

การพัฒนานวัตกรรม การจัดการเรียนรู้



ชัยวัฒน์ สุกธีรัตน์
ภัทรพร สุกธีรัตน์

การพัฒนา

นวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์.

การพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้.-- พิษณุโลก : โรงพิมพ์รัตนสุวรรณาการพิมพ์ 3,
2566.

184 หน้า.

1. นวัตกรรมทางการศึกษา. I. ภัทรพร สุทธิรัตน์, ผู้แต่งร่วม. II. ชื่อเรื่อง.

371.33

ISBN 978-616-603-294-9

พิมพ์ครั้งที่ 1

กรกฎาคม พ.ศ. 2566

จำหน่ายที่

ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 14 สยามสแควร์ซอย 9

โทร. 0-2218-9868 โทรสาร 0-2254-9495

CALL CENTER โทร. 0-2255-4433

<http://www.chulabook.com>

จัดทำโดย

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์ และภัทรพร สุทธิรัตน์

โทร. 0-8168-8905-5

e-mail : advisor91@gmail.com, id line: chaiwats1

พิมพ์ที่

โรงพิมพ์รัตนสุวรรณาการพิมพ์ 3 จังหวัดพิษณุโลก

สงวนลิขสิทธิ์ตามกฎหมาย

คำนำ

หนังสือการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้นี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้สำหรับผู้สอนในทุกระดับ รวมถึงผู้สนใจทั่วไปในการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

หนังสือนี้ประกอบไปด้วย 10 บท ที่ให้องค์ความรู้พื้นฐานที่สำคัญว่าอนาคตนวัตกรรมจะมีทิศทางไปทางใด ให้ผู้อ่านมองเห็นภาพจริงในปัจจุบัน และอนาคตที่ควรจะเป็นในบทที่ 1-3 แล้วต่อยอดกระบวนการพัฒนานวัตกรรมในภาพกว้างในบทที่ 4 โดยขยายความในรายละเอียดของกระบวนการพัฒนานวัตกรรมตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้ายในบทที่ 5-9 และการเขียนรายงานพัฒนานวัตกรรมในบทที่ 10 ซึ่งจะให้เห็นกระบวนการและแนวทางการพัฒนานวัตกรรมทุกขั้นตอนที่ชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

ผู้เขียนคาดหวังว่า หนังสือเล่มนี้น่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้สนใจในการพัฒนาวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และขอขอบคุณผู้มีรายชื่อที่ผู้เขียนได้อ้างอิงไว้ในหนังสือนี้ทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 งานแห่งอนาคต	1
2 ทักษะผู้เรียนแห่งโลกอนาคต	17
3 นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ในอนาคต	31
4 แนวคิดพื้นฐานการพัฒนานวัตกรรม	43
5 กระบวนการพัฒนานวัตกรรม (Innovation development process)	63
6 การวิเคราะห์ปัญหา (Problems analyze)	71
7 การออกแบบและสร้างนวัตกรรม (Innovation design and construction)	85
8 การนำนวัตกรรมไปใช้พัฒนาผู้เรียน (Implementation)	105
9 การประเมินและปรับปรุงนวัตกรรม (Evaluation and Improvement)	115
10 การเขียนรายงานการพัฒนานวัตกรรม	131
บรรณานุกรม	171
ประวัติผู้เขียน	173

สารบัญภาพ

ที่	หน้า
1 อัตราส่วนชั่วโมงการทำงานของมนุษย์กับเครื่องจักร	3
2 อาชีพในอนาคต	12
3 ทักษะเพื่อรองรับการดำรงชีวิตในโลกอนาคต	29
4 ชุดความรู้ใหม่ที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในอนาคต	40
5 ความหมายของนวัตกรรม	44
6 ขอบเขตของนวัตกรรม	45
7 ความสำคัญของนวัตกรรม	51
8 หลักการเลือกนวัตกรรม	61
9 รูปแบบการพัฒนานวัตกรรมแบบ ADDIE Model	66
10 รูปแบบการพัฒนานวัตกรรมของผู้เขียน	67
11 ลักษณะปัญหาเชิงแก้ไขปรับปรุง	73
12 ลักษณะปัญหาเชิงป้องกัน	74
13 ลักษณะปัญหาเชิงพัฒนา	75
14 นวัตกรรมทางการศึกษา	86
15 หลักการเลือกนวัตกรรม	88
16 องค์ประกอบของชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	93
17 ลักษณะของผลกระทบจากการใช้นวัตกรรม	117
18 องค์ประกอบการเขียนรายงานการพัฒนานวัตกรรม	132
19 แนวทางการเขียนความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	135

