

ก้าวสู่เทคนิคการทำงาน ยุคใหม่อย่างสมดุล

(Stepping into a balanced modern work environment)

งานที่สมดุลคือการ 'ทำงานอย่างฉลาด(Smart Work)'
ไม่ใช่เพียงแค่หนัก (Hard Work) จัดเวลาที่ใช้เทคโนโลยีช่วย
เพิ่มประสิทธิภาพผลงาน โดยรู้จักพักผ่อนเพื่อรักษาพลังงาน
ต้นเล่มได้แบบ Soft Skills & Hard Skills ที่องค์กรต้องการ



สมชาติ กิจยรรยง

คำคมข้อคิดก้าวสู่การทำงานยุคใหม่ที่สมดุล

"ความสำเร็จไม่ได้หมายถึงการทำงานหนัก
แต่หมายถึงการทำงานอย่างชาญฉลาด"

- แอนดรูว์ วิลกินสัน

"คนฉลาดจะพักผ่อนอย่างน้อยเท่ากับที่พวกเขาทำงานหนัก"

- โม่โคโคมา โม่โคโนอานา

"คุณจะไม่มีความรู้สึกพึงพอใจกับงานอย่างแท้จริง
จนกว่าคุณจะรู้สึกพึงพอใจกับชีวิต"

- เฮเธอร์ ซัค

"สิ่งสำคัญไม่ใช่การจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่อยู่ในตารางเวลา
แต่คือการกำหนดตารางเวลาให้กับสิ่งที่คุณให้ความสำคัญ"

- สตีเฟน โควีย์

"การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศจะกระตุ้นคุณ
การมุ่งมั่นสู่ความสมบูรณ์แบบจะทำให้ท้อแท้"

- แฮเรียต ไบรเกอร์

"วินัย คือการทำในสิ่งที่ควรทำ ในเวลาที่เหมาะสม"

"ไม่ว่าคุณจะทำหรือไม่ก็ตาม"

"ยอดคนทั้งหลาย ล้วนเคยเป็นมือใหม่ทั้งนั้น"

จงอย่ากลัวที่จะเริ่มต้นใหม่"

"ทำมากก็สำเร็จมาก ดีกว่าพูดมากแต่ไม่ทำ"

"หมดแรงได้แต่อย่าหมดไฟ อย่าลดขนาดความฝัน"

แต่จงเพิ่มขนาดความพยายาม"

"ถ้าคุณไม่มีสุขภาพ คุณก็ไม่มีธุรกิจ"

- จอร์จ ซอย

Jobsdb Thailand +4

หน้าลิขสิทธิ์อีบุ๊ก

สถาบันส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร(IBC GROUP)

ก้าวสู่เทคนิคการทำงานยุคใหม่อย่างสมดุล

(Stepping into a balanced modern work environment)

ราคา -250- บาท

ข้อมูลบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

- เทคนิคการทำงานยุคใหม่ (Modern Work Techniques)

1. Time Blocking: จัดเวลาชัดเจนสำหรับงานที่ต้องใช้สมาธิ

และเวลาพัก

2. ใช้เครื่องมือดิจิทัล: ใช้ App จัดการงาน(เช่น Trello, Notion)

แทนการจดจำ

3. Prioritization (Eisenhower Matrix): แยกงานด่วนกับงานสำคัญ

ออกจากกัน

4. Remote/Hybrid Work: หาความสมดุลของการทำงานที่บ้าน

และที่ทำงานเพื่อลดความเครียด

5. ความยืดหยุ่น (Flexibility): ปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีและ

กฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลง

Jobsdb Thailand +3

ISBN (E-BOOK)-978-616-95179-5-5

บรรณาธิการต้นฉบับ สมชาติ กิจยรรยง

ศิลปกรรม/ออกแบบปก นางสาววีรวรรณ ไชยวัชรนนท์

พิสูจน์อักษร โดย นางสาวสุภารัตน์ ตายี่จัน

อีเมล sudarat.tyj@gmail.com

จัดพิมพ์และจัดจำหน่ายโดยสมชาติ กิจยรรยง

399 ถ.ลาดพร้าว121 คลองจั่น บางกะปิ กทม.10240

คำนำ

ก้าวสู่เทคนิคการทำงานยุคใหม่อย่างสมดุล

(Stepping into a balanced modern work environment)

ในอดีตไม่กี่ปีที่ผ่านมาในแวดวงการพัฒนา มีคำสำคัญต่างๆ มักจะกล่าวถึงเมื่อมีการพัฒนาบุคลากร โดยมีคำว่าการเปลี่ยนแปลง

โลกาภิวัตน์ เศรษฐกิจใหม่ นวัตกรรม วิสัยทัศน์ โควิด เทคโนโลยี เอไอ ดิจิทัลจนถึงคำว่าสมดุล การก้าวสู่เทคนิคการทำงานยุคใหม่ที สมดุลคือการผสมผสาน Digital Transformation เข้ากับการดูแลสุขภาพ ภาวะ (Well-being) โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ (Productivity) ผ่านเทคโนโลยี เช่น AI และ Hybrid Working ควบคู่ไปกับการบริหาร เวลา (Time Management) และการสร้างขอบเขตงาน - ชีวิตที่ชัดเจน เพื่อป้องกันการหมดไฟ และยกระดับคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

แนวทางการปรับสมดุลสู่การทำงานยุคใหม่ Smart Working: ใช้ เทคโนโลยีบริหารจัดการงาน เช่น เทคนิค Pomodoro เพื่อโฟกัสงาน สำคัญ ลดเวลาทำงานซ้ำซากสร้างความยืดหยุ่น (Flexibility): ใช้รูปแบบ Hybrid Working หรือจัดตารางงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้พนักงานจัดการ เวลาได้ดีขึ้นขีดเส้นแบ่งชัดเจน (Boundaries): เคารพเวลาพักผ่อน ไม่ ติดต่อเรื่องงานนอกเวลางาน เพื่อลดความเครียดสะสมบริหารพลังงาน (Energy Management): เน้นคุณภาพงานกว่าปริมาณ พักผ่อนให้ เพียงพอและดูแลสุขภาพจิตใจ

การเรียนรู้ต่อเนื่อง (Lifelong Learning): พัฒนาทักษะใหม่ๆ (Reskill/Upskill) เพื่อปรับตัวเข้ากับเครื่องมือAI และเทรนด์งานใหม่ๆ การปรับตัวในยุคใหม่ไม่ใช่แค่การทำงานให้หนักขึ้น แต่คือการทำงานให้ "ฉลาด" ขึ้น เพื่อความสำเร็จที่ยั่งยืนทั้งในด้านงาน และชีวิตส่วนตัว Prospects +2www.sakid.app +6 ข้อมูลรวมโดยAI

เทคนิคการทำงานยุคใหม่ที่สมดุลโดย: กำหนดขอบเขตที่ชัดเจน (Boundary Setting): กำหนดเวลาเริ่ม - เลิกงานที่ชัดเจน ปิดการแจ้งเตือนงานหลังเวลาทำการ และแยกพื้นที่ทำงานออกจากพื้นที่พักผ่อนภายในบ้านเพื่อสร้างความสมดุลชีวิต,

การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ (Smart Tech Usage): ใช้ Application ช่วยบริหารจัดการเวลา (To-do list) และทำงานรูปแบบ Hybrid Working หรือ Remote Working เพื่อลดความเครียดจากการเดินทาง และมีเวลาส่วนตัวมากขึ้น, การได้จัดลำดับความสำคัญ (Prioritization): ใช้เทคนิค Eisenhower Matrix แยกแยะงานด่วน/ไม่ด่วน สำคัญ/ไม่สำคัญ, การพัฒนาทักษะ และความยืดหยุ่น (Adaptability & Learning): เปิดรับการพัฒนาทักษะ (Reskilling) เพื่อตอบโจทยเทคโนโลยีใหม่ๆ และปรับทัศนคติที่ยอมรับความผิดพลาดเพื่อเรียนรู้ (Growth Mindset) การดูแลสุขภาพ และสร้างความสัมพันธ์ (Wellness & Relationships): แบ่งเวลาดูแลตัวเอง (Me Time) พักผ่อนให้เพียงพอ และให้เวลากับครอบครัว เพื่อลดความเครียดสะสมและสร้างความสุขในระยะยาว

บทสรุป: การสมดุลในยุคใหม่ไม่ใช่การแยกงานออกจากชีวิต
โดยสิ้นเชิง แต่เป็นการเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบที่พนักงาน
ยังคง ประสิทธิภาพสูงสุด ควบคู่ไปกับการมี สุขภาพจิตที่ดีอีกด้วย
นั่นเองนั่นเอง

Cr.: sakid.app +10

ด้วยความปรารถนาดี
สมชาติ กิจยรรยง

สารบัญ ก้าวสู่เทคนิคการทำงานยุคใหม่อย่างสมดุล
(Stepping into a balanced modern work environment)

เรื่อง	หน้า
บทนำ ทักษะ Soft Skills& Hard Skills	1
บทที่ 1 แนวโน้มรูปแบบการทำงานในอนาคต (Future Work Pattern Trends)	10
ทักษะที่องค์กรต้องการ	
บทที่ 2 แนวโน้มรูปแบบการทำงานในอนาคต (The future and new work trends)	30
บทที่ 3 ยุคใหม่สู่การทำงานในโลกอนาคต (A new era for working in the future world)	41
บทที่ 4 พนักงานปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ (successful employees)	53
บทที่ 5 สำรวจในทุกย่างก้าวของคนทำงานยุคใหม่ (Explore every step of the modern workforce)	64
บทที่ 6 กุญแจสู่ความสำเร็จและการเติบโตในชีวิต (The key to success and growth in life)	89

สารบัญ ก้าวสู่เทคนิคการทำงานยุคใหม่อย่างสมดุล
(Stepping into a balanced modern work environment)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 7 นิสัยก้าวสู่ความสำเร็จ และขจัดนิสัยที่ไม่ดีออกไป (Habits help you reach success and eliminate bad habits)	94
บทที่ 8 Followership ฝึกเป็นผู้ตามที่ดี เพื่อก้าวเป็นผู้นำที่ดีกว่า (Followership: Practice being a good follower to become a better leader)	110
บทที่ 9 ทักษะแห่งอนาคตที่คุณควรรู้และควรปรับตัว (Future skills you should know and apply)	116
บทที่ 10 เทคนิคในการทำงานสมัยใหม่ (Modern working techniques)	133
บทที่ 11 วิธีสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน (How to create enthusiasm at work)	164
บทที่ 12 วิธีบริการให้บุคคลในทุกระดับประทับใจ (How to provide impressive service at every level)	175
บทที่ 13 รูปแบบการทำงานในอนาคตที่จะเกิดขึ้น (Future work patterns that will occur)	191

สารบัญ ก้าวสู่เทคนิคการทำงานยุคใหม่อย่างสมดุล
(Stepping into a balanced modern work environment)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 14 คำพูด และคำเยินยอที่เต็มไปด้วยพลัง กับรูปแบบงานที่ยืดหยุ่น (Powerful words and flattery With flexible working options.)	197
บทที่ 15 พัฒนาทักษะชีวิตสำคัญเหล่านี้ในตัวเอง และคนรอบข้าง (Develop these important life skills in yourself and those around you)	230
บทที่ 16 ศิลปะการใช้คำพูดเพื่อการสื่อสาร (The art of using words to communicate)	241
บทที่ 17 เทคนิคการประสานงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน (Coordination techniques to increase work efficiency)	254
บทที่ 18 แนวทางการพัฒนาตนเองให้เป็นคนใหม่ (Guidelines for developing yourself to become a new person)	272

สารบัญ ก้าวสู่เทคนิคการทำงานยุคใหม่อย่างสมดุล
(Stepping into a balanced modern work environment)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 19 ศิลปะและเทคนิคในการสร้างศักยภาพ ให้กับตนเอง (The art and techniques of empowering oneself)	283
บทที่ 20 ทักษะที่ช่วยให้ชีวิตการทำงานของคุณเป็นเลิศ (Skills that will help you excel in your work life)	297
บทที่ 21 แนวทางสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ติดต่อต่างๆ (Guidelines for motivating contacts)	307
บทที่ 22 กลยุทธ์การสร้างความพึงพอใจสูงสุด (Strategies for creating maximum satisfaction)	320
บทที่ 23 กระบวนการความคิดกับการเติบโตขององค์กร (Thought process and organizational growth)	237
บทที่ 24 ทักษะที่คนทำงานควรมีในปีนี้ (Skills that working people should have this year)	247
บทที่ 25 การประสานงานดีกว่าการประสานงา (Coordination is better like elephants interlocking their tusks)	256

