐานะทางเศรษฐกิจได้พอสมควร ส่งผลให้ได้คนเจนวายได้รับการเลี้ยงดูจากพ่อแม่รุ่นเบบี้บูมเมอร์มาอย่างทะนุถนอมและตามใจ จึงเติบโตมากับความสะดวกสบาย ไม่ต้องลำบากมากเหมือนกับคนรุ่นก่อน ในขณะที่คนเจนวายก็มีการศึกษาค่อนข้างสูง เมื่อเทียบกับรุ่นอื่น ๆ โดยเป็นกลุ่มคนที่เติบโตมากับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้คนเจนวายมีลักษณะที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อนหน้าอย่างมีนัยสำคัญ



Generations Comparison Infographics Presentation



ในปัจจุบัน “คนเจนวาย” เริ่มถูกกล่าวถึงและทวีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากคนกลุ่มนี้มีสัดส่วนเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เมื่อเทียบกับประชากรทั้งหมด โดยพบว่าในปี 2562 จำนวนประชากรทั่วโลกที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชันวาย มีประมาณ 2.3 พันล้านคน จากประชากรทั่วโลกทั้งหมด 7.7 พันล้านคน ซึ่งคิดเป็นสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 30 (การประมาณการจากองค์การสหประชาชาติ) ทั้งนี้ ปัจจุบันคนเจนวายแทบทั้งหมด ได้เข้าสู่ตลาดงาน และกลายเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญ ในขณะที่เดียวกัน ก็จัดเป็นกลุ่มผู้บริโภคที่มีกำลังซื้อค่อนข้างสูง จนอาจกล่าวได้ว่า โลกในอนาคตอันใกล้กำลังจะกลายเป็นโลกที่ถูกขับเคลื่อนด้วยคนเจนวาย ดังนั้น จึงจะเห็นได้ว่า ทุกภาคส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้ประกอบการ นักวิชาการ หรือหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ล้วนแต่ให้ความสำคัญกับคนเจนวายมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด

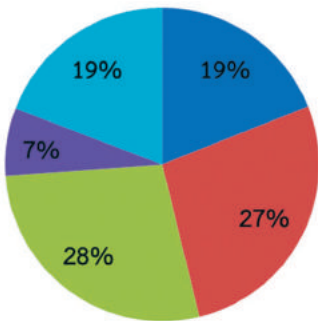
คนเจนวายในประเทศไทย

สำหรับในประเทศไทย ณ ปี 2562 มีประชากรที่เป็นกลุ่มเจนเอเรชันวาย (อายุ 18 - 39 ปี) ทั้งสิ้นประมาณ 21.2 ล้านคน หรือคิดเป็นสัดส่วนเท่ากับร้อยละ 31.2 ของประชากรทั้งหมด กลุ่มคนเจนวายมีการศึกษาที่ดีขึ้นเมื่อเทียบกับรุ่นก่อน จากข้อมูลการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทย โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่า คนเจนวายส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดที่ระดับมัธยมปลาย (รวมระดับ ปวช.) และระดับมัธยมต้น ซึ่งมีสัดส่วนใกล้เคียงกันคือร้อยละ 27.6 และ 27.2 ของจำนวนคนเจนวายทั้งหมด ตามลำดับ ในขณะที่กลุ่มคนรุ่นอื่น ๆ ได้แก่ คนเจนเอ็กซ์ (อายุ 40 - 54 ปี) และเบบี้บูมเมอร์ (อายุ 55 - 73 ปี) ส่วนใหญ่จบการศึกษาเพียงระดับประถมศึกษาหรือต่ำกว่าเท่านั้นเอง นอกจากนี้ ยังพบว่า คนเจนวายที่จบการศึกษาระดับอุดมศึกษามีสัดส่วนเป็นร้อยละ 19.2 ของจำนวนคนเจนวายทั้งหมด ซึ่งสูงกว่าคนรุ่นอื่น ๆ เช่นเดียวกัน

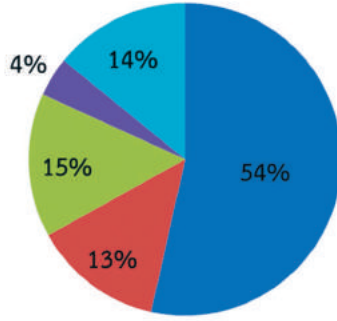


สัดส่วนประชากรตามระดับการศึกษาสูงสุด จากแต่ละรุ่น

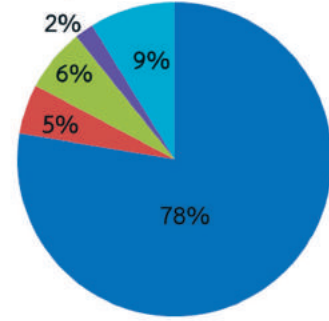
Generation Y (18 - 39 ปี)



Generation X (40 - 54 ปี)

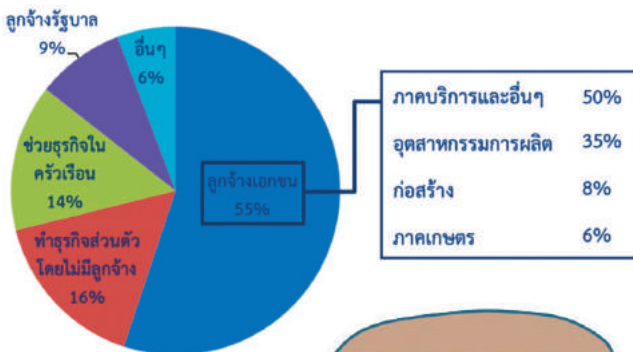


Baby Boomer (55 - 73 ปี)