สารบัญตาราง

ที่	หน้า
1 วิธีการวิเคราะห์ปัญหา การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	76
2 ตัวอย่างการวิเคราะห์ปัญหาการเรียนการสอน	78
3 การเปรียบเทียบร้อยละของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ที่ได้ระดับผลการเรียนต่างๆ ในการเรียนรายวิชาภาษาไทย ปีการศึกษา 2563-2565	79
4 การเปรียบเทียบร้อยละของนักเรียน ที่ได้ระดับผลการเรียนต่างๆ ในการเรียนรายวิชาภาษาไทยชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3	80
5 การเปรียบเทียบร้อยละของนักเรียนที่สอบไม่ผ่านในรายวิชา คณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ปีการศึกษา 2564 (นักเรียนที่เข้าสอบ 160 คน)	81
6 การจัดลำดับความสำคัญของปัญหานักเรียนที่สอบไม่ผ่านในรายวิชา คณิตศาสตร์ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-3 ปีการศึกษา 2564 (นักเรียนที่เข้าสอบ 160 คน)	83
7 การออกแบบชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชุดการเรียนรู้ที่ 1 เรื่อง ปัญหาสิ่งแวดล้อม (ทรัพยากรน้ำ) สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 (ตัวอย่าง)	91
8 ตัวอย่างตารางการวิเคราะห์ค่าประสิทธิภาพของนวัตกรรม	101
9 เทคนิคที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	111
10 วิธีการและแนวดำเนินการประเมินผลการใช้นวัตกรรม	120
11 ผลการปรับปรุงผลการใช้หลักสูตร “รักษ์ป่านาน” สำหรับนักเรียน ในสถานศึกษาจังหวัดน่าน	124

สารบัญตาราง (ต่อ)

ที่	หน้า
12 ผลการปรับปรุงผลการใช้คู่มือการใช้หลักสูตร “รักษำปำนำน” สำหรับนักเรียนในสถานศึกษาจังหวัดน่าน	126
13 ผลการปรับปรุงผลการดำเนินการใช้หลักสูตร “รักษำปำนำน” สำหรับนักเรียนในสถานศึกษาจังหวัดน่าน	127
14 ความคิดเห็นของคณะกรรมการนิเทศการใช้หลักสูตร ในการนำ หลักสูตร “รักษำปำนำน” ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียน ในสถานศึกษาจังหวัดน่าน ปีพุทธศักราช 2562 (n=13)	153
15 ผลกระทบของการนำหลักสูตร “รักษำปำนำน” ไปใช้การเสริมสร้าง จิตสำนึกต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ และสิ่งแวดล้อมของนักเรียนในสถานศึกษาจังหวัดน่าน	154
16 ผลการปรับปรุงผลการใช้หลักสูตร “รักษำปำนำน” สำหรับนักเรียน ในสถานศึกษาจังหวัดน่าน	155



1

งานแห่งอนาคต

บทนำ

จากกระแสของโลกในอนาคตที่เปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็ว ทำให้เราต้องเตรียมคนให้เหมาะสมกับงานในโลกอนาคตให้ได้ อนาคตอันใกล้นี้ มีการทำนายว่าคนจะตกงานจำนวนมาก โดยคนที่เรียนแค่รู้จำ ท่องเพื่อไปบอกคนอื่นจะตกงานเป็นอันดับแรก เพราะอนาคตหุ่นยนต์จะทำได้ดีกว่า แน่นอนว่าอนาคตพนักงานต้อนรับในห้างจะเป็นหุ่นยนต์ที่สวยงาม พูดด้วยวาจาสุภาพ มีทักษะด้านอารมณ์ มีความสามารถในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่น ซึ่งเป็น Soft Skills ที่ต้องใช้เพื่อทำงานในอนาคตมากกว่าการฝึกแค่ Hard Skills ที่มุ่งฝึกความรู้ในศาสตร์ที่ใช้เพียงในการทำงาน ดังนั้นผู้เรียนในโลกอนาคตจึงมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องถูกพัฒนาให้ถูกที่ถูกต้องอย่างเร่งด่วน เพื่อรองรับการทำงานแห่งอนาคตที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วและไม่หยุดยั้ง