สารบัญ ก้าวสู่เทคนิคการทำงานยุคใหม่อย่างสมดุล
(Stepping into a balanced modern work environment)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 26 เทคนิคแนวทางการทำงานให้เก่งและเฮง (Techniques and methods for working well and being successful)	380
บทที่ 27 เป้าหมายในการทำงานเพื่อการพัฒนาตัวเองในปีหน้า (Work goals for self-development in the coming year)	394
บทที่ 28 ผู้ช่วยผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ (Successful Executive Assistant)	400
บทที่ 29 ทักษะสำคัญในการทำงานสิ่งจำเป็นที่คนยุคใหม่ควรมี (Essential work skills that modern people should have)	411
บทที่ 30 นิธยู่ความมั่งคั่งและการสื่อสารเพื่อประสิทธิภาพของงาน (Habits for Wealth and Communication for Effective Work)	425
บทที่ 31 ทักษะการปรับตัวที่จำเป็นในโลกยุคปัจจุบัน (Adaptability skills needed in today's world)	450

สารบัญ ก้าวสู่เทคนิคการทำงานยุคใหม่อย่างสมดุล
(Stepping into a balanced modern work environment)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 32 มนุษย์สัมพันธ์กับความสำเร็จในงาน (Human relations with success in work)	485
บทที่ 33 วิธีการทำให้ผู้อื่นชื่นชอบและคล้อยตาม (How to make others like and agree with you)	478
บทที่ 34 วิธีจัดการความสับสนของตนเอง (How to manage your own confusion)	486
บทที่ 35 ศิลปะการพูดเพื่อความสำเร็จในงาน (The art of speaking for success at work)	491
บทที่ 36 การคิดให้ครบพบความสำเร็จ (Thinking Completely to Find Success)	503
บทที่ 37 การคิดการใหญ่ให้ไปไกล (Thinking big to get going)	514
บทที่ 38 แนวทางเปลี่ยนชีวิตให้ดีขึ้นโดยเร็ว (Ways to change your life for the better quickly)	530
บทที่ 39 พลังของการ เชื่อก่อน แล้วได้จริง (The power of believing first, then getting it)	537

สารบัญ ก้าวสู่เทคนิคการทำงานยุคใหม่อย่างสมดุล

(Stepping into a balanced modern work environment)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 40 หลักการสู่การเป็นผู้มีประสิทธิภาพสูง (Principles for becoming a highly effective person)	552
บทที่ 41 หลักการสำคัญของการแกล้งโง่ (The main principle of pretending to be stupid)	560
บทที่ 42 กุญแจสู่ความสำเร็จและการเติบโตในชีวิต (The key to success and growth in life)	567
บทที่ 43 คำชมเพื่อนหรือลูกน้องที่ควรพูดก่อนที่จะเข้าไป (Compliments to friends or subordinates should be given before it's too late)	572
บทที่ 44 คำพูดและคำเยินยอที่เต็มไปด้วยพลัง (Words of praise and flattery that are full of power)	586
บทที่ 45 ศาสตร์และศิลป์ในการพูดเพื่อการบริการ (The science and art of speaking for service)	594
บทสรุปสภาวะของพนักงานที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง	615

บทนำ

ทักษะ Soft Skills & Hard Skills ทักษะที่องค์กรต้องการ

พนักงาน เปรียบเสมือนกับมดงานตัวน้อยๆ ที่เติมเต็มให้อาณาจักรมดเปี่ยมไปด้วยความสมบูรณ์ องค์กรก็ไม่ต่างจากอาณาจักรมดที่มีจุดมุ่งหมายคือ ความก้าวหน้า และผลสัมฤทธิ์ของงาน องค์กรทุกประเภทมีแนวทางการกำหนดจุดมุ่งหมายเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จให้ไปในทิศทางเดียว นั่นคือสาเหตุว่าทำไมองค์กรทำไมจึงต้องมีแผนกบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) เพื่อคัดเลือกพนักงานที่ตรงตามจุดมุ่งหมายและมีทักษะที่องค์กรต้องการมากที่สุด

ซึ่งปัจจุบันทักษะ Soft and Hard Skills กลายเป็นส่วนหนึ่งในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานในองค์กร เนื่องจากองค์กรต้องการคนที่ทำงานเก่งและทำงานเป็น เพื่อให้องค์กรได้เติบโตตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไปในทิศทางเดียวกัน

Soft Skills & Hard Skills ต่างกันอย่างไร

รูปแบบตรงตัว Soft Skills หมายถึง ‘หัวใจในการทำงาน’ หรือทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ส่วน Hard Skills หมายถึง ‘สมองที่ใช้ทำงาน’ หรือ ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรง

ทักษะทั้ง 2 ประเภท ต่างก็มีความโดดเด่นเฉพาะตัว องค์กรต้องการคนเก่งแต่ในทางกลับกันก็ต้องการคนที่มีคุณภาพสามารถทำงานเป็นทีมได้ จากประสบการณ์การทำงานของชาวออฟฟิศ พบว่าแม้กระทั่งเพื่อนร่วมงานเองก็ต้องการ Soft Skills เพื่อสื่อสารกันซึ่งกันและกันและทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข และองค์กรเองก็ต้องการ Hard Skills ทักษะการทำงานเฉพาะทาง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Soft Skills หมายถึง ทักษะที่องค์กรต้องการในการทำงาน เช่น การทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคลิกภาพภายนอก ทักษะการตัดสินใจ มุมมองด้านต่างๆ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การสื่อสาร รวมไปถึงความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) ซึ่งทักษะ Soft Skills มีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์กรมากที่สุด หากพนักงานมีความสุขในการทำงาน ‘งานดี มีคุณภาพ’ คือผลพลอยได้จากความสุขของพนักงานเหล่านั้น

Hard Skills หมายถึง ความรู้และทักษะที่องค์กรต้องการเกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการเรียนรู้ สั่งสมประสบการณ์ เช่น การใช้โปรแกรม การอ่าน การเขียน การใช้เครื่องมือต่างๆ การคำนวณ การวาดภาพ การทำบัญชี ซึ่งทักษะ Hard Skills นั้นจำเป็นสำหรับการทำงานไม่แพ้กับ Soft Skills เลย ด้วยทักษะด้านนี้จึงทำให้งานจะสำเร็จผ่านไปได้อย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ

Hard Skills ที่องค์กรต้องการ

ทักษะหลักเฉพาะทางที่จำเป็นต่อการทำงาน สามารถวัดผลความรู้ ทักษะ Hard Skills ออกมาอย่างเห็นได้ชัดเจน สามารถนำมาปฏิบัติงาน ได้จริง ยกตัวอย่างเช่นอาชีพสถาปัตย์ต้องการความรู้เรื่องการเขียนแบบ สำหรับเอาไว้ใช้งานเจาะจงโดยเฉพาะ ซึ่งเป็นทักษะที่เพิ่มพูนมาจาก สมัยเรียนหรือประสบการณ์ทำงานก่อนหน้านี้ หากขาดความรู้เรื่องการ เขียนแบบไป ก่อให้เกิดความไม่ราบรื่นในการทำงานเท่าที่ควร เป็นต้น ทักษะด้าน Hard Skills ยุคนี้ที่องค์กรต้องการมากที่สุด มีดังนี้

Foreign Languages ในยุค 2022 นี้ ภาษาอังกฤษแทบจะกลายเป็น ภาษาหลักในการสื่อสารในองค์กรไปแล้ว ปัจจุบันแค่เพียงภาษาอังกฤษ อาจยังไม่เพียงพอต่อการทำงานในยุคนี้ จึงจำเป็นต้องมีความรู้ด้านภาษา ที่สามพอติดตัวไว้บ้าง ซึ่งภาษาที่สามนี้ได้รับความนิยมในองค์กร ได้แก่ ภาษาจีนกลาง เป็นภาษาที่ใช้กันมากที่สุดเป็นอันดับ 2 ของโลก เนื่องจากประชากรจีนประมาณ 1,400 ล้านคน กระจายตัวอยู่ทั่วมุมโลก ทำให้มีการใช้ภาษาจีนอยู่มาก ด้วยแกรมมาง่ายไม่ซับซ้อนทำให้สะดวก ต่อการสื่อสาร ต้องอาศัยเทคนิคท่องจำตัวอักษรและคำศัพท์สักเล็กน้อย แต่รับรองปังแน่นอน

ภาษาญี่ปุ่น ประเทศไทยมีบริษัทญี่ปุ่นเข้ามาลงทุนจำนวนมาก สำหรับใครที่พูดภาษาญี่ปุ่นได้จะกลายเป็นทรัพยากรที่บริษัทญี่ปุ่นกำลังมองหา เนื่องจากภายในบริษัทยังใช้ภาษาญี่ปุ่นในการสื่อสารหลัก ข้อดีคือ ตัวอักษรคันจิมีการอ้างอิงจากอักษรจีนบางตัว ทำให้การเขียนและความหมายคล้ายคลึงกัน

ภาษาเวียดนาม หากได้ลองมองการไกลดี ๆ แล้ว เราจะสามารถเห็นทิศทางการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศเวียดนามไปในทิศทางที่ดีขึ้น กลายเป็นอีกหนึ่งประเทศที่เหล่าผู้ลงทุนต่างให้ความสนใจ

ภาษาสเปน เป็นภาษาที่สองของประเทศสหรัฐอเมริกา เพราะว่าปัจจุบันละตินอเมริกาใช้ภาษาสเปนเป็นภาษาราชการ จึงทำให้ภาษาสเปนกลายเป็นที่ยอมรับในแถบอเมริกาเป็นอย่างมาก

ภาษาฝรั่งเศส ใครที่มีความรู้เกี่ยวกับภาษาฝรั่งเศสติดตัว ขอบอกเลยคุณคือ Rear Item ในกลุ่มตลาดแรงงานมาก เนื่องจากเป็นภาษาราชการใน 29 ประเทศทั่วโลก และเศรษฐกิจมีทิศทางในการเจริญเติบโตสูงไม่แพ้กัน

Computer Software and Application Knowledge แทบทุกองค์กรในยุค 2022 ใช้คอมพิวเตอร์เป็นหลักในการทำงาน มีเพียงไม่กี่สายงานที่เน้นการลงมือปฏิบัติมากกว่า ซึ่งการทำงานด้วยคอมพิวเตอร์จำเป็นต้องมีความเข้าใจในด้านระบบคลาวด์ไว้ด้วย (Cloud Computing) เนื่องจากระบบคลาวด์สะดวกต่อการจัดเก็บข้อมูล โยกย้าย หรือสำรองข้อมูลนั้นๆ ไว้

Design ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าความรู้เรื่องกราฟิกแทบจะมีอยู่ทุกส่วนงาน ไม่ว่าจะอยู่แผนกไหนก็ตามมันจะต้องมีงานกราฟิกโผล่มาบ้างไม่มากก็น้อย และยังสามารถหารายได้เสริมจากทักษะการออกแบบที่มีอยู่ ซึ่งสไตล์การออกแบบตกแต่งก็จะแตกต่างกันออกไปอย่างเฉพาะตัว ในยุคนี้ควรมีความรู้เรื่องกราฟิกติดตัวไว้ชนิดหนึ่ง กันไว้ดีกว่าแก้

Data Analysis และ Analytical Reasoning การจัดกับข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อใช้ประโยชน์และใช้เป็นแนวทางในการแนะนำแนวทางในการปรับปรุงการทำงานครั้งถัดไป ไม่ว่าจะเป็งานประเภทใดก็ตาม ล้วนแต่ต้องการการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงตรรกะเสมอ เพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อภารกิจองค์กร

People Management ใช่แล้ว ทักษะการบริหารคนเป็นอีกหนึ่ง Hard Skills ที่องค์กรต้องการมากพอๆ กัน เพราะทุกองค์กรต่างก็มีวัฒนธรรมในการทำงานรูปแบบทีม ซึ่งการทำงานลักษณะนี้ต้องการทักษะในการบริหารคนมาก การเลือกคนให้เหมาะสมกับหน้าที่เป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้งานนั้นออกมาอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด หรือที่เรา รู้จักกันใน PUT THE RIGHT MAN IN THE RIGHT JOB นั่นเอง รวมไปถึงการบริหารกำลังคนก็สำคัญไม่แพ้กัน

Social Media Marketing เมื่อ Social Media ไม่ได้เป็นเพียงแค่สื่อที่ให้แค่ความบันเทิงเพียงเท่านั้น ปัจจุบันคนไทยนิยมติดต่อกันผ่านทาง Social Media แทนการโทรสอบถามหรือวอร์คอิน ดังนั้นองค์กรจึงต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า รวมถึงหน่วยงานภาครัฐ