■ ประถมและต่ำกว่า ■ ม.ต้น ■ ม.ปลาย และ ปวช. ■ ปวส. ■ อุดมศึกษา

สถานภาพการทำงานของคน Gen Y



นอกจากนี้ ยังพบว่า คนเจนวายที่กำลังทำงาน มีอยู่ประมาณ 16.1 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 42.6 ของผู้มีงานทำทั้งหมด และแน่นอนว่าสัดส่วนดังกล่าวกำลังขยายตัวอย่างต่อเนื่อง โดยพบว่ามีคนเจนวายที่ทำงานอยู่ในภาคเอกชนมีสัดส่วนถึงร้อยละ 55.1 โดยส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ในภาคบริการและภาคอุตสาหกรรมการผลิตเป็นหลัก เป็นผู้ที่ทำธุรกิจส่วนตัวโดยไม่มีลูกจ้างร้อยละ 16.0 ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในภาคบริการเช่นกัน ในขณะที่คนเจนวายที่ช่วยธุรกิจส่วนตัวโดยไม่ได้รับค่าจ้างมีสัดส่วนร้อยละ 14.4 อย่างไรก็ตาม พบว่า มีคนเจนวายที่ทำงานในภาครัฐบาลหรือข้าราชการเพียงร้อยละ 8.7 เท่านั้น





ทำความเข้าใจ “สไตล์” ของคนรุ่นใหม่

ดังที่กล่าวไปข้างต้น กลุ่มคนเจนวายเป็นประชากรกลุ่มที่มีขนาดสัดส่วนใหญ่ที่สุด และมีแนวโน้มที่จะทวีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ และคงจะไม่ผิดนักหากจะกล่าวว่า โลกในอนาคตอันใกล้กำลังจะกลายเป็นโลกที่ถูกขับเคลื่อนด้วยคนเจนวาย ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจ “รูปแบบ” หรือ “สไตล์” ของคนกลุ่มดังกล่าว ทั้งในด้านบุคลิกลักษณะ ทัศนคติ/มุมมอง ความคาดหวัง ความต้องการ ทักษะที่โดดเด่น ตลอดจนแนวทางการใช้ชีวิต ที่มีแนวโน้มจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคต

เรื่องนี้ไม่ใช่เรื่องใหม่เสียทีเดียว จากการสำรวจข้อมูลในเบื้องต้น พบว่า มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะของคนเจนวายในด้านต่าง ๆ อยู่แล้วจำนวนไม่น้อย¹ ผู้เขียนจึงได้ทบทวนรายงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องและน่าสนใจ จำนวนทั้งหมด 8 ชิ้น โดยประมวลสรุปออกมาเป็น “สไตล์” ของคนรุ่นใหม่ได้ดังนี้

งานวิจัยของ SCB, OKMD, SAB, วปส., และคณาจารย์ มธ./มศก./ม.กรุงเทพ ระบุตรงกันว่า **คนเจนวายเป็นคนชอบมีสังคม ทั้งแบบออนไลน์และออฟไลน์ มีมนุษยสัมพันธ์ เปิดกว้างและยืดหยุ่นสูง**

ชอบเข้าสังคม

จากงานวิจัยของ SCB, OKMD, วปส. และอาจารย์ มธ. พบว่า **คนเจนวายสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี** เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และใช้ชีวิต

รู้จักบริหารเงิน

เก่งเทคโนโลยี

งานวิจัยของ SCB, นิด้า, JobThai.com, และ SAB ชี้ให้เห็นว่า **คนเจนวายให้ความสำคัญกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและการเงิน** สอดคล้องกับรูปแบบการใช้ชีวิต จากงานวิจัยของ วปส. และ OKMD ที่ระบุว่า คน Gen Y นิยมแต่งงาน ซื้อบ้าน หรือรถยนต์ลดลง/ช้าลง

ไพลียง

จากงานวิจัยของ OKMD, JobThai.com วปส. และคณาจารย์ มศก./ม.กรุงเทพ เห็นตรงกันว่า **คนเจนวายมีความทะเยอทะยานและกระตือรือร้นสูง** ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน

¹ สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้จากภาคผนวกในส่วนท้ายของบทความ

1) **ชอบเข้าสังคม** ทั้งสังคมในลักษณะออนไลน์และออฟไลน์ เนื่องจากคนเจนวายเป็นกลุ่มคนที่เกิดและเติบโตมาในช่วงระหว่างการเปลี่ยนผ่านทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเกิดขึ้นของอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งต่อมาได้กลายเป็นทั้งช่องทางและพื้นที่หลักในการแสดงอัตลักษณ์ ความคิดเห็น ตลอดจนแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์คุณลักษณะของเจนเนอร์เรชันวายยุคประเทศไทย 4.0: กรณีศึกษานักศึกษาชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง”² โดยวิไล พิงผล³ ประสพชัย พสุนนท์ และธีระวัฒน์ จันทิก⁴ ซึ่งระบุว่า คุณลักษณะเด่นที่สุดของคนเจนวาย ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การสร้างความปรองดอง/ปรับตัว และการมีทัศนคติเชิงบวก

ทั้งนี้ ลักษณะดังกล่าวเป็นผลมาจากลักษณะเฉพาะของคนเจนวายเอง ซึ่งส่วนใหญ่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความมั่นใจในตัวเอง เปิดกว้าง และยืดหยุ่นสูง พร้อมเข้าหาผู้อื่น สามารถปรับตัวให้เข้ากับเปลี่ยนแปลงแตกต่างที่เกิดขึ้น ตลอดจนให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์และเครือข่าย จึงเป็นกลุ่มที่ชอบการเข้าสังคมเพื่อพบปะและมีเพื่อนหลากหลายกลุ่ม ตลอดจนสามารถอยู่ร่วมกับคนหลากหลายเจนเนอร์เรชันได้เป็นอย่างดี