ลักษณะงานในอนาคต



“งานในอนาคต” (Future of Work) จะเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งโลกกำลังอยู่ระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เป็น Disruption is the New Normal การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของลูกค้าหรือผู้รับบริการเปลี่ยนไป ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาสินค้า บริการ และเทคโนโลยีต่างๆ มากมายเพื่อให้ตอบสนองตรงตามความต้องการของคน ได้แบบทุกที่ ทุกเวลา ในอดีตเราอยากรับประทานอะไรก็ทำได้ หนरोได้ แต่ปัจจุบันอยากรับประทานอะไร ต้องได้ทันทีภายในไม่กี่นาที จึงทำให้เกิดธุรกิจมากมายที่ถูกสร้างมาเพื่อตอบสนองความอยากได้ในทันทีของลูกค้า และมีธุรกิจอีกมากมายเช่นกัน ที่ต้องหายไปจากการที่ไม่สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ ร้านที่เขียนว่า “ข้ามาก รอได้ให้รอ” จะหายไปไหมช้า เพราะคนก็จะไม่รอจริงๆ ร้านที่ไม่ร่วมค้าขายกับ Food Panda หรือ Grab Food ก็ดูเหมือนรายได้จะลดลง เพราะลูกค้าลดลง การไม่ปรับตัวรับสิ่งใหม่จึงคงอยู่ยากในยุคนี้ และในอนาคต ก็คงเปลี่ยนแปลงรุนแรงยิ่งขึ้น ดังนั้นทุกคนจึงต้องปรับตัวอย่างทันทีเพื่อรับเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่อยู่เสมอ และสร้างความรวดเร็วในการตอบสนองลูกค้า ทำให้ในอนาคตหลายองค์กรก็เลือกที่จะเพิ่มปริมาณเทคโนโลยีขึ้นแล้วลดจำนวนของคนลง เพื่อลดโอกาสการหยุดชะงักในกระบวนการผลิตและการบริการที่ต้องใช้คน แต่ออนาคตงานจำนวนมากอาจไม่ใช่คน แต่กลายเป็นการใช้หุ่นยนต์ในการทำงานบริการ งานที่สามารถทดแทนคนได้ ดังนั้นลักษณะการทำงานแห่งอนาคตในหลายลักษณะที่จะเปลี่ยนไปจึงมีดังนี้ (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2564: 31-36)

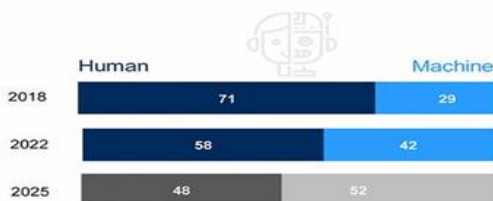
1. การใช้ AI ทำงานแทนมนุษย์ มีการคาดการณ์ว่าในอนาคต AI (Artificial Intelligence) หรือปัญญาประดิษฐ์ จะเข้ามาแทนที่มนุษย์ในการทำงาน ในบริษัทหรือองค์กรของรัฐอย่างมาก อนาคตอาจจะมีมนุษย์ที่ทำหน้าที่เป็นคน



รักษาความปลอดภัย (รปภ.) แม่บ้าน คนชงกาแฟ พนักงานต้อนรับ แต่อาจใช้หุ่นยนต์ทำงานแทนการสื่อสาร การสั่งอาหาร งานบริการต่างๆ จะมี AI เข้ามาช่วยทั้งหมด คนจึงมีโอกาสตกงานสูง ดังนั้นทางการศึกษาเราจะผลิตคนแบบไหนที่หน่วยงานหรือองค์กรยังต้องการรับเข้าไปเป็นพนักงานทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานในการผลิตคนออกไปทำงานต้องวิเคราะห์ให้ดี ไม่เช่นนั้นคนที่ผลิตออกไปจะตกงานอย่างมหาศาล กระแสหุ่นยนต์ที่จะเข้ามาแย่งงานไม่ใช่เรื่องใหม่ ดังเช่น บริษัทที่ปรึกษาอย่าง McKinsey เคยบอกไว้นานแล้วว่า ในปี ค.ศ. 2030 หุ่นยนต์จะทำให้คนไทยตกงานประมาณ 6 ล้านคน ส่วนในระดับโลกคาดว่าจะตกงานถึง 800 ล้านคน (Thongchai Cholsiripong, 2563) และคาดการณ์ว่าภายในปี 2025 เครื่องจักรจะเข้ามามีชั่วโมงทำงานถึงร้อยละ 52 ในขณะที่มนุษย์จะมีงานทำเพียง ร้อยละ 48 ซึ่งภาวะเช่นนี้ลดลงมาตั้งแต่ปี 2018 ที่อัตราส่วนชั่วโมงการทำงานของมนุษย์ต่อเครื่องจักรเป็น 71:29 แล้วเปลี่ยนเป็น 58:42 ในปี 2022 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงว่าในอนาคตถ้ามนุษย์ไม่ปรับตัวและขาดทักษะที่จำเป็นที่เหนือกว่าเครื่องจักรหรือหุ่นยนต์ มนุษย์จะมีงานทำน้อยลงทุกขณะ ดังภาพที่ 1