ที่เริ่มมีการปรับตัวไปในทิศทางที่ดีขึ้นอีกเช่นกัน ดังนั้นความรู้ด้านการตลาดออนไลน์จึงควรค่าต่อการศึกษาอย่างมาก อนาคตคาดว่าตลาดออนไลน์มีแนวโน้มเจริญเติบโตขึ้นไปอีก

Soft Skills ทักษะที่ต้องการ

ทักษะ soft skills เป็นทักษะส่วนบุคคลที่ล้วนแต่สั่งสมมาจากประสบการณ์หรือศึกษาเพิ่มเติมด้วยตัวเอง ไม่มีตัวชีวิตที่ตายตัว ไม่มีถูกหรือผิดแบบ 100% แต่ในทางตรงข้ามกันสามารถส่งผลต่อผลสำเร็จของงานได้อย่างไม่น่าเชื่อ ทักษะนี้ไม่ได้เพียงส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ยังส่งผลดีต่อตัวเอง เพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงบรรยากาศการทำงานได้อีกด้วย เป็นทักษะที่องค์กรต้องการยุคใหม่ต้องการมากที่สุด

Collaboration การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นเป็นสิ่งที่ไม่เคยมีใครหนีได้พ้นจริงๆ เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งทักษะเบื้องต้นของการทำงานร่วมกันประกอบด้วย การเคารพซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็น ยืดหยุ่น มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน นั่นคือความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อป้องกันการเกิดปัญหาระหว่างทำงานด้วยกัน แน่แน่นอนว่าไม่มีใครถูกใจเราได้เสมอ ทักษะ Collaboration หรือการทำงานร่วมกัน สามารถส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานได้โดยตรง

Communication ทักษะการสื่อสาร เป็นตัวกลางในการส่งต่อข้อมูลไปยังคนอื่นๆ การสื่อสารที่ดีต้องกระชับและเข้าใจง่าย ไม่ก่อให้เกิดความเข้าใจผิดซึ่งกันและกัน บาง Podcast เนื้อหาเกี่ยวกับการทำงานร่วมกัน เคยบอกไว้ว่าการสื่อสารเรื่องงานที่ดีที่สุดคือ การคุยต่อหน้า เพราะการคุยต่อหน้านั้นทำให้ผู้พูดและผู้ฟังสามารถสื่อสารภาษา กายได้ และรับรู้ถึงอารมณ์ของทั้งสอง และที่สำคัญไม่เสียเวลารอให้ตอบกลับไปมาอย่าง E-Mail หรือ Line

Responsibility นอกจากคนเก่ง คนทำงานเป็น ความรับผิดชอบ เป็นอีกหนึ่งคุณสมบัติที่ทุกองค์กรต้องการเอาเสียมากๆ การกำหนดขอบเขตของงานและหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบต่อภารกิจงานนั้นๆ ช่วยกระตุ้นความรับผิดชอบได้โดยอ้อมๆ ทำให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานต้องทำงานตามหน้าที่และเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

Flexibility หากลองเปรียบเทียบการทำงานกับเพื่อนร่วมงานทั้ง 2 ประเภท ระหว่างจริงจังกับงานและทำงานแบบยืดหยุ่น แน่นอนว่าสังคมการทำงานสมัยนี้มีแนวโน้มการทำงานแบบยืดหยุ่นมากกว่า เพราะทำให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น สามารถปรับให้เข้าได้กับทุกสถานการณ์ ไม่ว่าจะเปลี่ยนไวกว่าไหนก็ตาม องค์กรที่มีการทำงานลักษณะนี้มักมีสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดีกว่าแบบจริงจังจนเกินไป พนักงานอารมณ์ดี อยู่กันแบบครอบครัว (ที่ไม่ใช่กาสะลองช่องปีป) ผลลัพธ์คือ ผลงานดีมีคุณภาพ แต่ความยืดหยุ่นก็เปรียบได้กับดาบสองคมหากยืดหยุ่นจนเกินไป อาจจะส่งผลเสียต่อองค์กรก็ได้

Problem solving ทุกการทำงานย่อมเกิดปัญหาเสมอ เมื่อเกิดปัญหาใดๆ ขึ้นมาแล้ว คุณสมบัติที่พึงมีที่สุดในการแก้ไขปัญหาคือ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ซึ่งต้องมีความรวดเร็ว รอบคอบ และถูกต้องอยู่เสมอ ทักษะนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์และไหวพริบของแต่ละคน แนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าวไม่ได้มีตัวชี้วัดที่ตายตัวอย่างแน่นอน จึงไม่ใช่เรื่องแปลกอะไรที่จะมีความเห็นในการแก้ไขปัญหาไม่ตรงกันบ้าง แต่สุดท้ายแล้วเพื่อผลลัพธ์ที่ดีที่สุดก็จะได้การแก้ไขปัญหาที่ดีที่สุดเช่นกัน

Teamwork น้องคะ ที่นี้เราอยู่กับแบบครอบครัวนะ! อย่าตอบโต้ค่ะ แม้ข้างในเราจะรู้ว่ามันไม่ได้เป็นอย่างที่พี่เค้าบอกไว้ ทักษะการทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่อาศัยแรงขับเคลื่อนกับทักษะ Collaboration ที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกัน ภารกิจงานขององค์กรจึงผ่านลุล่วงไปได้อย่างดี

Emotional Intelligence เมื่อเราจะต้องทำงานกับคนอื่น แน่แน่นอนว่ามันต้องมีส่วนที่ถูกใจบ้าง ไม่ถูกใจบ้าง ความฉลาดในการจัดการอารมณ์ของตนเองจำเป็นต้องใช้เหตุผลในการจัดการกับอารมณ์ด้านต่างๆ เพื่อบรรยากาศการทำงานที่ลื่นไหลและเห็นอกเห็นใจกัน ทักษะด้านการควบคุมอารมณ์จึงสำคัญต่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม ซึ่งแต่ละคนก็จะมีวิธีการรับมือที่แตกต่างกันไป วิธีดังกล่าวถือว่าไม่ใช่เรื่องแปลกอะไรถ้าทำแล้วสามารถร่วมงานกันได้โดยอย่างสันติวิธี

หากลองสังเกตดีๆ Soft Skills & Hard Skills คู่มือนั้นจะเป็นเรื่องพื้นฐานที่ใครต่อใครก็สามารถปฏิบัติตามได้ แต่ก็ไม่ใช่ปฏิบัติตามจนเสียความเป็นตัวตนไป เป็นเรื่องที่ค่อนข้างละเอียดอ่อนและต้องการทักษะทั้งสองด้านในการดำเนินการ ลองจินตนาการถึงตราชั่งแบบโบราณดูเอาว่าการที่จะทำให้ตราชั่งเท่ากัน จำเป็นจะต้องถ่วงน้ำหนักทั้งสองข้างให้เสมอกัน ในการทำงานก็เหมือนกันทักษะด้านการงานเก่งและทำงานเป็นจำเป็นต้องจำเป็นต้องมีทั้งสองด้าน หากขาดด้านใดด้านหนึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้ ทักษะที่องค์กรต้องการในการทำงานที่ดีต้องรักษาสมดุลทั้งสองด้านอย่างเท่าๆ กัน ฉะนั้นอย่ากดดันตัวเองกับการปรับเปลี่ยนทักษะด้าน Soft Skills & Hard Skills จนตึงเกินไป คิดเสียว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและความรู้ให้กับตัวเองละกันนะ Good Luck กับงานที่เรารักนะคะทุกๆ คน

ขอบคุณข้อมูล : www.techsauce.co/connext/get-a-job/job-skills , www.palagrit.com/what-is-soft-skills/

————— Mitsu RMA ยินดีให้บริการ —————

บทที่ 1 แนวโน้มรูปแบบการทำงานในอนาคต

(Future Work Pattern Trends)

การเกริ่นนำเข้าสู่เนื้อหาสาระในบทแรกนี้จะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญสามประการก็คือ 7 คำทำนาย เมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาถึงขีดสุดในอีก 10 ปีข้างหน้า 7 แนวโน้มสำคัญของการทำงานในอนาคตและรูปแบบการทำงานในอนาคตที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน.

7 คำทำนาย เมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาถึงขีดสุดในอีก 10 ปีข้างหน้า

บทความชุดนี้ขอเรียนแจ้งว่าสรุป และเรียบเรียง โดยTech2Biz โดยได้เริ่มกล่าวไว้ดังนี้

เคยสงสัยไหมว่า เทคโนโลยีด้านซอฟต์แวร์และดิจิทัล (software and digital technology) เช่น อินเทอร์เน็ต ปัญญาประดิษฐ์ IOT เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ ที่กำลังก่อตัวขึ้นและแข่งขันกันพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งในปัจจุบันจะมีอนาคตเป็นอย่างไรและจะส่งผลกระทบต่อชีวิตมนุษย์อย่างไรบ้าง

World Economic Forum ได้ออกรายงานผลสำรวจความคิดเห็นและการคาดการณ์จากผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีซอฟต์แวร์และดิจิทัลมากกว่า 800 คน พบว่าเทคโนโลยีซอฟต์แวร์และดิจิทัลที่กำลังกำเนิดและพัฒนาในปัจจุบันนี้จะพัฒนาถึงขีดสุด (tipping points) ในอีกราว 10-15 ปีข้างหน้า และนี่คือ 7 คำทำนายที่น่าสนใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่พัฒนาถึงขีดสุดและผลกระทบที่จะมีต่อมวลมนุษยชาติ

1. อินเทอร์เน็ต (Internet)

คำทำนาย 90% ของประชากรโลกจะสามารถเข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ภายในปี 2024

คำอธิบาย เทคโนโลยีเครือข่ายอินเทอร์เน็ตไร้สาย อาทิ 3G, 4G, 5G รวมทั้งอุปกรณ์เชื่อมต่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคอมพิวเตอร์ แท็บเล็ต มือถือ ซึ่งเป็นเครื่องมือ และช่องทางในการติดต่อสื่อสารกำลังพัฒนาเพิ่มขึ้นทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ และความเร็ว

ปัจจุบันมีผู้ที่เข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้คิดเป็น 43% ของประชากรโลกทั้งหมด ในขณะที่อุปกรณ์ประเภทสมาร์ตโฟนมียอดจำหน่ายทั่วโลกมากกว่า 1.2 พันล้านเครื่องต่อปี เทคโนโลยีและอุปกรณ์รองรับที่พัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว ทำให้คาดว่าอินเทอร์เน็ตจะกลายเป็นหนึ่งในสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเช่นเดียวกับไฟฟ้า น้ำประปาและถนน ที่ผู้คนส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงได้ ซึ่งอาจจะครอบคลุมได้กว้างและเร็วกว่าสาธารณูปโภคอย่างไฟฟ้า น้ำประปาและถนนด้วย เนื่องจากโครงข่ายอินเทอร์เน็ตติดตั้งง่ายและมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำกว่ามาก

2. หุ่นยนต์ (Robots)

คำทำนาย จะมีเกษตรกรหุ่นยนต์ที่ทำหน้าที่ให้คำแนะนำและจ่ายยา ภายในปี 2021

คำอธิบาย ปัจจุบัน หุ่นยนต์ เริ่มเข้ามามีบทบาททำหน้าที่ช่วยเหลือ รวมถึงทดแทนมนุษย์ในหลายกิจกรรมทั้งในภาคการผลิต การเกษตร และการให้บริการสาขาต่างๆ จากข้อมูลสถิติขณะนี้ มีจำนวนหุ่นยนต์ในโลกทั้งหมดในประมาณ 1.1 พันล้านตัว เฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรม ที่ผลิตรถยนต์นั้นใช้หุ่นยนต์มากกว่า 80% ของกระบวนการผลิตทั้งหมดแล้ว โดยเทคโนโลยีหุ่นยนต์กำลังถูกพัฒนาเพื่อตอบสนองการทำงานด้านต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจเพิ่มขึ้น

3. เซนเซอร์ (Sensors)

คำทำนาย เซนเซอร์ที่ถูกเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ตจะมีปริมาณมากกว่า 1 ล้านล้านตัวภายในปี 2022