2) **รู้จักบริหารเงิน** คนเจนวายส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและมีความรู้ทางการเงินเป็นอย่างดี ทั้งการบริหารจัดการและการลงทุนเพื่อความคล่องตัวและเสริมสร้างความมั่งคั่ง ทั้งนี้ เนื่องจากคนเจนวายเติบโตขึ้นมาในยุคที่เศรษฐกิจมีความผันผวนสูง และมีค่าครองชีพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทว่ากลับใช้เงินเก่งกว่าคนรุ่นก่อน สอดคล้องกับผลการสำรวจของ Economic Intelligence Center ธนาคารไทยพาณิชย์⁵ ซึ่งระบุว่า คนเจนวายเป็นกลุ่มคนที่ใช้เงินเก่ง กล่าวคือ มากกว่าครึ่งใช้เงินมากกว่าร้อยละ 50 ของรายได้ แต่ก็มีสัดส่วนของการออมแบบฝากประจำและแบบออมทรัพย์สูงกว่าคนรุ่นอื่น ๆ

² สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <http://www.journal.nu.ac.th/JCDR/article/view/1960/1303>

³ คณะการสร้างเจ้าของธุรกิจและการบริหารกิจการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

⁴ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

⁵ สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ https://www.scbeic.com/th/detail/file/product/130/dzi68owq5U/8372_20141112161337.pdf

อีกทั้งยังมีการลงทุนในตลาดการเงินค่อนข้างสูงอีกด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ สื่อดังกล่าวยังสะท้อนได้จากรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งแนวโน้มการแต่งงานและความต้องการมีบุตรที่ลดลงหรือช้าลง การไม่นิยมซื้อรถยนต์หรือบ้าน แต่ชอบใช้ชีวิตอยู่ในคอนโดมิเนียมหรือหอพักมากกว่า ตลอดจนการเลือกงานจากปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ มาเป็นลำดับแรก นอกจากนี้ ยังเป็นที่น่าสนใจว่า สิ่งที่คนเจนวายส่วนใหญ่คาดหวังมากที่สุดภายหลังการเลือกตั้งทั่วไปในปี 2562 ได้แก่ เศรษฐกิจภาพรวมของประเทศที่ดีขึ้น การเพิ่มอาชีพ และการลดการว่างงาน



3) เก่งเทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในช่วง 2-3 ทศวรรษที่ผ่านมา ส่งผลให้คนเจนวายมีความคล่องตัวและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับคนรุ่นก่อน ดังจะเห็นได้ว่าคนเจนวายส่วนใหญ่สามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิต อาทิ การสืบค้นข้อมูลข่าวสาร การนำทาง การซื้อของออนไลน์ และการทำธุรกรรมทางการเงิน จนอุปกรณ์อย่างคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต และโทรศัพท์มือถือกลายเป็นเสมือนปัจจัยที่ห้าในการดำรงชีวิตของคนกลุ่มดังกล่าวเลยทีเดียว สอดคล้องกับผลสำรวจ “พฤติกรรมผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ตประเทศไทยปี 2561” โดยสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม⁶ ซึ่งระบุว่า กลุ่มคนเจนวายโดยมีการใช้งานอินเทอร์เน็ตสูงสุดตลอดสัปดาห์หลังสุด ได้แก่ กลุ่มคนเจนวาย โดยมีการใช้งานเฉลี่ยสูงถึง 11 ชั่วโมง 52 นาที/วัน ในช่วงวันหยุด และ 10 ชั่วโมง 22 นาที/วัน ในช่วงวันเรียน - ทำงาน อันเป็นผลมาจากการเปลี่ยนผ่านชีวิตไปสู่ดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ลักษณะดังกล่าวยังส่งผลให้คนเจนวายมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวเพื่อใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีอื่น ๆ ในอนาคตด้วย



⁶ สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.etcha.or.th/content/etcha-reveals-thailand-internet-user-profile-2018.html>





4) **ไฟแรง** ด้วยสภาพสังคมที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูง คนเจนวายส่วนใหญ่จึงมีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น และอยากประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว หรืออาจเรียกได้ว่า “ไฟแรง” เมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นก่อนอันเป็นผลมาจากการที่คนกลุ่มดังกล่าวให้ความสำคัญกับการค้นหาและสร้างตนเองผ่านความก้าวหน้าและโอกาสในการเติบโตทางอาชีพเป็นหลัก ประกอบกับมีทัศนคติที่ค่อนข้างชอบความท้าทาย เปิดกว้าง และยืดหยุ่นสูง รวมถึงต้องการเป็นที่ยอมรับ ส่งผลให้คนเจนวายมีอัตราการย้ายถิ่นและการย้ายงานที่ค่อนข้างสูง เพื่อค้นหาโอกาสและความท้าทายใหม่ ๆ ทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่เสมอ ดังจะเห็นได้จากผลการสำรวจ “วิถีชีวิตมนุษย์เงินเดือน และคุณภาพชีวิต ในปี 2561” โดยศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB)⁷ ซึ่งระบุว่า คนเจนวายมีอายุงานที่ทำในแต่ละแห่งก่อนเปลี่ยนงาน ราว 2 ปี 5 เดือน ซึ่งเป็นระยะเวลาที่สั้นกว่าคนเจนเอ็กซ์ที่เฉลี่ยมีอายุงานแห่งละ 5 ปี 5 เดือนอย่างเห็นได้ชัด



จะรับมือกับคนรุ่นใหม่อย่างไร?