Rate of automation

Division of labour as share of hours spent (%)



Source: Future of Jobs Report 2018, World Economic Forum

ภาพที่ 1 อัตราส่วนชั่วโมงการทำงานของมนุษย์กับเครื่องจักร
(ที่มา: ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2564)



2. การทำงานระยะไกล (Remote Work) เราคงได้ยินว่าต่อไปในอนาคตการทำงานจะเปลี่ยนไป อาจไม่มีสถานที่ทำงานหรือจะทำงานอยู่ตรงไหนก็ได้ จะเรียนที่ไหนก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องอยู่ในโรงเรียน โดยที่หลายองค์กรตั้งคำถามว่าจะทำได้จริงหรือ? ซึ่งเป็นการทำงานระยะไกลทั้งสิ้น หรือ Remote Work, Work from Home, Work from Everywhere การทำงานลักษณะนี้จะเป็นจริงและเพิ่มขึ้นทุกขณะในอนาคต

3. การปรับใช้ระบบดิจิทัล (Digital Transformations) หลายองค์กรจะพยายามนำระบบดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ในองค์กรเนื่องจากมองเห็นแนวโน้มชัดเจนว่าระบบดิจิทัลจะเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้นในไม่ช้า แต่ก็ต้องยอมรับว่าเป็นเรื่องท้าทายที่จะทำให้พนักงานยอมรับและเรียนรู้ในการใช้งาน เนื่องจากยังมองว่าเป็นเรื่องที่ซับซ้อน และเป็นภาระที่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้ ด้วยสถานการณ์โลกบังคับกลายเป็นว่าระบบดิจิทัลวิ่งเข้าหาเราอย่างไม่ทันตั้งตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการสื่อสารในองค์กรในช่วงที่ต้องทำงานระยะไกล ถึงตอนนี้ไม่ว่าพนักงานระดับไหน แผนกไหน ก็สามารถเลือกใช้ Video Conference หรือเทคโนโลยีอื่นๆ ที่มีอีกมากได้แบบไม่มีอะไรมาขวางกั้น เรียกได้ว่าตั้งแต่ปี 2020 เป็นต้นไปหน่วยงานหรือองค์กรทั้งหลายจะเป็น Digital Transformations มากยิ่งขึ้น

4. การสื่อสารภายในองค์กรที่รวดเร็ว (Internal Communication) แนวโน้มการทำงานในอนาคตมีการนำเทคโนโลยี การสื่อสารใหม่ๆ มาใช้อย่างมาก ทำให้การสื่อสารรวดเร็วทันเหตุการณ์ ซึ่งหลายหน่วยงานได้นำช่องทางการสื่อสาร (Communication Channels) ผ่านระบบ Social Media มาใช้ในการสื่อสารมากขึ้น เช่น ไลน์ (Line) Face book การประชุมทางไกลผ่าน Google Teams การ Chat ผ่าน Application ต่างๆ Intranet หรือการแชร์เอกสารผ่าน Cloud ที่ช่วยให้การสื่อสารสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น



5. **การทำงานแบบ Gig Economy** คนในอนาคตที่ไม่ค่อยสนใจงานประจำที่จำเจ ไม่ท้าทาย แต่หันมาสนใจทำงานแบบ Gig Economy ซึ่งอยู่ในรูปแบบ part time, freelance, outsource หรืองานที่ไม่ใช่งานประจำ ซึ่งจากการสำรวจพบว่าการทำงานแบบ Gig Economy ในอเมริกามีแนวโน้มจะโตขึ้น 40% ในปี 2020 และจากวิกฤตที่ทั่วโลกกำลังเผชิญทำให้แนวโน้มนี้เกิดขึ้นเร็วและเติบโตแบบก้าวกระโดด การทำงานแบบ Gig Economy ได้เข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจ้างงาน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้องค์กรต้องปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น