คำอธิบาย เทคโนโลยี IoT ได้ในวงการด้านต่างๆ ที่กำลังเป็นกระแสอยู่ในขณะนี้ ได้ถูกพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สวมใส่หรือติดตั้งบนร่างกาย (Wearables) เมืองอัจฉริยะ (Smart City), บ้านอัจฉริยะ (Smart Home), IoT สำหรับอุตสาหกรรม และโรงงานผลิต (Industrial internet), โครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ (Smart grid), รถยนต์อัจฉริยะ (Connected car), เครือข่ายเชื่อมโยงระบบสุขภาพครบวงจร (Connected health), ฟาร์มอัจฉริยะ (Smart farming), เทคโนโลยีในธุรกิจห้างร้าน (Smart retail)

รวมถึงภายในระบบห่วงโซ่อุปทานระหว่างผู้ผลิต และผู้ขาย (Smart Supply Chain) สืบเนื่องจากเครือข่ายให้บริการอินเทอร์เน็ต รวมถึงอุปกรณ์เชื่อมต่อและฮาร์ดแวร์ต่างๆ ที่มีราคาถูกลงอย่างมาก ทำให้อุปกรณ์และผลิตภัณฑ์ต่างๆ ถูกเชื่อมต่อเข้าสู่โลกอินเทอร์เน็ตได้ง่ายมากขึ้น ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นคือ มนุษย์สามารถสั่งการควบคุมการใช้งาน อุปกรณ์ต่างๆ ผ่านทางเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เช่น การเปิด-ปิด อุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้า รถยนต์ โทรศัพท์มือถือ เครื่องมือสื่อสาร เครื่องมือทางการเกษตร อาคาร บ้านเรือน เครื่องใช้ในชีวิตประจำวันต่างๆ ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยทุกอย่างกำลังเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปโดยที่เราแทบไม่รู้ตัว

4. การแพทย์ (Medical)

คำทำนาย เทคโนโลยีการพิมพ์แบบ 3 มิติจะช่วยผลิต “อวัยวะตับ” ที่สามารถนำไปเปลี่ยนหรือปลูกถ่ายในผู้ป่วยได้ภายในปี 2024

คำอธิบาย เทคโนโลยีการพิมพ์แบบสามมิติ (3D printing) ถือเป็นนวัตกรรมเปลี่ยนโลกที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมา และกำลังขยายการใช้งานสู่ผู้ใช้ทั่วไปในราคาที่ต่ำลงเรื่อย ๆ จนมีผู้นำไปพัฒนาต่อยอด และประยุกต์ใช้ในแวดวงต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ตั้งแต่ของเล่น ตุ๊กตาคนจริงย่อส่วน เครื่องประดับ รองเท้า เฟอร์นิเจอร์ ไปจนถึงชิ้นส่วนรถยนต์

ในอนาคตเมื่อเทคโนโลยีถูกพัฒนาถึงขีดสูงสุด ไม่เพียงระบบพิมพ์ 3 มิติจะถูกใช้เพื่อผลิตสิ่งของต่างๆ เท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการใช้นวัตกรรมนี้ในการผลิต “เนื้อเยื่อที่มีชีวิตและอวัยวะ” ด้วยเทคโนโลยีเครื่องพิมพ์ชีวภาพสามมิติ (3D Bio printing) ซึ่งเป็นการนำวัสดุหรือเซลล์ที่มีชีวิตมาเรียงซ้อนกันเพื่อสร้างชิ้นส่วนตามต้องการ นับเป็นก้าวสำคัญทางการแพทย์ในด้านการซ่อมแซมเนื้อเยื่อ รวมถึงการสร้างอวัยวะใหม่เพื่อใช้ในการปลูกถ่ายในอนาคต

5. โทรศัพท์ (Phone)

คำทำนาย มือถือชนิดฝังเข้าไปในร่างกายจะมีวางจำหน่ายในปี 2023

คำอธิบาย แนวโน้มของเทคโนโลยีผลิตอุปกรณ์สื่อสารที่มีประสิทธิภาพสูงและขนาดเล็กมากขึ้นเรื่อยๆ ทำให้คาดการณ์ว่ามนุษย์จะสามารถผลิตมือถือนิดที่สามารถฝังไปบนร่างกายเพื่อติดต่อสื่อสารระหว่างกันได้ แทนที่จะติดต่อสื่อสารกันด้วยคำพูด ในอนาคตเราอาจจะสามารถสื่อสารทางความคิดผ่านคลื่นสมอง (brain waves) เหมือนอย่างในหนังไฮไฟฟ์ได้

นอกจากนี้การฝังหรือปลูกถ่ายอุปกรณ์สื่อสารลงบนร่างกายของมนุษย์ยังก่อให้เกิดประโยชน์ด้านอื่นๆ ซึ่งรวมไปถึงการตรวจติดตามพฤติกรรม ตำแหน่งที่อยู่ และกิจกรรมด้านต่างๆ รวมทั้งการตรวจติดตามและวินิจฉัยสุขภาพและโรคต่างๆ ผ่านเซนเซอร์ที่ฝังอยู่ในร่างกาย จนไปถึงอุปกรณ์ที่สามารถปลดปล่อยตัวยาภายในร่างกายได้ โดยอัตโนมัติเมื่อวินิจฉัยพบว่ามีอาการของโรคนั้นๆ เกิดขึ้น เป็นต้น

6. รถยนต์ (Cars)

คำทำนาย รถยนต์แบบไร้คนขับมากกว่า 10% จะวิ่งอยู่บนท้องถนนในประเทศสหรัฐฯ ในปี 2026

คำอธิบาย ปัจจุบันค่ายรถยนต์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นกูเกิลเบนซ์นิสสัน ออโตวอลโว่ เทสลา ฯลฯ ต่างเร่งกันพัฒนา และทดสอบรถยนต์ไร้คนขับอย่างจริงจังจนกลายเป็นเทรนด์ใหม่ของโลกไปแล้ว

ผลวิจัยชี้ว่ารถยนต์ไร้คนขับนั้นจะช่วยลดอุบัติเหตุบนท้องถนนปริมาณรถ และลดการใช้พลังงานลงได้มากถึง 90% ผลของเทคโนโลยีไร้คนขับจะทำให้มนุษย์มีความปลอดภัยและสะดวกในการเดินทางยิ่งขึ้น ช่วยลดปัญหาจราจรติดขัด ลดการใช้พลังงานและปล่อยมลพิษสู่อากาศ รวมทั้งทำให้เกิดการเปลี่ยนโฉมของระบบการขนส่งสินค้าและโลจิสติกส์ในอนาคตไปอย่างสิ้นเชิง อาทิ รถยนต์ไร้คนขับไม่มีการขับหลงทาง และไม่ต้องวนหาที่จอดรถ ถนนอาจจะแคบลงเพราะไม่ต้องเว้นช่องไฟระหว่างรถมาก ความจำเป็นของไฟถนน ทางด่วน และป้ายจราจรจะลดลง ตลอดจนรถยนต์เองก็จะมีจำนวนลดลง เนื่องจากผู้คนเห็นถึงความจำเป็นที่ต้องมีรถยนต์ส่วนตัวน้อยลง เนื่องจากระบบขนส่งใหม่อำนวยความสะดวกได้ดีกว่านั่นเอง ฯลฯ

7. ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent-AI)

คำทำนาย AI ตัวแรกจะเข้ามาร่วมโต๊ะในการตัดสินใจทางธุรกิจของบอร์ดบริหารในปี 2026

คำอธิบาย AI กำลังถูกพัฒนาและมีบทบาทเพิ่มขึ้นอย่างมากในปัจจุบัน ด้วยความสามารถและศักยภาพอันเหลือเชื่อของ AI ในการเรียนรู้และประมวลผลจากสถานการณ์หรือประสบการณ์ในอดีต รวมทั้งการคำนวณ วิเคราะห์ และตัดสินใจเรื่องยากๆ บนฐานข้อมูลจำนวนมากได้ ทำให้ AI ไม่เพียงเข้ามามีบทบาทในงานที่ต้องใช้แรงงานในโรงงาน (blue-collar jobs) เท่านั้น แต่ยังมีโอกาสเข้ามาทดแทนตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญ (white-collar jobs) ที่ต้องการการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและแม่นยำด้วย อาทิ ผู้จัดการด้านการเงิน บุคลากรทางการแพทย์ ผู้บริหารระดับสูง หรือแม้กระทั่ง CEO

ในขณะที่ AI กำลังถูกพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อช่วยเหลือหรือทดแทนการทำหน้าที่ของมนุษย์ ผู้คนอาชีพสาขาต่างๆ ก็ตกอยู่ในความเสี่ยงที่จะตกงานเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีกำลังส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของมนุษย์มากขึ้นเรื่อยๆ ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ก่อให้เกิดทั้งโอกาสและภัยคุกคามในหลายแง่มุมจนยากที่จะประเมินได้หนทางเดียวที่จะรับมือได้คือการติดตามข้อมูลข่าวสารอย่างใกล้ชิดและปรับตัวให้ทันเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

Cr:.businessinsider.com,www3.weforum.orgCr:tech2biz.net/content/7

7 แนวโน้มสำคัญของการทำงานในอนาคต

การทำนายอนาคตทางเทคโนโลยีไม่ได้เป็นเรื่องที่ทำกันได้ง่าย ๆ แต่สิ่งหนึ่งที่คุณแน่ใจได้เลยเกี่ยวกับแนวโน้มดังกล่าวคือบรรดาเทคโนโลยีทั้งหลายจะมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งแรงผลักดันทางเทคโนโลยีที่รุนแรงขึ้นในปัจจุบัน จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและการทำงานภายในองค์กรจนเกิดเป็น สถานที่ทำงานแห่งอนาคต

แรงผลักดันทางเทคโนโลยีที่รุนแรงทำให้บริษัทจำเป็นต้องเร่งปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมภายในองค์กรให้ตามทันยุคสมัยอยู่เสมอ เพราะผู้คนในปัจจุบันกำลังมีวัฒนธรรมในการทำงานรูปแบบใหม่ คือสามารถทำงานจากที่ไหนก็ได้ โดยใช้อุปกรณ์ต่างๆ มาช่วยในการทำงาน ซึ่งจุดนี้เองจะทำให้เกิดแนวโน้มการทำงานในอนาคตที่ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสาร และทำงานร่วมกันอย่างไร้ขีดจำกัด ต่อไปนี้เป็น 7 แนวโน้มสำคัญของการทำงานในอนาคตที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กรคุณไปอย่างคาดไม่ถึง

แนวโน้มที่ 1: สูดยอดแห่งการทำงานแบบเคลื่อนที่

ตามข้อมูลของ ไอดีซี (IDC) ในปี 2015 มีผู้คนถึง 1.3 พันล้านคนที่ใช้ สมาร์ทโฟนหรือแท็บเล็ตในการทำงานจากระยะไกล

แจ็กคูลด์รีซ นักอนาคตศาสตร์ระดับโลก ได้คาดการณ์ไว้เช่นกันว่าสมาร์ทโฟนจะเติบโตขึ้นในอัตราส่วน 6 : 1 เมื่อเทียบกับเครื่องพีซีหรือในอีกความหมายหนึ่งคือในอนาคตผู้คนจะหันมาใช้อุปกรณ์ที่สามารถพกพาไปไหนมาไหนได้เพื่อความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น

ทั้งนี้ลักษณะในการทำงานดังกล่าวกำลังจะกลายกำลังเป็นมาตรฐานของการทำงานในอนาคต เพราะอุปกรณ์พกพาบางรุ่นในปัจจุบันสามารถเปลี่ยนรูปแบบเป็นคอมพิวเตอร์ขนาดเล็กที่มีคุณสมบัติครบครัน ทำงานได้รวดเร็วเหมือนกับคอมพิวเตอร์ทั่วไป และในอนาคตอันใกล้นี้ เชื่อว่าจะมีบริษัทไม่น้อยกว่า 50% หันมาใช้อุปกรณ์ที่ให้พนักงานพกพาไปไหนมาไหนได้ เหตุผลเพื่อลดต้นทุนด้านไอที ที่ยังเพิ่มความคล่องตัวให้แก่พนักงาน

แนวโน้มที่ 2: โลกาภิวัตน์ที่รวดเร็ว

ในยุคที่ผู้คนสามารถติดต่อสื่อสารกันได้รวดเร็ว ในโลกของธุรกิจก็สามารถขยายฐานลูกค้าได้อย่างไร้ขีดจำกัดเช่นกันเพราะมีแพลตฟอร์มที่เรียกว่าอีคอมเมิร์ซ