จะเห็นได้ว่าคนเจนวายมีรูปแบบการใช้ชีวิตที่ค่อนข้างแตกต่างจากคนรุ่นก่อนเป็นอย่างมาก ทั้งในด้าน การเข้าสังคม การรู้จักบริหารเงิน การมีความคล่องตัวทางเทคโนโลยี ตลอดจนมีความทะเยอทะยานและกระตือรือร้นสูง จนส่งผลกระทบต่อ “สไตล์” การทำงาน ทั้งของคนกลุ่มดังกล่าวและขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จในอนาคต จึงควรให้ความสำคัญกับมาตรการ/แนวทางต่าง ๆ ดังนี้



⁷ สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <http://sabcentre.com/download/article/article2018052408542.pdf>



1) ให้โอกาสใหม่ ๆ อยู่เสมอ

อย่างที่กล่าวไปข้างต้น คนเจนวายเป็นกลุ่มคนที่มีความทะเยอทะยาน กระตือรือร้น ไฟแรงและพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ อยู่ตลอดเวลา ประกอบกับส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงกว่าคนรุ่นก่อน และสามารถนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานได้ดี ส่งผลให้คนกลุ่มนี้ไม่กลัวที่จะเจอกับงานท้าทาย ในทางกลับกัน หากต้องทำงานที่ซ้ำซากหรือน่าเบื่อหน่าย ก็จะทำให้ขาดแรงกระตุ้นหรือหมดไฟในการทำงานลง ดังนั้น องค์กรที่มีคนกลุ่มนี้ทำงานอยู่ จึงต้องพยายามผลักดันให้คนเจนวายมีโอกาที่จะทำงานที่หลากหลาย และท้าทาย ผ่านการโยกย้าย/หมุนเวียนงานอย่างต่อเนื่อง เพิ่มพื้นที่ให้พวกเขาได้แสดงความสามารถ ส่งเสริมการฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ รวมไปถึงไม่ปิดกั้นโอกาสทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป ในขณะเดียวกัน องค์กรต้องสามารถสื่อสารให้คนเจนวายเห็นได้ว่างานของตนเองมีความหมาย มีประโยชน์ จะทำให้เขารู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับองค์กร ไม่ใช่รู้สึกว่าเป็นเพียงลูกจ้างที่ทำงานตามคำสั่งและรอรับเงินเดือนอย่างเดียว





อย่างไรก็ตาม เนื่องด้วยลักษณะของคนเจนวายที่มีความทะเยอทะยาน ชอบความท้าทาย กล้าได้กล้าเสี่ยง และเปื้อน่ายอะไรได้ง่าย ส่งผลให้คนเจนวายส่วนใหญ่มีค่านิยมที่จะลาออกไปประกอบธุรกิจส่วนตัวมากกว่าคนรุ่นก่อน ทันทีที่ไม่พอใจกับงานประจำที่ทำอยู่ จึงไม่แปลกที่การผันตัวไปเป็นเจ้าของกิจการจะเป็นหนึ่งในอาชีพที่คนเจนวายใฝ่ฝัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การริเริ่มทำธุรกิจนั้นสะดวกง่ายดายกว่าสมัยก่อน หรือการลาออกจากงานเพื่อมาเป็นผู้รับจ้างทำงานอิสระแทน ซึ่งการทำงานทั้งสองรูปแบบที่ว่ามานี้ มีลักษณะที่ตอบโจทย์กับอุปนิสัยของคนเจนวายโดยแท้ จึงส่งผลให้เกิดรูปแบบเศรษฐกิจแบบใหม่ที่เรียกว่า “Gig Economy” ดังนั้น วิธีหนึ่งที่องค์กรจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับคนเจนวาย อาจเริ่มต้นด้วยการใช้วิธีการจ้างงานในลักษณะที่เป็นสัญญาจ้างระยะสั้น หรือการ Outsource มาแทนที่การจ้างงานรูปแบบเดิม ๆ



กรณีศึกษา: SCG บริษัทที่คนเจนวายต้องการร่วมงานด้วยมากที่สุดในประเทศไทย⁸

บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) หรือ “SCG” เป็นองค์กรที่แม้ว่าจะก่อตั้งมากกว่าร้อยปีแล้ว แต่ก็ยังคงเป็นบริษัทเอกชนที่คนทุกยุคทุกสมัยต้องการที่จะเข้ามาทำงานด้วยไม่เว้นแม้แต่คนเจนวายในปัจจุบัน ด้วยหลักคิดที่ว่า “พนักงานเป็นทรัพยากรอันมีค่าที่สุด” เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข

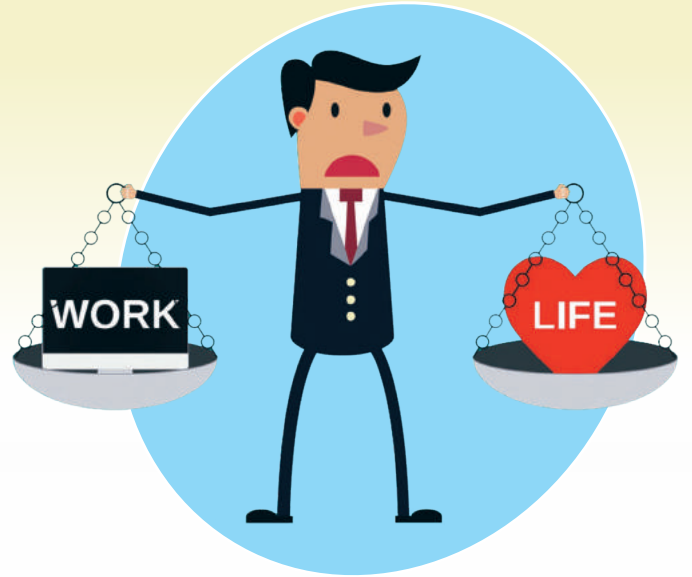
นอกจากนี้ SCG ยังเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกคนพัฒนาตัวเอง ทั้งการสนับสนุนให้พนักงานไปศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพและความรู้ของตัวเองได้ถึงระดับปริญญาเอก ทั้งมหาวิทยาลัยชั้นนำในประเทศและต่างประเทศ โดยจะดูแลเรื่องทุนการศึกษา การปรับชั่วโมงการทำงานให้ยืดหยุ่น และให้ค่าครองชีพระหว่างที่กำลังศึกษาต่อ นอกจากนี้ ยังเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถโยกย้าย หรือปรับเปลี่ยนตำแหน่งงานได้ ในกรณีที่รู้สึกเบื่อกับงานที่ทำแล้ว หรือต้องการความท้าทายใหม่ ๆ