6. **การมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง (Organization Culture)** วัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบอย่างมากต่อระดับความผูกพันของพนักงาน ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมอย่างตั้งใจบนพื้นฐานของค่านิยมจากการมีส่วนร่วมของพนักงาน ให้พนักงานรับรู้ถึงเป้าหมาย ภารกิจและการปฏิบัติในแนวทางที่สอดคล้องกัน แล้วทุกคนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความสำเร็จร่วมกัน และพร้อมที่จะสู้ไปด้วยกันในยามวิกฤต จึงจะเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมขององค์กรที่เข้มแข็งแล้วจะอยู่รอดได้ในโลกอนาคต

7. **การใช้ทักษะใหม่ (New Skills)** โลกอนาคตต้องมีการเพิ่มพูนทักษะใหม่ให้หลากหลายให้แก่คนมากขึ้น เมื่อก่อนนั้นคนเราก็อาจจะคิดว่า **“ฉันมีทักษะที่ให้ตอนช่วงอายุ 20 ฉันสามารถไข่มั่นไปเรื่อย ๆ จนกว่าจะอายุ 60 ได้”** แต่จะไม่ใช่เป็นอย่างนั้นอีกต่อไป เพราะเราจะเข้ามาอยู่ในยุคของคนที่กำลังมองหาทักษะอื่นๆ ที่ไม่ใช่ทักษะเดิมๆ ซึ่งจะส่งผลให้คนจำนวนมากตกงาน การทำงานยุคใหม่จะทำให้หลายคนเราให้ปรับตัวมากขึ้น จะมีการจ้างงานคนที่มีความยืดหยุ่นและเติบโตทางความคิดมากกว่าคนที่มองอะไรด้านเดียว เพราะคนที่มีทัศนคติการทำงานแบบไม่ยืดหยุ่น ไม่เรียนรู้อะไรใหม่ไม่ซ้าก็จะถูกแทนที่ด้วยเครื่องจักรและปัญญาประดิษฐ์ ดังนั้นองค์กรจึงควรฝึกให้ทุกคนเห็นตั้งแต่เริ่มแรกว่างานที่เขา

ทำนั้นมีคุณค่าอย่างไรบ้าง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ไม่ได้เกิดได้แค่ชั่วข้ามคืน แต่ต้องอาศัย การบ่มเพาะที่เติบโตขึ้น



8. การเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (Make the World Great Again)

ความตื่นตัวของการอนุรักษ์ธรรมชาติและ ความรับผิดชอบต่อโลกของคน ในปัจจุบัน ทำให้หลายธุรกิจต้องเร่งปรับตัวทั้งในมิติของธุรกิจที่ไม่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อมก็มีผลกระทบต่อยรายได้จากการขายสินค้าที่กำลังจะลดปริมาณการใช้ ลง รวมไปถึงมิติของการสร้างแบรนด์ ที่จากการศึกษาพฤติกรรมของคนรุ่นใหม่ ปรากฏว่า ความคาดหวังในชีวิตของคนเจนเรชั่นนี้คือการใช้ชีวิตเพื่อสร้างคุณค่า ให้ตัวเองและสังคม สัดส่วนของการให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนยังอยู่ในอันดับ ต่ำๆ แต่ปรากฏว่ามีร้อยละของการใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมสูงขึ้น

9. การทำงานท่ามกลางความหลากหลาย (Generation of Diversity)

โลกของการทำงานเข้าสู่ยุคที่สังคมโลกและแต่ละองค์กร มีความหลากหลายมากขึ้น ทั้งเรื่องเพศ วัย ความเชื่อ ทัศนคติ และยังเป็นยุคที่ องค์กรทุกแห่งจะมีพนักงานเพิ่มขึ้นไปอีก 1 เจเนเรชั่น นั่นคือเจเนเรชั่น Z ที่เริ่มมี คนอายุไม่เกิน 24 ปีเข้ามาเป็นพนักงานใหม่ ทำให้หลายองค์กรประกอบไปด้วยคน ถึง 4 เจน และแนวโน้มคือคนเจน Z นี้จะเริ่มมีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ และ เพิ่มความสำคัญในธุรกิจมากขึ้น จากการเริ่มเป็นกลุ่มคนที่มีรายได้เป็นของตัวเอง ไปพร้อมกับการเป็นคนใช้เงินหลักของแต่ละครอบครัว การทำงานร่วมกันของคน 4 เจนในบริบทของสังคมไทยที่ยังให้ความสำคัญกับเรื่องอาวุโส จึงเป็นอีกหนึ่ง ความท้าทายที่เราต้องข้ามผ่านไปให้ได้ด้วยกัน