จากการวิจัยของ ฟอ์เรสเตอร์ รีเสิร์ช พบว่า รายได้เฉพาะจากธุรกิจอีคอมเมิร์ซยังคงเพิ่มสูงขึ้นทั่วโลก เพราะแค่ในสหรัฐอเมริกา ยุโรปตะวันตก และจีน ปีนี้ก็ทำรายได้จากการขายออนไลน์ได้ถึงกว่า 800 พันล้านดอลลาร์ ซึ่งลูกค้า หรือ ผู้ขายต่างๆ ได้เปลี่ยนตัวเองให้ทำธุรกิจในระดับโลกผ่านแพลตฟอร์มดังกล่าวมากขึ้น การทำธุรกิจไม่ได้ถูกจำกัดแค่เฉพาะในประเทศอย่างเดียวอีกต่อไป

ดังนั้นแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซจึงทำโลกของธุรกิจเปลี่ยนแปลงไป โคนสิ้นเชิง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นในยุคอีคอมเมิร์ซก็ต้องอาศัยเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพซึ่งสามารถขจัดปัญหาด้านระยะทาง และเชื่อมต่อฟังก์ชันทางธุรกิจบางอย่าง หรือทุกอย่างเข้าด้วยกันได้ เริ่มตั้งแต่การเข้าเยี่ยมชมการประกันคุณภาพของโรงงานผลิตจากระยะไกล จนถึงการทำคำปรึกษาผ่านทางวิดีโอของผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาระหว่างประเทศ การสัมภาษณ์บุคคลทางไกล และการตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงาน และการสื่อสารที่มีความรวดเร็วยังจะทำให้ทีมงานที่อยู่กระจัดกระจายทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และรู้สึกใกล้ชิดกันมากขึ้นกว่าที่เคย ปัญหาเรื่องระยะทางจะถูกลบออกจากสารบบของการทำธุรกิจ

แนวโน้มที่3: การทำงานร่วมกันผ่านคลาวด์

ไอทีซีประมาณการว่าตลาดคลาวด์ที่กำลังดีวันดีคืนจะพุ่งขึ้นไปแตะ 118 พันล้านดอลลาร์ในปี 2016 ซึ่งโซลูชันที่เกี่ยวข้องกับคลาวด์ส่วนมากจะอิงไปกับการต้องการทางธุรกิจที่เฉพาะเจาะจงมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่นการทำงานร่วมกันผ่านวิดีโอแบบเรียลไทม์ที่อยู่ในรูปแบบของบริการ Video as a Service (VaaS)

VaaS จะมาพร้อมความสามารถในการเชื่อมต่อผ่านอุปกรณ์ต่างๆ ได้มากขึ้น นอกจากนี้จะเริ่มเห็นว่าคลาวด์ช่วยให้บริษัทต่างๆ สามารถเฝ้าดูการทำงานของศูนย์ข้อมูลจากระยะไกล และทีมงานสามารถโต้ตอบกันได้ด้วยการทำงานร่วมกันผ่านทางวิดีโอ ซึ่งช่วยลดปัญหาต้นและลดระยะเวลาในการเดินทางไปประชุมได้อย่างมาก

แนวโน้มที่4: อุปกรณ์อัจฉริยะ

ด้วยความต้องการของผู้บริโภคที่ต้องการให้อุปกรณ์ที่ตนเองใช้งานสามารถทำอะไรได้หลายๆ อย่าง ซึ่งความสามารถในการทำงานที่คล่องตัวจำเป็นต้องพึ่งพาอุปกรณ์เหล่านี้ ปัจจุบันผู้พัฒนากำลังหาวิธีการใส่ความเป็นอัจฉริยะเข้าไปในอุปกรณ์ให้ได้มากที่สุด เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคที่มีความต้องการอุปกรณ์ที่มีความอัจฉริยะมากขึ้น

สอดคล้องกับการที่คาดการณ์ไว้ว่า ในปี 2017 สิ่งของต่างๆ จะมีความชาญฉลาดเหนือกว่าการทำงานตามคำสั่งที่โปรแกรมเอาไว้จากการฝัง Artificial Intelligence (AI) และ Advanced Machine Learning (ML) เพื่อให้สามารถทำงานต่างๆ ได้อย่างซับซ้อนยิ่งขึ้นและสามารถโต้ตอบกับสิ่งรอบตัวและผู้คนได้อย่างเป็นธรรมชาติมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็น Drone รถยนต์ไร้คนขับ เครื่องใช้ไฟฟ้าอัจฉริยะ รวมถึงการเปลี่ยนไปจากการทำงานแบบ Stand alone ไปสู่การทำงานร่วมกับอุปกรณ์อัจฉริยะอื่นๆ ที่อยู่รอบรอบได้ นั้นทำให้ลักษณะการทำงานในอนาคต จะลดการพึ่งพาแรงงานจากมนุษย์ลงได้อย่างมาก

แนวโน้มที่5: Big Data และ Data Analysis

อีกรายการหนึ่งที่เป็นแนวโน้มสำคัญ ที่มีบทบาทสำหรับการทำงานในอนาคต นั่นคือ Big Data โอดีซีได้คาดการณ์ว่า การใช้ข้อมูลจำนวนมากในปัจจุบันจะยังเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 3 เท่าในปี 2016 ซึ่งข้อมูลจากโซเชียลเน็ตเวิร์ค วิดีโอและภาพ จะกลายเป็นแหล่งข้อมูลที่สำคัญในการเรียนรู้เกี่ยวกับลูกค้า ทำให้ให้รูปแบบการเข้าถึงลูกค้าจะเปลี่ยนไปจากเดิม อาจจะสามารถบอกได้ว่า ถ้าธุรกิจนั้นๆ สามารถทำระบบโครงสร้างพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลลูกค้าสำเร็จ พวกเขาสามารถที่จะบอกได้ว่าลูกค้ามีความต้องการในผลิตภัณฑ์ด้านไหน และเซิร์ฟแต่สิ่งที่ลูกค้าต้องการเท่านั้น

ซึ่งนั่นทำให้พวกลดต้นทุนในภาพรวมได้หลายอย่าง ทั้งยังสามารถเอาใจลูกค้าได้อีกด้วย เรียกได้ว่าเป็นการเป็นการลงทุนในระยะยาวที่จะเปลี่ยนวิธีการทำงานเพื่อเข้าถึงลูกค้าไปอย่างสิ้นเชิง

แนวโน้มที่6: ระบบที่เต็มไปด้วยการใช้งานเฉพาะเจาะจง

เช่นเดียวกับ Big Data แนวโน้มนี้เกี่ยวข้องโดยตรงกับระบบอัจฉริยะ เช่น AI และ Machine Learning ที่ถูกผสมผสานกับการวิเคราะห์เพื่อช่วยให้สามารถค้นพบเนื้อหาได้แบบเฉพาะเจาะจง เรียกได้ว่าเป็นหนึ่งในแนวโน้มสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งระบบดังกล่าวจะเติบโตขึ้นมากในปี 2017 ผ่านการทำงานร่วมกับ Big Data ที่จะเก็บเนื้อหาการประชุมต่าง ๆ แม้กระทั่งรูปแบบในการทำงานร่วมกันของทีมจะถูกเก็บบันทึกไว้ทั้งหมด เพื่อประโยชน์ในการการค้นหาข้อมูลย้อนหลังทั้ง รายละเอียดของงานนำเสนอ และการสนทนาแทนที่จะมาเสียเวลานั่งพูดคุยกันใหม่ เปรียบได้กับห้องสมุดในยุคดิจิทัลที่เพียงแค่ Search แต่ในที่นี้จะเป็นเพียงการหาข้อมูลภายในองค์กรเท่านั้น

แนวโน้มที่7: การเขียนโปรแกรมการใช้งานที่คล่องตัว

เพื่อผลักดันให้มีการทำงานร่วมกันขององค์กรอย่างแท้จริง และมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การเขียนโปรแกรมที่จะใช้ในองค์กรต้องมีความยืดหยุ่น ซึ่งวิธีการพัฒนาซอฟต์แวร์ที่มีประสิทธิภาพต้องมีวิวัฒนาการพร้อมกับการใช้ทีมงานที่ต้องการใช้งานซอฟต์แวร์นั้นๆ

ปัจจุบันหลายองค์กรใช้เทคโนโลยีที่อิงกับมาตรฐานที่ควรจะเป็น แต่มักจะมีกำแพงรอบ ๆ เทคโนโลยีเหล่านี้ปิดกั้นพวกเขาไม่ให้ทำงานร่วมกันในวงกว้างได้มากนัก จึงมีแนวคิดอย่างหนึ่งที่ชื่อว่า Open Standards ที่นักพัฒนาซอฟต์แวร์สามารถเปิดให้ทุกคนสามารถใช้ประโยชน์จากโซลูชันด้านการทำงานร่วมกันได้ เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในระบบการทำงาน และอาจจะตัดงบประมาณที่ไม่จำเป็นออกไปได้

แนวโน้มการทำงานทั้ง 7 อย่างเป็นสิ่งที่ผู้ประกอบการยุคใหม่ต้องเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนระบบการทำงานภายในองค์กรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะธุรกิจรุ่นใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนประกอบสำคัญของธุรกิจ เช่น Digital Startup ที่นอกจากจะต้องเรียนรู้และก้าวให้ทันเทคโนโลยีแล้ว ยังต้องปรับเปลี่ยนการทำงานให้เหมาะสมกับคนรุ่นใหม่อีกด้วย

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่ายินดีที่ ปัจจุบันมีหลายหน่วยงานให้ความสนใจกับ Digital Startup เช่น สำนักงานส่งเสริมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) หรือ ซิป้า ซึ่งเป็นหน่วยงานที่พร้อมผลักดันส่งเสริมให้ Digital Startup พัฒนาและเติบโตอย่างแข็งแกร่ง

-<http://www.sipa.or.th/th/contact-us>-สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลเลขที่ 120 ชั้น 9 อาคารรัฐประศาสนภักดี ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 โทรศัพท์ : 0-2141-7100 โทรสาร 0-2143-8059

รูปแบบการทำงานในอนาคตที่จะเกิดขึ้นกับทุกคน.

ในยุคที่ต้องเปลี่ยนแปลงการทำงานทั้งระบบเพื่อความอยู่รอด.จากนี้ไปเราทุกคนคงไม่มีเรื่องราวแบบแบบวันวานให้ใช้ชีวิตแบบเดิมๆอีกต่อไป เพราะเหตุปัจจัยจากหลายๆอย่างมันทำให้เราต้องเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเป็นอยู่เกือบทุกรูปแบบ ทุกคนคงต้องปรับรูปแบบการทำงานใหม่ การใช้ชีวิตใหม่เพื่อให้กระบวนการทำงานดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่นและได้รับผลกระทบน้อยที่สุด ด้วยการย้ายไปสู่รูปแบบดิจิทัล (Digital) มากขึ้น

ตั้งแต่ช่วงต้นปี 2020 ยาวเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน อย่างที่หลายคนเห็นแล้วว่าโรคระบาดส่งผลกระทบต่อรูปแบบการใช้ชีวิตของคนทั้งโลก จากที่ไม่ต้องกังวลใด ๆ ก็กลายมาเป็นเรื่องสวมใส่หน้ากากอนามัย ก่อนออกจากบ้าน รวมถึงพกพาเจลแอลกอฮอล์ล้างมือ ถือเป็นอุปกรณ์ที่ทุกคนต้องพกติดตัวตลอดเพิ่มขึ้นมาจากกระเป๋าตังค์ และโทรศัพท์มือถือ จนเป็นภาพที่เราคุ้นชินตากันทั่วไป

ในด้านเศรษฐกิจ บริษัทเอกชนตลอดจนองค์กรทั่วไปต่างก็ต้องปรับรูปแบบการทำงานใหม่ เพื่อให้กระบวนการทำงานดำเนินต่อไปได้อย่างราบรื่นและได้รับผลกระทบน้อยที่สุด ซึ่งอนาคตสถานที่ทำงานจะถูกปรับเปลี่ยน ย้ายไปสู่รูปแบบดิจิทัล (Digital) มากขึ้นจากสภาวะบีบบังคับนี้เป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องสร้าง New Normal ให้พนักงานทุกคนเข้าใจร่วมกัน ในการปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

หรือจะเป็น Next Normal หลังโควิด-19 ก็ตาม ไม่ว่าจะออกมาในรูปแบบไหนนั้น ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีที่นำมาใช้ เพราะเป็นตัวกำหนดแนวทางการทำงานที่จะเกิดขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับที่ทำงานและบริษัทเปลี่ยนไป โดยวันนี้ มีข้อเสนอแนะ 5 ข้อปฏิวัติการทำงานแบบเดิม ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมานำเสนอให้ผู้อ่านได้ทราบกัน

ปฏิวัติการทำงานในอนาคต 5 ข้อ

1. ทำงานได้จากทุกที่(Work from anywhere)