⁸ สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.passiongen.com/2018/06/scg-ptt-workplace-satisfaction-companies-for-generation-y/> และ <https://www.thairath.co.th/lifestyle/woman/1003090>

2) สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตอบใจท์คนรุ่นใหม่

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ยังเป็นคำตอบสำคัญที่คนเจนวายใช้ในการตัดสินใจเลือกทำงาน โดยจากการสำรวจ “ปัจจัยที่ใช้พิจารณาเลือกเข้าทำงานกับองค์กร” โดยจ๊อบไทยดอทคอม (JobThai.com)⁹ ชี้ให้เห็นว่าสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ถูกให้ความสำคัญเป็นอันดับสองรองจากเงินเดือนเลยทีเดียว สำหรับคนเจนวายแล้ว การได้รับสวัสดิการจากองค์กรที่ตนทำงานอยู่ อาจจะไม่ได้อินใจเพียงแค่เรื่องเงินหลังเกษียณ หรือกองทุนเพียงอย่างเดียว เพราะคนรุ่นนี้ส่วนใหญ่คงไม่ได้มองถึงเรื่องการอยู่ทำงานในองค์กรจนเกษียณ รวมไปถึงยังมีความรู้ทางการเงินเป็นอย่างดีอยู่แล้ว แต่มักจะให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) มากกว่า โดยเฉพาะเรื่องเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ดี โอกาสในการฝึกอบรมหรือมีหลักสูตรพัฒนาทักษะ ดังนั้นสวัสดิการเหล่านั้นนอกจากจะเป็นกลยุทธ์สำคัญในการจูงใจให้คนเจนวายอยากทำงานกับองค์กรยาวนานขึ้นแล้ว ยังจะช่วยดึงดูดให้คนภายนอกอยากมาทำงานกับองค์กรได้มากขึ้นอีกด้วย



ในขณะเดียวกัน ภาครัฐต้องออกแบบระบบหลักประกันสังคมที่ตอบใจท์กับคนเจนวาย ซึ่งมีแนวโน้มที่จะออกไปทำงานนอกระบบมากขึ้น โดยในปัจจุบัน แม้ว่าสำนักงานประกันสังคมจะมีการออกประกันสังคมมาตรา 40 เพื่อเป็นตัวเลือกให้กับผู้ที่ทำอาชีพอิสระ แต่ก็ยังไม่สามารถดึงดูดให้คนเข้ามาสมัครได้มากอย่างที่ควรจะเป็น โดยปัจจุบันมีผู้ที่ได้รับประกันสังคมมาตรา 40 อยู่เพียงประมาณ 3 ล้านคน จากจำนวนผู้ที่ทำงานนอกระบบทั้งหมดประมาณ 21 ล้านคน นอกจากนี้ ยังควรให้ความสำคัญกับการออกแบบมาตรการคุ้มครองการทำงานที่ครอบคลุมถึงการจ้างงานลักษณะสัญญาจ้างระยะสั้น หรือการทำงานแบบอิสระ (Freelance) เพื่อป้องกันไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง

Freelance



⁹ สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.brandbuffet.in.th/2018/07/genz-geny-job-apply/>



3) สังคมดีเริ่มต้นที่ทำงาน

ด้วยคนเจเนวายส่วนใหญ่เป็นคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดี เปิดกว้าง พร้อมเข้าหาผู้คนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ใหม่ ๆ ในขณะเดียวกัน ก็ให้ความสำคัญกับการทำงานด้วยไม่แพ้กัน จึงอาจกล่าวได้ว่าคนเจเนวายต้องการมีสังคมที่ดีในที่ทำงาน หรืออีกนัยหนึ่งคือ ต้องการทั้งที่จะสนุกกับงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้า/เพื่อนร่วมงานควบคู่กันไปด้วยกันนั่นเอง นั่นคือสาเหตุว่าทำไมคนเจเนวายจึงมีลักษณะค่อนข้างแตกต่างจากคนรุ่นก่อนที่มักจะแบ่งแยกชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานออกจากกันอย่างชัดเจนมากกว่า

แนวทางการรับมือกับ “สไตล์” ของคนเจเนวาย จึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบจากในอดีต ที่มุ่งเน้นการ “สั่งให้ทำ” ผ่านสายการบังคับบัญชาและการมอบหมายงานแบบต่างคนต่างทำ มาสู่การ “ทำไปด้วยกัน” โดยพยายามให้คนรุ่นใหม่มีส่วนร่วม (Engage) ในกระบวนการทำงานตั้งแต่เริ่มต้น รวมทั้งเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้พวกเขาารู้สึกท้าทายและเห็นคุณค่าของทั้งในงานที่ทำและของตนเอง ตลอดจนรู้สึกผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน/องค์กรมากขึ้น ผ่านมาตรการ/แนวทาง อาทิ การใช้ระบบที่เลี้ยง/



ฝึกสอนงาน (Coaching/Mentorship) การสะท้อนกลับ (Feedback) อย่างสม่ำเสมอ การเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็น การมอบหมายงานเฉพาะกิจ (Ad-hoc Tasks) ที่ท้าทายและน่าสนใจ การจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ (Team-building Activities) อย่างต่อเนื่อง เช่น การแต่งตั้งตัวประจำวันสำคัญ กิจกรรมพบปะ/จิตกาแฟร่วมกับผู้บริหาร การแข่งขันดนตรี การทำงานนอกสถานที่ เป็นต้น ตลอดจนการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง เช่น การจัดพื้นที่ทำงานร่วมกัน และการจัดโต๊ะทำงานแบบไม่มีที่กัน เป็นต้น