10. การปรับกรอบความคิดใหม่ (New Mindset)

การปรับกรอบความคิดใหม่แก่คนในโลกเป็นเรื่องจำเป็น โดยเฉพาะกรอบความคิด แบบก้าวหน้า (Growth Mindset) มีความสำคัญมาก ๆ ที่จะพาเราไปสู่ความสำเร็จ ได้ในทศวรรษใหม่ เพราะกรอบความคิดแบบก้าวหน้าจะเป็นพื้นฐานไปสู่ ความสำเร็จในการทำงาน ช่วยให้เราเปิดรับการเรียนรู้สิ่งใหม่และพัฒนาตัวเอง



ต่อไปได้เรื่อยๆ พร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงของโลก เช่นที่ Microsoft ได้นำหลักการของ Growth Mindset มาใช้สร้างวัฒนธรรมการทำงานของคนในองค์กร ในช่วงที่ต้องก้าวข้ามความเปลี่ยนแปลงโดยเปลี่ยนจากวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาจาก Know-it-all เป็น Learn-it-all เปลี่ยนจากการมุ่งเน้นว่า พนักงานต้อง “รู้ทุกอย่าง” มาเป็น “เรียนรู้ทุกอย่าง” ทั้งที่เป็นความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างมากในการทำงาน Growth Mindset จะบอกเราว่า “ความล้มเหลว” คือส่วนหนึ่งของ “การเรียนรู้” โดยเฉพาะในยุคที่เราแข่งขันกันด้วยนวัตกรรม ความกล้าคิด กล้าทำจึงสำคัญมาก การปลูกฝังกรอบความคิดแบบก้าวหน้าจะช่วยให้เราเรียนรู้จากความล้มเหลวแทนที่จะมองเป็นปัญหารู้จักเรียนรู้จากทุกข้อผิดพลาดเพื่อให้มีโอกาสสร้างผลงานที่ดียิ่งขึ้นในครั้งต่อไป คนที่มีกรอบความคิดแบบก้าวหน้าจะไม่บอกตัวเองว่า “ฉันไม่มีวันประสบความสำเร็จ” หรือ “ฉันทำไม่ได้” แต่จะพูดกับตัวเองว่า “ฉันยังไม่ประสบความสำเร็จ แต่จะพยายามทำให้ได้ในที่สุด”

11. การสร้างเครือข่ายการทำงาน (Networking) งานในอนาคตเป็นยุคแห่งความร่วมมือหรือการสร้างพันธมิตร เพราะหนึ่งในความท้าทายของงานในปัจจุบันคือความรวดเร็ว ถ้าช้าเพียงก้าวเดียว ลูกค้าอาจเปลี่ยนความต้องการหรืออาจจะมีคนที่เร็วกว่ามาแทนที่เรา การสร้างเครือข่ายที่ดี จึงช่วยเราได้ทั้งเรื่องการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์โดยไม่ต้องเริ่มต้นศึกษาตั้งแต่ต้นด้วยตัวเอง ปัจจุบันจึงมีการสร้างเครือข่ายวิชาชีพมากมาย รวมไปถึงหลักสูตรระยะสั้นต่างๆ ที่ถูกสร้างขึ้นมาให้คนที่ทำงานคล้ายกันหรือสนใจเรื่องเดียวกันได้มารู้จักกัน รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางธุรกิจอีกด้วย ทั้งการซื้อกิจการ ควบรวมกิจการ เพื่อให้ธุรกิจแข็งแกร่งขึ้น ในที่จะทำงานก็เช่นกัน ถ้าเราสามารถเอาความรู้และประสบการณ์จากคนหลายคนมาใช้ประโยชน์ได้ เราก็จะเก่งขึ้นและมีโอกาสในการประสบความสำเร็จได้มากขึ้น โดยการมีเครือข่ายที่ดี

นอกจากการไม่ปิดกั้นตัวเอง เรายังต้องพัฒนาให้มีทักษะการสื่อสารที่ดี และให้ความร่วมมือกับงานของคนอื่นๆ คนที่เก่งสร้างเครือข่าย จะไม่ตีกรอบตัวเอง ว่ากลุ่มไหนคือทีมของเรา กลุ่มไหนไม่ใช่ แต่คนเหล่านี้จะต้องเข้าไปเป็นตัวช่วยให้กับทุกกลุ่มได้