ผลจากการแพร่ระบาดของโรค ทำให้หลาย ๆ บริษัทต้องเปลี่ยนมาให้พนักงานทำงานอยู่ที่บ้านแทนการเข้าออฟฟิศ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น แต่เมื่อสถานการณ์เริ่มคลี่คลายลงพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานไม่ได้ดีไปกว่าการทำงานที่ออฟฟิศ หลาย ๆ ที่จึงให้ทำงานจากที่บ้านต่อไป ในขณะที่ได้พิจารณาถึงความเป็นไปได้ของการปรับรูปแบบการทำงาน ให้สามารถทำจากที่บ้านหรือจากที่ไหนก็ได้ในระยะยาว โดยการใช้เครื่องมือดิจิทัลมาลดข้อจำกัดทางกายภาพที่เกิดขึ้น อาทิเช่น ใช้ซอฟต์แวร์ Zoom, Miro สำหรับประชุมงานออนไลน์, และแอปอื่น ๆ ที่จะตามมาอีกมากมาย

2. ทำงานเท่าที่ต้องการ (Work at will)

อาชีพใหม่ๆ เกิดขึ้นจากการเข้ามาแทนที่ของเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้อาชีพอย่างฟรีแลนซ์และอาชีพสัญญาจ้างระยะสั้นมีเพิ่มขึ้น จากข้อมูลของIntuitคาดการณ์ได้ว่า 40% ของคนอเมริกันวัยทำงาน จะถูกจ้างแบบสัญญาจ้างแทนที่การจ้างแบบพนักงานประจำมากขึ้น อย่างไรก็ตามก็ ตามกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennial) ที่มีมุมมองการใช้ชีวิตแบบอิสระเสรี และ Work-life balance ต้องการงานที่ยืดหยุ่นตอบโต้กับการใช้ชีวิต จึงค่อนข้างชื่นชอบงานที่กำหนดตารางเวลาได้ชัดเจน ซึ่งก็ win-win ทั้ง 2 ฝ่าย เพราะทางบริษัทเองก็ต้องการผลกำไร ขณะที่สถานการณ์โรคระบาดยังไม่หมดไป รายได้ของกิจการสูญหายไปเยอะ

ดังนั้นการลดต้นทุนจึงเป็นทางออกที่ดีกว่าด้วยการจ้างพนักงานสัญญาจ้างหรือฟรีแลนซ์แทน ถึงแม้อัตราค่าจ้างจะสูงกว่า แต่ในระยะยาวย่อมประหยัดต้นทุนทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทมากกว่า และจะกลายเป็นค่านิยมของบริษัททั่วไปตั้งแต่ปัจจุบันไปจนถึงอนาคต

3. ทำงานได้หลายๆ อย่าง (Work for all)

ยุคที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจดุเดือดอย่างปัจจุบัน หลายธุรกิจหันมาเน้นการลงทุนแบบคุ้มค่าเพื่อประหยัดต้นทุนให้มากที่สุด อย่างการจ้างพนักงานแต่ก่อนอาจจะเลือกพิจารณาจากความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานนั้น ๆ เป็นหลักเพียงอย่างเดียว

แต่ปัจจุบันอาจจะไม่ต้องเชี่ยวชาญเป็นพิเศษเหมือนเดิม แต่มีทักษะทำงานได้กว้างหลายอย่างโดยรู้เนื้องานในส่วนงานอื่นในระดับพื้นฐานด้วย แต่ไม่ได้เชี่ยวชาญด้านใดด้านหนึ่งเป็นพิเศษแบบที่เรียกกันว่ามนุษย์เป็ด จะเป็นที่ต้องการของบริษัทต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เพราะความต้องการบุคลากรที่สามารถทำงานได้หมดภายในตำแหน่งเดียวย่อมประหยัดค่าจ้างกว่าการจ้างพนักงานอีก 2 – 3 ตำแหน่งมาทำงานในส่วนที่ไม่ต้องใช้ทักษะความรู้ในเชิงลึก เนื่องจากมองว่าทักษะในงานสามารถเสริมสร้างทีหลังได้ หรือจะเป็นการดีขึ้นไปอีกหากมีพนักงานที่มีทักษะความเชี่ยวชาญในเชิงลึกด้วย และรู้กว้างด้วย ก็ยิ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานมากขึ้น

4. ทำงานอย่างฉลาด (Work smarter)

การนำเทคโนโลยีประเภท AI กับหุ่นยนต์มาใช้ในธุรกิจอุตสาหกรรมหรือการบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแทนที่แรงงานมนุษย์ เริ่มแพร่หลายมากขึ้น พนักงานบริษัทหรือเจ้าของกิจการจึงไม่ควรละเลย แต่ต้องปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นจากการถูกแทรกแซงงานบางประเภทจากเครื่องจักร รวมทั้งเรียนรู้การใช้งานอุปกรณ์หรือเครื่องมือทางดิจิทัลต่างๆ ได้อย่างคล่องแคล่วพร้อมใช้งาน ถือเป็นแนวทางหนึ่งของการ Work Smart เพราะมองถึงกระบวนการ และผลลัพธ์ของงานเป็นหลักมากกว่าการทุ่มเทแรงงานหรือใช้เวลามากเกินไป โดยที่ได้ประสิทธิภาพ

เท่าเดิม ซึ่งบางองค์กรยืดหยุ่นเรื่องเวลาทำงานเลยที่เดียวว่าจะเข้าเวลาไหนก็ได้ขอแค่งานต้องเสร็จไม่มีปัญหา

ดังนั้นอนาคตการทำงานจะไม่มีวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ดีที่สุดเหมือนแต่ก่อน หากต้องปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปมาตลอดของเทคโนโลยี

5. ทำงานอย่างรักษ์โลก (Work for planet)

คนวัยทำงานหนุ่มสาวสมัยใหม่โดยเฉพาะกลุ่มมิลเลนเนียล (Millennial) ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่พวกเขาอาศัยอยู่ เพราะส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตทางชีวภาพและกายภาพต่อพวกเขาโดยตรง ดังนั้นพวกเขาต้องการทำงานกับธุรกิจหรือองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการรักษาสิ่งแวดล้อม และมองถึงสังคมส่วนรวม นอกเหนือไปจากผลกำไร นโยบายขององค์กรต้องแสดงออกมาเป็นรูปธรรมได้ ซึ่งบริษัทชั้นนำต่างตระหนักถึงเรื่องนี้ทั้งสิ้น พร้อมนำแนวทางการดำเนินงานแบบ Sustainable Workplace มาใช้ ซึ่งก็คือการเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และโลกอย่างยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นออฟฟิศที่ออกแบบให้ประหยัดพลังงานการใช้ไฟฟ้าโดยใช้แสงจากธรรมชาติช่วยหรือการติดโซลาเซลล์เพื่อเปลี่ยนพลังงานแสงมาเป็นพลังงานไฟฟ้าและความร้อน, การมีพื้นที่ปลูกต้นไม้ในอาคารเพื่อเพิ่มความชุ่มชื้น ลดการใช้เครื่องปรับอากาศ, การมีถังเก็บน้ำฝนเพื่อนำมาใช้ล้างทำความสะอาดพื้นหรือรดน้ำต้นไม้ ฯลฯ

เพราะเมื่อให้คุณค่ากับการดูแลรักษาโลกแล้ว ผลที่ได้กลับมาก็คือ สภาพแวดล้อมที่ดีต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพของมนุษย์ต่อไป

ด้วยเงื่อนไข และปัจจัยที่เปลี่ยนไปในแต่ละช่วงเวลา ย่อมทำให้ รูปแบบการทำงานแตกต่างจากอดีตอย่างสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นอาชีพใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นมา เนื่องจากมีช่องทางหารายได้เพิ่มขึ้น จากการเข้ามา แทรกแซงของเทคโนโลยี รวมถึงอาจมีบางอาชีพอาจหายไปเพราะถูก แทนที่ด้วยหุ่นยนต์และคอมพิวเตอร์ อย่างไรก็ตาม แนวทางการทำงาน ในอนาคต 5 ข้อนี้นี้เผยให้เห็นมาตรฐานและค่านิยมต่อการทำงาน มุมมอง ด้านอื่นนอกเหนือจากตัวเงินเพียงอย่างเดียวของมนุษย์เงินเดือน ในขณะที่ฝั่งผู้ประกอบการก็ต้องเข้าใจมุมมองความคิดของคนทำงานแต่ละช่วงวัย เพื่อจะได้หาวิธีปรับแนวทางการทำงานขององค์กรเองให้สอดคล้อง กับแนวทางความปรารถนาของคนกลุ่มนี้ ในการหาจุดร่วมตรงกลาง ระหว่างกัน เพื่อประโยชน์ของทั้ง 2 ฝ่าย

ขอบคุณข้อมูลจาก Intuit

บทที่ 2 อนาคตกับเทรนด์การทำงานยุคใหม่

(The future and new work trends)

การเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตของการทำงาน

ค้นพบวิธีที่องค์กรคว้าโอกาสในการออกแบบงาน การทำงาน และ สถานที่ทำงานใหม่ การมุ่งเน้นการอภิปรายเกี่ยวกับความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงานและความต้องการผู้มีทักษะความสามารถสูงที่จะ เป็นเจ้าของเส้นทางการพัฒนาทักษะของตนเองนั้นพลาดการเปลี่ยนแปลง ในวงกว้างซึ่งจำเป็นต้องเกิดขึ้น Ravin Jesuthasan

หัวหน้าการบริการการเปลี่ยนแปลงทั่วโลกของ Mercer

การอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งความเสี่ยงและ โอกาส ต่าง ๆ มาบรรจบกันในลักษณะที่คาดไม่ถึง คือความเป็นจริงใหม่ การ เปลี่ยนแปลงพื้นฐานในค่านิยมของบุคคลกำลังสนับสนุนการ เปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในตลาดแรงงาน ความปั่นป่วนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อความทะเยอทะยาน

ห่วงโซ่อุปทานที่ตึงเครียด และความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์ในช่วง สองปีที่ผ่านมายังคงดำเนินต่อไป เช่นเดียวกับความกังวลเกี่ยวกับความ ไม่เสมอภาค ความคืบหน้าในเรื่องความยุติธรรมทางสังคมที่เชื่องช้า และวาระการลดคาร์บอนที่ปัจจุบันกำลังอยู่ระหว่างการเปลี่ยนผ่านสุทธิ เป็นศูนย์อย่างไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย

ความผันผวนของตลาด และความกังวลเกี่ยวกับเงินเฟ้อยังดำเนินต่อไปในขณะที่มุมมองต่าง ๆ เปลี่ยนไปว่าจะดำเนินการอย่างกล้าหาญหรือไม่ และวิธีการลดความเสี่ยง

เราได้เรียนรู้บทเรียนทั้งหมดจากการระบาดใหญ่ นั่นคือรอยนิ้วมือที่เห็นได้ชัดในแผนของผู้บริหารเพื่อความยืดหยุ่นและการฟื้นตัวทางธุรกิจ ในกรณีที่เกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอีกครั้ง ผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่วางแผนที่จะลงทุนเชิงกลยุทธ์แทนที่จะลดค่าใช้จ่ายอย่างที่ทำพวกเขาทำเมื่อการระบาดใหญ่เกิดขึ้นครั้งแรก การศึกษา *Global Talent Trends ประจำปี 2565* ของ Mercer เผยให้เห็นถึงการเปรียบเทียบที่น่าสนใจกับผู้บริหารครั้งล่าสุดที่จะต้องพิจารณาภาวะวิกฤตที่กำลังจะเกิดขึ้น:

- มีแผนการน้อยลงในการใช้ประโยชน์จากแบบจำลองการจัดการพนักงานที่หลากหลาย (ลดลงจาก 39% ในปี 2562 เป็น 29% ในปัจจุบัน)
- วางแผนลดจำนวนพนักงานน้อยลง (ลดลงจาก 30% เป็น 26% ในปัจจุบัน)

สิ่งนี้สะท้อนถึงบทเรียนในยุคการระบาดใหญ่ ซึ่งบริษัทต่าง ๆ สามารถมีความว่องไวมากขึ้นในช่วงเวลาที่ยากลำบาก โดยการรักษาบุคลากรที่รู้จักวัฒนธรรมและมุ่งมั่นต่อการเดินทางอยู่แล้ว และรับทราบความท้าทายที่เป็นเอกลักษณ์ของบรรยากาศทางเศรษฐกิจที่ดิ่งเหวพร้อมกับตลาดแรงงานร้อนแรง