4) เปลี่ยนที่ทำงานด้วยเทคโนโลยี

“ตื่นเช้าเช็กข่าวสาร ตรวจสอบสภาพจราจรผ่านแอปพลิเคชัน หาข้อมูลทำงานจากเสิร์ชเอนจินส่งงานทางอีเมล นัดทานข้าวกับเพื่อนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ใช้สมาร์ทโฟนเรียกรถกลับบ้าน” กลายเป็นภาพชีวิตประจำวันที่คุ้นตาของคนเจนวาย ที่สามารถผสมผสานเทคโนโลยีในชีวิตประจำวันได้อย่างลงตัว จนเกิดเป็นสไตล์การใช้ชีวิต/ทำงานรูปแบบใหม่ที่องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวเพื่อให้พร้อมรับมือก่อนจะสาย



The Edge

ดังนั้น รูปแบบการทำงานในอนาคตจึงควรให้ความสำคัญกับการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีให้มากขึ้น ภาพการทำงานแบบเดิม ๆ ตั้งแต่เอกสารที่วางกองเป็นตั้ง การประชุมอันยาวนานหลายชั่วโมง หรือแม้กระทั่งการบล็อกไม่ให้เข้าสู่สังคมออนไลน์ นอกจากจะไม่เวิร์คแล้ว ยังเป็นไปได้อีกต่อไป ในทางกลับกัน องค์กรในอนาคตต้องรู้จักใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ ทั้งเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นการปรับตัวให้เข้ากับคนเจนวาย ผ่านมาตรการ/แนวทาง อาทิ การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเพิ่มทางเลือกและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การลงเวลาทำงาน/ติดต่อผ่านแอปพลิเคชัน การมอบหมาย/ส่งงานผ่านทางอีเมล การสร้างพื้นที่เก็บข้อมูลบนคลาวด์ (Cloud Computing) การปรับเอกสารให้อยู่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ การใช้ VR/AR ในการฝึกอบรม การใช้หุ่นยนต์ช่วยทำงานที่มีรูปแบบซ้ำไปซ้ำมา ไปจนถึงการปรับปรุงอุปกรณ์การทำงานให้มีความทันสมัยและสามารถเชื่อมโยงเข้ากับโทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต หรือคอมพิวเตอร์ของคนเจนวายได้โดยสะดวก

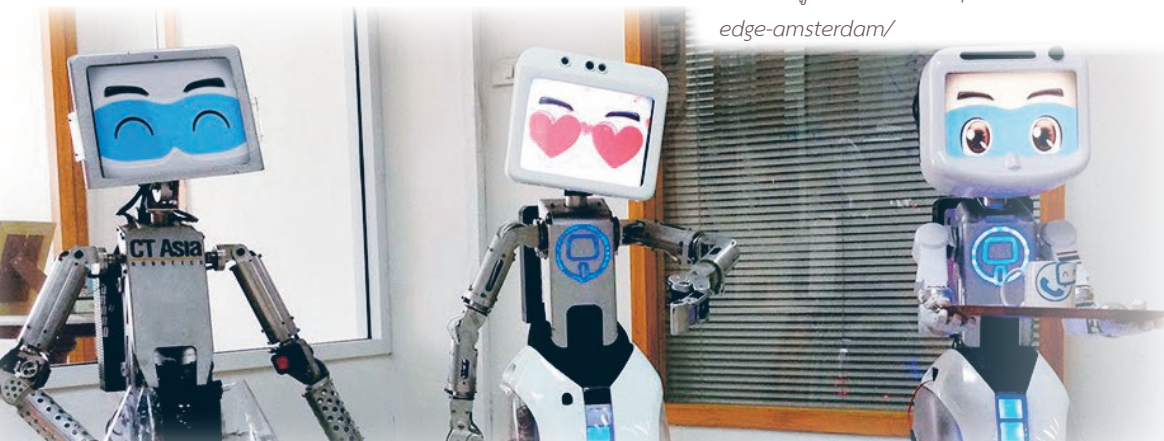
กรณีศึกษา: “The Edge” ที่ทำงานอัจฉริยะ: สไตล์ดีลอยต์¹⁰

“The Edge” คือ อาคารสำนักงานของดีลอยต์ บริษัทตรวจสอบบัญชีระดับโลก ณ กรุงอัมสเตอร์ดัม ภายใต้แนวคิด ‘อาคารอัจฉริยะ’ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านไปสู่อุตสาหกรรมขององค์กร โดยถูกออกแบบให้เป็นที่ทำงานที่เพียงพร้อมไปด้วยเทคโนโลยีอัจฉริยะ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานร่วมกันและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เทคโนโลยีสำคัญของ The Edge ได้แก่ การเชื่อมโยงที่ทำงานเข้ากับพนักงานอย่างลงตัวผ่านแอปพลิเคชัน เพื่ออำนวยความสะดวกตั้งแต่การค้นหาที่จอดรถ การจองโต๊ะทำงาน การติดต่อเพื่อนร่วมงาน การค้นหาสถานที่ภายในอาคาร ไปจนถึงการร้องเรียนเรื่องราวต่าง ๆ อีกทั้งยังสามารถจดจำและช่วยปรับอุณหภูมิ ความสว่าง หรือกระทั่งรสชาติกาแฟให้ตรงกับความต้องการของแต่ละคนอีกด้วย นอกจากนี้ อาคารดังกล่าวยังใช้เทคโนโลยีเพื่อประหยัดพลังงาน อาทิ แผงโซลาร์เซลล์ ระบบหมุนเวียนน้ำฝนเพื่อใช้ในห้องน้ำและรดน้ำต้นไม้ ตลอดจนแสงไฟอัจฉริยะที่สามารถปรับตามความชื้นและอุณหภูมิ