12. การตัดสินใจในสถานการณ์ที่คลุมเครือ (Decision Making in Unclear Situations) ในโลกอนาคตจะมีแต่ความซับซ้อนมากขึ้น สถานการณ์ที่คลุมเครือหรือไม่ชัดเจนจะเป็นสิ่งที่เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทั้งจากความรวดเร็วในการแข่งขัน และปริมาณข้อมูลจำนวนมากจากหลายช่องทาง ในปัจจุบัน ผู้ที่สามารถตัดสินใจได้ดีในสถานการณ์ที่คลุมเครือ สับสน ย่อมมีโอกาสที่จะเดินต่อไปได้ ซึ่งการจะตัดสินใจได้อย่างถูกต้องหรือแม้กระทั่งความกล้าตัดสินใจนั้น ต้องเริ่มต้นจากความกล้ารับผิดชอบก่อน แล้วตามมาด้วยความเข้าใจในเรื่องที่ต้องตัดสินใจและเหตุผลอื่นๆ ตามมา นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงรูปแบบขององค์กรสมัยใหม่ที่เปลี่ยนจากระบบลำดับชั้นไปสู่ระบบแบบราบ (Flat) หรือการสร้างทีมทำงานร่วมกันตามโครงการ (Project Base) สิ่งที่คล้ายกันก็คือ การให้อำนาจในการบริหารจัดการงานของตนเองและทีมมากขึ้น ไม่ต้องรอการอนุมัติหรือการตัดสินใจจากผู้ใหญ่เพื่อให้ทำงานได้รวดเร็วและตรงจุดมากขึ้น เมื่อมีอิสระในการทำงานมากขึ้น เรื่องที่พนักงานต้องตัดสินใจเอง ก็จะมากขึ้นตาม ถ้าคนที่มีไม่กล้าหรือไม่สามารถตัดสินใจอะไรเองได้ ก็คงทำให้การปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กรเป็นไปได้ยากมากขึ้น

13. การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน (Complex Problem Solving) ปัญหาที่ไม่ซับซ้อนจะถูกแก้ด้วยระบบ ซึ่งคนต้องยกระดับความสามารถเพื่อไปแก้ปัญหาที่ระบบทำไม่ได้ โดยต้องพัฒนาตัวเองจาก “การเป็นคนทำตามคำสั่ง เป็นคนคิดเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ให้ได้” พอพูดถึงคำว่า “แก้ปัญหา” ก็อย่าติดกับความคิดว่า หมายถึง การแก้อุปสรรคที่ขัดขวางงานของเราไม่ให้เป็นไปอย่างราบรื่นเท่านั้น

แต่ยังรวมไปถึงการไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า ยอดขายไม่
เป็นไปตามเป้า ผลประกอบการไม่ดี ธุรกิจไม่เติบโตได้ตามแผน พนักงานทุกคน
ต้องแก้ไขปัญหาก็ใหญ่ขึ้น ซับซ้อนขึ้นได้ด้วยภาระข้อมูลที่ต่างกัน เพื่อนำไปสู่
ทางออกที่เหมาะสมที่สุด โดยสิ่งที่ตามมาคือการต้องวิเคราะห์ข้อมูลปริมาณมาก
ในปัจจุบัน ก็คือความสามารถในการแยกแยะว่าข้อมูลใดที่น่าเชื่อถือและเป็นจริง
และความสามารถในการทำให้เรื่องยากให้กลายเป็นเรื่องง่ายในยุคที่อะไรก็ดู
ซับซ้อนมากขึ้นเช่นในปัจจุบัน