ติดต่อผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

ประสบการณ์พนักงานแบบดิจิทัลที่ยั่งยืนมากขึ้นในระดับผู้บริหาร ในขณะที่พวกเขาเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตของการทำงานองค์กรส่วนใหญ่ได้เริ่มต้นเส้นทางการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลแล้ว การเดินทางทางดิจิทัลนี้เร่งตัวขึ้นอย่างทวีคูณ เนื่องจากการระบาดใหญ่ได้ผลักดันกระบวนการออนไลน์และระบบคลาวด์อย่างรวดเร็ว นายจ้างชั้นนำกำลังเพิ่มแพลตฟอร์มดิจิทัลใหม่ ๆ สำหรับทุกสิ่งเพื่อตอบสนองตั้งแต่การเชื่อมต่อและการทำงานร่วมกันในที่ทำงานไปจนถึงการเข้าถึงสวัสดิการและโซลูชันสุขภาพดิจิทัล

ความคาดหวังสูง องค์กรต้องมีกลยุทธ์และเลือกตัวเลือกที่ยั่งยืนในระดับผู้บริหาร ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจและบุคลากรขององค์กรอย่างแม่นยำ การเป็นผู้นำด้วยข้อเสนอคุณค่าสำหรับพนักงานที่ก้าวหน้าทางดิจิทัล ไม่เพียงแต่จะช่วยให้บริษัทมีความคล่องตัวเท่านั้น แต่ยังมอบประสบการณ์โดยรวมที่มีคุณภาพมากขึ้นให้แก่พนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ดึงดูดและรักษาผู้มีทักษะความสามารถสูงเอาไว้ และแม้ว่าพนักงานหลายคนจะพร้อมทำงานด้านดิจิทัล แต่พนักงานคนอื่น ๆ ก็ยังต้องการการสนับสนุนในการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่เหล่านี้ปรับให้เข้ากับระบบปฏิบัติการการทำงานใหม่

ผลกระทบของการเร่งเทคโนโลยีต่ออนาคตของการทำงานนั้น
 ลึกซึ้งมาก ในขณะเดียวกัน เราก็ได้มีประสบการณ์ในการปรับ
 โครงสร้างโอกาสในการทำงาน เพื่อนำทางโลกของการทำงานที่
 เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้กำหนดนโยบาย ผู้นำ ผู้จัดการ และ
 แรงงานต้องการ "ระบบปฏิบัติการการทำงานใหม่" ที่ปลดโซ่พันธนาการ
 และความสามารถของแรงงานจากขอบเขตงานแบบดั้งเดิม

**องค์กรจำเป็นต้องออกแบบความเป็นอยู่ที่ดีและการเรียนรู้ใน
 ขั้นตอนการทำงาน**

หัวหน้าการบริการการเปลี่ยนแปลงทั่วโลกของ Mercer

การลงทุนในความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวม. - เมื่อถูกขอให้อธิบาย
 อนาคตของการทำงาน พนักงานหนึ่งในสามคนบอกว่าเป็นเรื่องของ
 ความเสมอภาค พวกเขาคาดหวังว่านายจ้างจะเปลี่ยนจากเพียงแค่เสนอ
 สวัสดิการไปสู่การเป็นหุ้นส่วนที่กระตือรือร้นในผลลัพธ์ด้านสุขภาพ
 และความมั่งคั่งของผู้คน เช่น การรับรองการเข้าถึงการดูแลสุขภาพ
 คุณภาพสูง (ซึ่งยังคงมีช่องว่างอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาด
 เกิดใหม่) ซึ่งมีความเสี่ยงสำหรับผู้ที่ประสบวิกฤตทางการเงิน หรือช่วย
 ปิดการขาดเงินบำนาญ การมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์ทำให้การอภิปรายขยาย
 ออกไปเพื่อรวมปัจจัยทางสังคมของสุขภาพ ปัจจัยที่ไม่ใช่ทางการแพทย์
 ดังกล่าวมักขึ้นอยู่กับความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง แง่มุม
 ของสภาพแวดล้อมการอยู่อาศัย และการทำงานของบุคคลที่ก่อให้เกิด
 ความเครียดหรือสุขภาพที่ไม่ดี เช่น หนี้ ช่องว่างของการออมทรัพย์

การเข้าถึงการดูแลสุขภาพที่ไม่มั่นคง หรือการดูแลเด็กหรือผู้สูงอายุที่จำกัด ตลอดจนความต้องการพื้นฐาน เช่น ที่อยู่อาศัย อาหาร และการขนส่ง การจัดการกับความต้องการของบุคคลทั้งหมดเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ด้านสุขภาพของประชากรที่หลากหลายซึ่งประกอบกันเป็นแรงงาน และแสดงให้เห็นว่าบริษัทใส่ใจอย่างแท้จริงเป็นที่ชัดเจนว่าสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมได้กลายเป็นศูนย์กลางของการถกเถียงกันในอนาคตของการทำงาน

Cr.: mercer.com/th-th/insights/people-strategy/future-of-work/ Ravin Jesuthasan

อัปเดตเทรนด์การทำงานยุคใหม่

ในทุกวันนี้ปฏิเสธไม่ได้เลยว่า เทคโนโลยี และนวัตกรรมมีผลต่อการทำงานในปัจจุบันอย่างมาก เพราะเป็นส่วนช่วยเร่งให้การทำงานเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดี ทำให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ช่วยลดแรง และระยะเวลาในการทำงานปี 2025 แนวโน้มจากการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ ยังคงส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างแน่นอน วันนี้เราจะพาทุกคนไปดู 4 เทรนด์การทำงานใหม่ ที่เราควรเตรียมพร้อมก่อนใคร เพื่อปรับตัว และรับมือทุกการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น

4 เทรนด์การทำงานใหม่ ๆ ปีใหม่นี้

1. Generative AI Skill

สำหรับ Generate AI Skill คือ การทำงานร่วมกับเครื่องมือ AI ซึ่งอย่างที่เราได้เห็นกันในปี 2023 ว่า มี AI หรือปัญญาประดิษฐ์ใหม่ ๆ ได้ถือกำเนิดขึ้นมาอย่างมากมาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงานของมนุษย์ได้มากยิ่งขึ้น เช่น ChatGPT, Vscod และ Typora ไม่เพียงเท่านั้นยังมีอีกหลายโปรแกรมที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบ และกราฟิกต่าง ๆ ที่ AI เข้ามาช่วยได้มากขึ้น แม้จะไม่สามารถนำเอาภาพที่ AI ออกแบบ มาใช้งานได้ 100% จากข้อกั่วงวลด้านลิขสิทธิ์ของภาพ แต่เราสามารถนำมาเป็นไอเดียต่อยอดได้ เรียกได้ว่า AI เข้ามามีบทบาทมากขึ้นจริง ๆ แม้ว่า AI จะไม่ได้เข้ามาทำงานแทนคน แต่คนที่ไม่เรียนรู้เกี่ยวกับ AI ต่างหากที่จะถูกแทนที่ (Ref. <https://techsauce.co>)

2. การทำงานภายใต้แนวคิด DEI

แนวคิดแบบ DEI (Diversity, Equity and Inclusion) คือ แนวคิดเกี่ยวกับความหลากหลายในการทำงาน รวมไปถึงความเสมอภาค และความเท่าเทียม ไม่ว่าจะอายุเท่าไร ตำแหน่งงานแบบไหน ก็มีสิทธิ์ที่จะถูกยอมรับ การเห็นใจ และการชื่นชมในการทำงานได้อย่างภูมิใจเช่นเดียวกัน

แนวคิดการทำงานแบบ DEI นับเป็นอีกหนึ่งกุญแจสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้พนักงานในองค์กร เกิดความผูกพันต่องาน และสังคมในองค์กร รวมถึงช่วยเสริมศักยภาพการทำงานอย่างเห็นได้ชัด และนำไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

โดยแนวคิดการทำงานแบบ DEI จะมีด้วยกัน 3 เรื่องดังนี้

***Diversity**

คือ ความหลากหลายของผู้คนในสังคมการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเพศ เชื้อชาติ ความสนใจ ที่มีความแตกต่าง และหลากหลาย ก็สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีของคนในองค์กร

***Equity**

คือ ความเท่าเทียม และความเสมอภาค ที่คนในองค์กรนั้นมีสิทธิที่จะออกเสียงแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่เห็นสมควรได้อย่างแท้จริง

***Inclusion**

คือ การไม่แบ่งแยก รวมไปถึงการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการทำงาน เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้หญิงได้มีสิทธิในการเป็นผู้นำในการทำงาน ซึ่งมาจากความสามารถโดยไม่แบ่งเพศแต่อย่างใด มีความเท่าเทียมกัน (Ref. <https://th.hrnote.asia>)

3. การทำงานแบบ Hybrid Work

ในปัจจุบันมีการรณรงค์ให้มีการทำงานแบบ Hybrid Working มากยิ่งขึ้น โดยการทำงานแบบ Hybrid Work คือ การทำงานที่บ้านสลับกับการเข้าออฟฟิศ เช่น การทำงานที่บ้าน 2 วัน เข้าออฟฟิศ 3 วันต่อสัปดาห์ ซึ่งการทำงานเช่นนี้จะแตกต่างจากการทำงานภายในออฟฟิศเพียงอย่างเดียว และยังช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับความตึงเครียดในการทำงานของพนักงานได้มากกว่า อีกทั้งยังเป็นการสร้างอิสระในการทำงานแก่พนักงานเพื่อเปิดโอกาสในการหาแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานเข้ามาเสริมได้อีกด้วย (Ref. <https://www.codeskworkplace.com>)

4. การมี Side Hustle ที่นอกเหนืองานประจำ

Side Hustle คือ การสร้างรายได้เสริมระหว่างการทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันที่เศรษฐกิจในประเทศไทย และ โลกนั้นมีการผันผวนอยู่มาก จึงทำให้การทำงานในสายเดียว หรือทางเดียวไม่เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวันอย่างแน่นอน โดยการสร้างรายได้เสริมนี้ก็สามารถที่จะนำเอาความสามารถที่ตนเองมีอยู่มาทำการต่อยอด และสร้างเสริมเป็นอีกหนึ่งอาชีพที่สร้างรายได้อีกเช่นเดียวกัน

ตัวอย่างเช่น เรามีสกิลในสายงานการออกแบบ หรือการเป็น Graphic Designer อยู่แล้วก็สามารถหารายได้เสริมผ่านช่องทางออนไลน์เป็นงานฟรีแลนซ์ ซึ่งก็จะมีกลุ่มต่าง ๆ หรือเว็บไซต์ต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้ได้รับงานเสริม และที่สำคัญรายได้จากช่องทางนี้ก็ยังเป็นรายได้ที่ดี

และยังมีมาเรื่อย ๆ ไม่กระทบกับงานประจำอีกด้วย
(Ref. <https://techsauce.co>)

จาก 4 เทรนด์การทำงานที่เปลี่ยนไป อาจทำให้การทำงานของเราแตกต่างไปจากเดิมพอสมควร แล้วเราจะต้องปรับตัวกันอย่างไรให้สามารถรับมือกับหลักการทำงานที่จะเปลี่ยนแปลงในปี 2024 นี้ ก็มาดูกันเลย

3 แนวทางการรับมือเทรนด์การทำงานใหม่ ๆ ในปีใหม่

1. การมี Mindset เพื่อพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills) อยู่เสมอ

เราควรต้องเริ่มเปิดใจเรียนรู้ทักษะแห่งอนาคต หรือ Future Skill ซึ่งเป็นทักษะที่จะเข้ามาช่วยเสริมให้การทำงานของยุคของการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้นนี้มีประสิทธิภาพที่ดีมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการมีความรู้และความสามารถเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่จะต้องใช้หลากหลายทักษะเข้ามาช่วยในเรื่องนี้อีกเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็น

***Upskill**

คือ การพัฒนาทักษะที่ที่มีอยู่แต่เดิมให้ดียิ่งขึ้นเพื่อการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ

***Soft Skill**

คือ ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์กรเพื่อพัฒนา mindset และทัศนคติในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป รวมถึงการพัฒนา บุคลิกและนิสัยใจคอต่าง ๆ ไปในตัว

*Reskill

คือ การเปลี่ยนแปลงตนเอง หรือการเสาะหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการทำงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การหมั่นฝึกคิดแบบ Critical Thinking

คือ ทักษะทางการคิดวิเคราะห์อย่างมีแบบแผนเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นการลองมองมุมที่แตกต่าง การค้นหา และวิเคราะห์ข้อมูล สิ่งเหล่านี้ที่จะเข้ามาช่วยให้เราตัดสินใจได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับเทคนิคการทำงานแบบใหม่ จะช่วยให้เราทำงานได้รอบคอบมากขึ้น และเกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด

3. ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานของระบบ AI ให้มากยิ่งขึ้น

หากใครที่อยากรู้เรื่องของการใช้งาน AI ให้มากขึ้น ก็สามารถทดลอง หรือศึกษาตามประเภทของ AI ที่ตัวเองสนใจ ตัวอย่างเช่น หากสนใจเกี่ยวกับ AI ที่ช่วยวาดภาพออกมาแบบตัวเองที่ต้องการ ก็มี Midjourney ให้ใช้งาน หรือต้องการ AI เข้ามาช่วยเหลือการทำงานทั่วไปก็สามารถทดลองใช้ Chat GPT แต่ AI ตัวนี้เหมาะกับคนที่มีสกิลภาษาอังกฤษสักเล็กน้อย แต่ถ้าใครอยากใช้งาน AI ที่ใช้ภาษาไทยแบบเก่ง ๆ ก็มี Google Bard ให้บริการ

นอกจากตัวอย่าง AI ที่เราได้กล่าวไปแล้ว ยังมี AI อีกมากมายหลายชนิดให้เราได้ลองใช้งาน เราไม่ต้องกลัวเลยว่า AI จะเข้ามาแย่งงานของพวกเรา ถ้าเราศึกษา และได้ลองใช้งาน AI จนคล่อง รับรองได้เลยงานของเราก็จะมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งกว่าเดิม

สำหรับเรื่องของเทรนด์การทำงานใหม่ ๆ นอกจากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีขึ้น ยังสามารถนำความรู้เหล่านี้ไปปรับใช้ในชีวิตได้อีกไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการสกิลการทำงานใหม่ ๆ หรือวิธีคิดที่เหตุผลมากขึ้นเพื่อรับมือกับความท้าทายที่มากขึ้นในปี 2024 รับรองว่าไม่ว่าจะเผชิญกับอะไรในการทำงาน ถ้าเรามีสกิลเหล่านี้เอาไว้ จะงานแบบไหน ก็รับมือได้แบบสบาย ๆ

Cr: <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/4-work-trend-in-2024+>

By Krungsri Plearn Plearn

บทที่ 3 ยุคใหม่สู่การทำงานในโลกอนาคต

(A new era for working in the future world)

จากอดีตช่วง โควิด 19 ระบาดหนัก จนเวลาผ่านไปหลายปี ที่สถานการณ์ดีขึ้น ทำให้โลกของการทำงาน ในแต่ละบริษัท หรือองค์กรต่างๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก หลายๆ แห่งได้ Transforming ด้วยการทำงานแบบ Work from Home และ Work form Anywhere ทำงานจากที่ไหนก็ได้ เพียงแค่ขอให้งานเสร็จ และสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ แต่เมื่อเวลาผ่านไป โควิดเริ่มลดลง โรคระบาดไม่ได้กระทบกับการชีวิตที่ต้องระวังตัวมากนักจึงเกิดการพลิกโฉมใหม่ในสถานที่ทำงาน เพื่อให้เกิดคุณค่าในความรักองค์กร และยังให้อิสระในการทำงานไปพร้อมๆ กัน เรียกว่า การทำงานแบบ Hybrid หรือการทำงานแบบผสมผสานนั่นเอง

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กร

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของผู้บริหารที่สำคัญก็คือ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมาก เพราะฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเป็นแบบลักษณะที่เรียกว่า Time water คือ เป็นได้ทั้งน้ำนิ่งและน้ำที่มีคลื่นลม ซึ่งไม่ได้เป็นแบบใดแบบหนึ่ง แต่มันจะผสมผสานกัน

เหตุผลที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องทำในการเปลี่ยนแปลง เพราะในปัจจุบันถ้าเราไม่เปลี่ยนเราจะอยู่ไม่ได้ คือ แนวคิดแบบเก่าจะมองว่า ถ้าอะไรก็ตามที่มันยังทำงานได้อยู่ (If it's work, Don't change it) ก็ไม่จำเป็นที่ต้องไปเปลี่ยนมัน แต่แนวคิดแบบใหม่นั้น ถ้าเราไม่เปลี่ยนเราจะอยู่ไม่ได้ (If you don't change can't you survive) เพราะฉะนั้นเราจึงต้องปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ฉะนั้นการบริหาร การเปลี่ยนแปลงจึงเข้ามามีบทบาทอย่างมาก ต่อการจัดการบริหาร จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนั้น ประกอบด้วย 3 ประเด็นคือ

1. การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้าง

เป็นการปรับเปลี่ยนในเรื่องของงานที่เป็นเฉพาะด้าน, เรื่องของการแบ่งกลุ่มงาน, สายงาน บังคับบัญชา อะไรก็ตามที่เป็นส่วนประกอบของโครงสร้าง เราจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนกับสภาพที่เปลี่ยนไป ที่เรียกว่า Restructure (ปรับโครงสร้าง) ซึ่งสามารถแบ่งสร้างได้ 2 แบบ
-Mechanistic และ Organic

2. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี

เป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการในด้านการทำงานและเครื่องมือ เป็นการประยุกต์นำเอาคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้งานและนำเอาวิทยาศาสตร์เข้ามาช่วย

3. การเปลี่ยนคนในองค์กร

เป็นการปรับเปลี่ยนทางลักษณะ Attitude หรือเจตคติ ในลักษณะที่เรียกว่า Change Organization Development (การปรับเปลี่ยนเพื่อพัฒนาองค์กร) ในแง่ทางการคาดหวัง การรับรู้และพฤติกรรมของคนในองค์กร

วิธีการลดการต่อต้านในการเปลี่ยนแปลง

ในด้านวิธีการ โดยธรรมชาติของคนนั้นเมื่อเกิดการปรับเปลี่ยนก็จะต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้น เพราะฉะนั้นจะต้องใช้วิธีการลดการต่อต้านในการเปลี่ยนแปลง คือ

1. ให้การศึกษา
2. ให้การรับรู้ในสิ่งที่จะเกิดขึ้น
3. การให้เข้ามามีส่วนร่วม
4. อำนวยความสะดวกและให้การสนับสนุนในเวลาต่อต้าน
5. เจรจาต่อรอง
6. บิดเบือนข้อมูลและขณะเดียวกันต้องพยายามเข้าไปมีอิทธิพลเหนือผู้ต่อต้าน
7. ใช้กำลังบังคับ

วัฒนธรรมองค์กรกับการปรับเปลี่ยน

สิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยนอีกประการนอกเหนือจาก3ประเด็นดังกล่าว คือ วัฒนธรรม ในปัจจุบันวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญในการปรับเปลี่ยน รวมถึงการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังต้องประกอบด้วย การบริหารความเครียดกับพนักงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้บริหารต้องเผชิญหน้ากับมัน เพราะฉะนั้นประเด็นแรกที่จะต้องปรับเปลี่ยนคือวัฒนธรรม คือ ธรรมเนียมปฏิบัติ , ค่านิยมร่วม ตามเหตุการณ์ของ Mckincyจะไม่ใช้คำว่า Culture แต่ใช้คำว่า Share Value แทน เพราะฉะนั้นวิธีการในการเปลี่ยนค่านิยมที่เราต้องการคือ การสร้างวัฒนธรรม เพราะว่าเราเลิกวิธีการบังคับลงโทษ ฉะนั้นในการปรับเปลี่ยนคนนั้นเราจะไม่ปรับเปลี่ยนค่านิยม เพราะค่านิยมเป็นตัวที่เปลี่ยนยาก ตัวค่านิยมคือ ตัวความเชื่อที่ติดฝังแน่น Enduring Believe เราจึงหันมาปรับเปลี่ยน Attitude พฤติกรรมแทน แต่เมื่อมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม เราสามารถปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมได้ในช่วงและโอกาสไหน

ประการแรก คือ ปรับเปลี่ยนเมื่อวัฒนธรรมเริ่มอ่อนแอไม่ค่อยมีคนยึดถือปฏิบัติ และต่อไปวัฒนธรรมนั้นจะถูกกลืนทำให้วัฒนธรรมนั้นไม่มีความหมาย หรือ การเปลี่ยนผู้นำ เมื่อใดที่มีการเปลี่ยนผู้นำเมื่อนั้น วัฒนธรรมจะเปลี่ยนตาม เพราะผู้นำมีแนวทางและแนวปฏิบัติที่แตกต่างกันทำให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมได้

ประเด็นถัดมา คือ การบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้อง จะโยงรวมไปถึงในการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง การปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องนั้น เราจะใช้เครื่องมือตัวหนึ่ง คือ TQM และมีการทำ Process Engineering ควบคู่กัน นอกเหนือจาก TQM แล้ว เครื่องมืออีกอย่างที่นำมาเปลี่ยนแปลงระบบในองค์กรคือ Reengineering คือการปรับหรือระบบ ความเป็นมาของการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เกิดขึ้นจาก เมื่อก่อนผู้ผลิตจะมุ่งการผลิตที่เน้นเป็น Mass Production เป็นการผลิตที่เน้นเชิงปริมาณทำให้ต้นทุนต่ำ พอผลิตปริมาณมากแล้ว ทำให้ลืมเรื่องคุณภาพ และยุคต่อมาจึงหันมาให้ความสำคัญในด้านคุณภาพควบคู่กันไป จึงมีการปรับหรือระบบในการผลิต

และประเด็นสุดท้าย คือ การบริหารความเครียด ในธรรมชาติของมนุษย์นั้น ปกติเคยปฏิบัติอย่างไร ก็จะปฏิบัติเช่นเดิมอย่างนั้น และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นก็จะเกิดความเครียดขึ้น ซึ่งองค์กรทั้งหลายจึงต้องปรับตัวรับกับความเครียดของพนักงานในองค์กร และประเด็นการเปลี่ยนแปลงถัดมาที่ทำให้เกิดการพัฒนายิ่งขึ้นในปัจจุบัน นั่นคือ นวัตกรรม (Innovation) การที่จะมีนวัตกรรมขึ้นมาได้นั้น ต้องมีสิ่งต่างๆ ประกอบกันทางด้านทรัพยากร , ด้านการสื่อสารติดต่อกันในระหว่างหน่วยงาน ในโลกปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว รุนแรง และซับซ้อนมากขึ้นทุกขณะ มีผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อความมีประสิทธิภาพ และความอยู่รอดขององค์กรอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่

นักบริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการนำการเปลี่ยนแปลง เพราะไม่เพียงแต่จะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะปรับเปลี่ยนองค์กรไปในทิศทางใด อย่างไรแล้วจะต้องสร้างบรรยากาศให้เกิดการยอมรับ และปฏิบัติตามจากพนักงานในองค์กรด้วย ปัญหาในการเปลี่ยนแปลงขององค์กรหลายแห่งมักจะเกิดสภาพขาดการยอมรับปฏิบัติตาม หรือมีการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงนั้นประสบผลตามที่คาดหวังไว้

ตอบโจทย์ความเป็นจริงใหม่ของการทำงาน

แน่นอนว่า เมื่อมีการเริ่มต้นรูปแบบใหม่ของการทำงาน ก็ต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ในรูปแบบผสมผสาน และยังคงต้องเปลี่ยนแปลงกำลังคนด้วย ซึ่งถ้าย้อนไปก่อนหน้านี้ ที่เกิดการระบาดของไวรัส ทุกคนทำงานอยู่ที่บ้าน ทุกงานต้องส่งผ่านโลกออนไลน์ มีการประชุมงาน จัดลำดับการส่งงาน และผลสำเร็จของงานแต่ละวัน เพื่อให้วัดผลได้ว่าอยู่บ้านแล้วทำงานได้จริงๆ

แต่สำหรับการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่หลังโรคระบาดนั้น การทำงานแบบผสมผสาน หรือ Hybrid คือความเป็นจริงใหม่ ของการทำงาน ที่จะต้องมีความยืดหยุ่น สลับเข้าออฟฟิศบ้าง และทำงานจากที่ไหนก็ได้ไปด้วยบ้าง ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานไม่ต้องปรับตัวมากเกินไป และไม่เกิดการเบื่องค์กร แต่จะมีความรัก ศรัทธาในองค์กรมากขึ้น ขณะที่เครียดกับงานในออฟฟิศ ก็มีวันผ่อนคลาย ที่ทำงานจากไหนก็ได้ ไม่ต้องเหนื่อยเดินทาง มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น และถึงแม้จะต้องทำงานแบบ Hybrid องค์กรก็ต้องรักษามาตรฐานการทำงาน ให้กับพนักงาน โดยต้อง