ปัจจุบัน The Edge ได้รับการยอมรับว่าเป็นอาคารที่อัจฉริยะและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากที่สุดแห่งหนึ่งของโลก แสดงให้เห็นถึงการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนได้ในเวลาเดียวกัน

¹⁰ ลีบค้นข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.breeam.com/case-studies/offices/the-edge-amsterdam/>





“เด็กสมัยนี้” = “ผู้ใหญ่สมัยหน้า”

ความแตกต่างระหว่างคนรุ่นใหม่และคนรุ่นก่อนหน้า คงจะไม่เป็นปัญหา หากสามารถเรียนรู้ “สไตล์” หรือลักษณะเฉพาะ ของกันและกัน เพื่อให้สามารถปรับตัวและอยู่ร่วมกันได้ ต่อจากนี้ คำว่า “เด็กสมัยนี้...” อาจเป็นเพียงคำขึ้นต้นที่ตามด้วยคุณลักษณะ เชิงบวกของคนรุ่นใหม่ อาทิ “เด็กสมัยนี้ทำงานคล่อง” “เด็กสมัยนี้ เก่งเทคโนโลยี” หรืออาจจะยังเป็นเชิงลบเหมือนเดิมก็เป็นได้ แต่ ต้องอย่าลืมว่าในอนาคต “เด็กสมัยนี้” ก็กำลังจะกลายเป็น “ผู้ใหญ่ สมัยหน้า” ดังนั้น การทำความเข้าใจความแตกต่างดังกล่าวจึงสำคัญ เป็นอย่างยิ่งทั้งต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้าง สังคมที่ดีสำหรับคนทุกรุ่นทุกวัยในอนาคต



THINK
Positive

ลักษณะหรือ “สไตล์” ของคนรุ่นใหม่ จากการทบทวนรายงานการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง

| รายงานการศึกษาวิจัย | ลักษณะของคนรุ่นใหม่ (คนเจนวาย) |
|--|--|
| <p>“Insight นaylor มัดใจผู้บริโภค Gen Y” โดย ธนาคารไทยพาณิชย์ (SCB)</p>  | <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความคล่องตัวด้านเทคโนโลยี: สามารถเข้าถึงข้อมูลและทางเลือกต่าง ๆ ได้มากกว่าอินเทอร์เน็ต และช่วยให้ Gen Y เปิดตัวเองสู่โลกภายนอกได้มากกว่า 2. ชอบมีสังคม: ชอบแชร์ประสบการณ์ส่วนตัวหรือเรื่องราวที่ตัวเองสนใจผ่านทางสังคมออนไลน์ นอกจากนี้ ยังมีสังคมออฟไลน์อีกด้วย เพราะชอบเข้าสังคมกับเพื่อนร่วมงานและเพื่อนฝูงทั่วไป 3. ตัดสินใจบนข้อมูล: จากคุณลักษณะเด่นด้านเทคโนโลยีทำให้คนเจนวายเป็นกลุ่มคนที่ใช้ข้อมูลออนไลน์มาพิจารณาเปรียบเทียบ หรือตรวจสอบเพื่อหาทางเลือกที่ตรงกับความต้องการมากที่สุด 4. ช่างเลือก: ด้วยความที่คนเจนวายมีมาตรฐานสูง คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนช่างเลือก อีกทั้งยังชอบเลือกงาน เปลี่ยนงานบ่อยกว่าคนเจนเอเรชั่นก่อน และพอใจกับค่าตอบแทนตามผลการทำงาน 5. มีความรู้ทางการเงิน: โดยรู้วิธีที่จะบริหารจัดการเงินให้งอกเงย |
| <p>“GEN Y กับการเลือกตั้ง 2562” โดย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้าโพล)</p> | <p>ในฐานะที่ท่านเกิดในยุค Gen Y ท่านคาดหวังสิ่งใดมากที่สุดหลังการเลือกตั้งที่จะถึงนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เศรษฐกิจภาพรวมของประเทศที่ดีขึ้น 2. ส่งเสริมการเพิ่มอาชีพ ลดการว่างงาน พัฒนาให้แรงงานให้มีประสิทธิภาพ 3. พัฒนาด้านการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น 4. ประเทศมีความเป็นประชาธิปไตย 5. ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของคนในประเทศและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน  |

| รายงานการศึกษาวิจัย | ลักษณะของคนรุ่นใหม่ (คนเจนวาย) |
|--|---|
| <p>“New Gen is Now คนรุ่นใหม่คือพลังแห่งอนาคต”</p> <p>โดย สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้ (องค์การมหาชน) (OKMD)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. คล่องตัวทางเทคโนโลยี 2. มีสังคมออนไลน์และออฟไลน์ 3. รักความมีอิสระ ชอบมีทางเลือก และช่างเลือก 4. ทะเยอทะยานและอยากประสบความสำเร็จรวดเร็ว 5. ทำกิจกรรมหลายอย่างในเวลาเดียวกัน (Multitasking) 6. ไม่แต่งงาน ไม่ซื้อบ้าน ไม่ซื้อรถ 7. เชื่อมต่อตลอดเวลา  |
| <p>“ปัจจัยที่ใช้พิจารณาเลือกเข้าทำงานกับองค์กร”</p> <p>โดย จ๊อบไทยดอทคอม (JobThai.com)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. เงินเดือน 2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ 3. หน้าที่รับผิดชอบ 4. การเดินทางสะดวก 5. มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  |
| <p>“พลสำรวจวิถีชีวิต มนุษย์เงินเดือน และคุณภาพชีวิต ในปี 2561”</p> <p>โดย ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและธุรกิจ (SAB)</p> | <p>ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เงินเดือน ค่าตอบแทน 2. การได้รับการยอมรับนับถือ 3. ความมั่นคงในการทำงาน 4. ความสัมพันธ์กับหัวหน้า 5. ภาพลักษณ์องค์กร  |

รายงานการศึกษาวิจัย

**“พฤติกรรมการใช้สื่อ
ของกลุ่มเงินออเรชั่น
เอ็กซ์ และเงินออเรชั่น
วาย”**

โดย อติพล เอื้อจรัสพันธ์
วิทยาลัยนวัตกรรม
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

**“รายงานสุขภาพคนไทย
2559”**

โดย สถาบันวิจัยประชากร
และสังคม (วปส.)
มหาวิทยาลัยมหิดล
ภายใต้การสนับสนุน
ของ สสส.