14. การใช้ทักษะหลากหลาย (Multi Skills) เมื่อในอนาคต AI
จะสามารถทำได้หลายอย่าง เราจึงต้องผลิตคนที่ทำงานได้หลายอย่างเช่นกัน
หุ่นยนต์หนึ่งตัวหรือโปรแกรมหนึ่งโปรแกรมจะสามารถทดแทนคนได้
ในหลายหน้าที่สิ่งที่เราต้องยกระดับตัวเอง จึงเป็นการปรับตัวเองจากคน
ที่เชี่ยวชาญด้านเดียว มาเป็นคนที่สามารถทำงานได้หลากหลาย ในอนาคต
อันใกล้นี้ การพูดถึงหน้าที่รับผิดชอบแบบ Job Description จะลดลงมาก เพราะ
องค์กรสมัยใหม่ไม่ได้สนใจว่าจ้างคนมาเพื่อ “ทำอะไรบ้าง” แต่ต้องการว่าจ้างคน
เข้ามาเพื่อ “ทำอะไรให้สำเร็จบ้าง” ฉะนั้นจึงไม่ใช่เรื่องว่าคนจะทำอะไรเป็น
แต่เป็นเรื่องที่ว่างานที่ทำนั้นได้ผลอย่างไร เราจะพบว่าในปัจจุบันความรู้เกิดขึ้น
เร็วมากจากนอกระบบหรือนอกรั้วมหาวิทยาลัย ในอนาคตใบปริญญาจะเริ่มสำคัญ
น้อยลงเมื่อเทียบกับการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้ความสามารถ
ต่างๆ ในการทำงานที่หลากหลาย และแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอย่างแน่นอนในองค์กรก็
คือ ทีมงานจะมีขนาดเล็กลง “ในอนาคตไม่ใช่แค่ปลาใหญ่ไล่กินปลาเล็ก
แต่ปลาเร็วก็จะทำลายปลาช้าให้สูญพันธุ์ได้” ดังนั้นทีมในการทำงานจะเล็กลง
แต่คนจะมีความสามารถในการทำงานได้หลากหลายขึ้น

จากประเด็นสำคัญข้างต้นจะเห็นว่าในอนาคตสังคมจะเปลี่ยนไป
อย่างมาก คนต้องแข่งขันทำงานกับเครื่องจักรหรือทำงานร่วมกับเครื่องจักร

โดยลักษณะของการทำงานจากที่เราเคยไปทำงานในที่ทำงานทุกวันก็จะเปลี่ยนไป เป็นทำงาน ที่ไหนก็ได้ ความคุ้นเคยเดิมในที่ทำงานเดิมจึงเปลี่ยนไป ทุกคนจึงต้องปรับตัว เพราะในอนาคตการทำงานทางไกลผ่านระบบดิจิทัล ที่ทันสมัยย่อมมีมากขึ้น การสื่อสารในการทำงานจึงรวดเร็ว วัฒนธรรมการทำงานจึงเปลี่ยนไป จากที่เคยเห็นหน้ากันทุกวันเป็นการทำงานผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น smartphone รวมทั้งงานในอนาคตที่คนจะสนใจงานประจำลดลง แต่จะไปสนใจ อาชีพอิสระมากขึ้น การใช้ทักษะใหม่ๆ ที่หลากหลายเหล่านี้จึงต้องมีการเตรียมคน ให้สามารถเผชิญได้

อาชีพในอนาคต

ในอนาคตอันใกล้ คำถามที่เป็นกังวลสำหรับคนรุ่นเก่าที่เป็นห่วงคนรุ่น ลูกหลานก็คือ “ในอนาคตจะมีงานประเภทไหนที่มนุษย์จะสามารถทำได้ หรือ ทำได้ดีกว่าการใช้เทคโนโลยี” ซึ่งมีการคาดการณ์ว่าแพทย์จะถูกแทนที่ด้วย หุ่นยนต์ เนื่องจากหุ่นยนต์จะไม่มีอารมณ์ผิดพลาดในการวินิจฉัยโรคเลย ในขณะที่ อาจมีบ้างที่แพทย์วินิจฉัยโรคผิดพลาด นอกจากนี้ยังมีอาชีพนักกฎหมาย ที่อาจ ได้รับผลกระทบด้วย เนื่องจากปัญญาประดิษฐ์ (AI) จะเข้ามาเปลี่ยนวงการ กฎหมายและทำให้เป็นรูปแบบดิจิทัล ทำให้ในอนาคตอาจไม่จำเป็นต้องมี ทนายความอีกต่อไป ซึ่งจากรายงานของ Bloomberg ในเดือนกุมภาพันธ์ 2017 ได้ระบุว่า JPMorgan ได้พัฒนาซอฟต์แวร์ที่สามารถประมวลผลได้โดยใช้เวลา เพียงไม่กี่วินาที ในขณะที่ก่อนหน้านี้ทนายความจะต้องใช้เวลานานถึง 360,000 ชั่วโมง นอกจากนี้การดำเนินการ โดย Contract Intelligence หรือ COIN ที่เป็น โปรแกรมการเรียนรู้ของเครื่องจักร (Machine Learning) ในการตีความสัญญา เงินกู้ ซึ่งซอฟต์แวร์ดังกล่าวทำการพิจารณาเอกสารโดยใช้เวลาไม่กี่วินาทีเท่านั้น โดยมีความผิดพลาดน้อยมากและสามารถทำงานได้โดยไม่ต้องการวันหยุด