ลักษณะของคนรุ่นใหม่ (คนเจนวาย)

1. อุปกรณ์ที่ใช้ในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารมากที่สุด ได้แก่ โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์ โทรทัศน์ และสื่อสิ่งพิมพ์ ตามลำดับ
2. ช่วงเวลาที่ใช้บริการสื่อสูงสุด ได้แก่ ช่วง 21.01 - 24.00 น. และ 18.01 - 21.00 น. ตามลำดับ
3. ช่องทางที่ใช้ในการเข้าถึงสื่อมากที่สุด ได้แก่ สื่อสังคมออนไลน์ โทรทัศน์ และเว็บไซต์ ตามลำดับ
4. เนื้อหาจากสื่อที่ชื่นชอบมากที่สุด ได้แก่ ข่าว รายการวาไรตี้ รายการบันเทิง และละคร ตามลำดับ
5. เชื่อถือและไว้วางใจข้อมูลมากที่สุดจากโทรทัศน์ หนังสือพิมพ์ และสื่อสังคมออนไลน์ ตามลำดับ

1. สามารถทำอะไรหลายอย่างได้พร้อมกัน ฟังไปค้นหาข้อมูลทางอินเทอร์เน็ตไป
2. ค้นหาโอกาสใหม่ ๆ สะสมประสบการณ์ ผูกพันกับคน ไม่จำเป็นต้องผูกติดกับองค์กร
3. โฟกัสที่การสร้างตัวเอง ค้นพบตัวเองได้เร็ว และประสบความสำเร็จได้เร็ว
4. ยืดหยุ่น ไม่ถูกจำกัดด้วยเวลา สถานที่ เวลาไหนที่ไหนก็ทำได้
5. เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนค่าใช้จ่ายต่อรายได้น้อยที่สุด หากเปรียบเทียบกับเจนเนอเรชันอื่น
6. เน้นความสะดวกสบาย ไม่ว่าจะเป็นการรับประทานอาหารนอกบ้าน หรือการซื้อของออนไลน์
7. มีแนวโน้มการแต่งงานที่อายุมากขึ้น ไม่อยากมีลูกหรือมีลูกน้อยลง เมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นก่อน
8. มากกว่า 1 ใน 3 ใช้ชีวิตอยู่ในคอนโดมิเนียม อพาร์ทเมนต์ หอพัก หรือห้องชุดลักษณะต่าง ๆ

รายงานการศึกษาวิจัย

ลักษณะของคนรุ่นใหม่ (คนเจนวาย)



9. มีอัตราการย้ายถิ่นสูงกว่าคนรุ่นก่อน ทั้งเพื่อการทำงานและการเรียน การศึกษา
10. เปิดกว้างกับความหลากหลายในสังคมมากขึ้น แต่ในขณะเดียวกัน ก็เคารพกติกาสังคมน้อย
11. พร้อมเรียนรู้และสามารถใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อย่างเต็มที่
12. ใช้เวลาถึง 1 ใน 3 ของวันกับชีวิตออนไลน์บนโลกอินเทอร์เน็ต

**“การวิเคราะห์
คุณลักษณะของ
เจนเนอร์เรชั่นวาย
ยุคประเทศไทย 4.0:
กรณีศึกษานักศึกษา
ชั้นปีที่ 4 มหาวิทยาลัย
เอกชนแห่งหนึ่ง”**

โดย วิไล พิงผล
(มหาวิทยาลัยศิลปากร)
ประสพชัย พสุนนท์
และธีระวัฒน์ จันทิก
(มหาวิทยาลัยกรุงเทพ)

1. ปฏิบัติอย่างมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี อาทิ เข้าเป็นสมาชิกของชมรม/สมาคม ต่าง ๆ ชอบพบปะและมีเพื่อนหลากหลาย
2. นักสร้างความปลอดภัย อาทิ ประณีประนอม สามารถปรับตัว หลีกเลียง ความขัดแย้ง
3. ทักษะคิดเชิงบวก อาทิ มุ่งพัฒนา/เปลี่ยนแปลงตนเอง
4. ความกระตือรือร้น อาทิ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ พร้อมรับงานเพิ่ม
5. มองเห็นคุณค่าผู้อื่น อาทิ รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พยายามปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ
6. สื่อสารอย่างสุภาพ อาทิ ให้ความสำคัญกับการฝึกทักษะการสื่อสาร
7. เปิดสู่เครือข่ายทางสังคม อาทิ ติดตามข่าวสารการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
8. ความเป็นตัวตนกับทีม อาทิ คำนึงถึงคนส่วนใหญ่มากกว่าเรื่องส่วนตัว
9. ยอมรับความคิดใหม่ อาทิ มีความยืดหยุ่น สามารถอยู่ร่วมกับ คนหลากหลายเจเนอเรชัน
10. จำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม อาทิ มีความมั่นใจและพร้อมเข้าหาผู้อื่น พร้อมฝึกทักษะด้านปฏิสัมพันธ์

