



ความท้าทายสำหรับผู้นำยุคใหม่ รับมือ...อย่างไรวิกฤตโลก



รองศาสตราจารย์ ดร.รัชฎา ฟองชนกิจ

E-Mail : rachada2000@gmail.com

Tell : 081-6118423

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การบริหารการพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ความท้าทายสำหรับผู้นำยุคใหม่ รับมือ...อย่างไรวิกฤตโลก

1. การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี
2. Disruptive Innovation
3. พฤติกรรมผู้บริโภค
4. สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ
5. สงครามการค้าระหว่างประเทศ
6. สถานการณ์ของไวรัส โควิด-19

- ผลกระทบต่อกันมาเรื่อยๆ อย่างมีนัยสำคัญ
- ไม่รู้จะจบอย่างไร ไม่สามารถคาดการณ์เหตุการณ์อนาคตได้

ผู้นำจะรับมืออย่างไร....? กับสถานการณ์ในแต่ละรูปแบบ

โลกหมุนไวเกินกว่าที่คุณคิด...ถ้าไม่รีบปรับตัว... เดือดร้อนหนักแน่ๆ

- ☑ เมื่อก่อน โลกเปลี่ยนทุก 10 ปี.....ขณะนี้ โลกเปลี่ยนทุก 1 ปี
- ☑ ข้อมูล ความรู้ใหม่ๆ ทุกสาขาวิชาชีพเกิดใหม่ทุกสัปดาห์
- ☑ แอปพลิเคชัน ออกมาวันละหลายร้อยแอปพลิเคชัน
- ☑ ในช่วงชีวิต 20 ปีที่ผ่านมา...เราเห็นวิวัฒนาการมากมายในโลก
- ☑ เด็กยุคใหม่...ไม่จบ ป.ตรี ขายของออนไลน์...สร้างรายได้หลักล้าน...
ภายในไม่กี่เดือน
- ☑ ป.โท จบมามีรายได้เดือนละเพียง 3 หมื่น
- ☑ กรอบความรู้...ความคิดเก่าเมื่อ 20 ปีก่อน ... แทบจะทำอะไรกับ
โลกยุคใหม่ไม่ได้เลย !!

การปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution)

การปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ในแต่ละครั้งพลิกโฉมโลกไปอย่างสิ้นเชิง เปลี่ยนทั้งวิถีชีวิต ความคิด และกระบวนการทำงาน ซึ่งปัจจุบันเราเข้าสู่ยุค ปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 หรือ The Fourth Industrial Revolution (4IR) แล้ว

เพราะฉะนั้นไม่ว่าจะเป็นใคร ทำงานอะไร หรืออยู่ตำแหน่งไหน หันไม่พ้นการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ได้ ทุกคนจึงต้องตื่นตัวและก้าวทันโลกใบใหม่อยู่เสมอ เพื่อเอาตัวรอด และคว้าโอกาสท่ามกลางการปฏิวัติที่เกิดขึ้น

การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 1

(The First Industrial Revolution)

การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งแรกเกิดขึ้นในประเทศอังกฤษช่วงปี ค.ศ. 1760 หรือ 258 ปีก่อน เป็นการปฏิวัติจากแรงงานคนและสัตว์มาเป็น “เครื่องจักรไอน้ำ” ทำให้งานที่ต้องใช้แรงงานซ้ำ ๆ ถูกทดแทนด้วยเครื่องจักรไอน้ำและใช้ถ่านหินเป็นพลังงานทางการผลิต ในยุคนี้มีสัญลักษณ์ที่สำคัญคือ “เครื่องทอผ้า” การทอผ้าจากที่เคยเป็นเรื่องยากใช้เวลาในการทำและใช้แรงงานคนมากมาย เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็นการใช้เครื่องจักรไอน้ำทำให้เสื้อผ้ามีราคาที่ถูกลง ผู้คนเข้าถึงสินค้าที่ดีในราคาที่ถูกลงได้ง่ายขึ้น ส่งผลกระทบต่ออาชีพแรงงาน เช่น แรงงานทอผ้ามากมายในประเทศอังกฤษค่อย ๆ หายไป

การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 2

(The second Industrial Revolution)

การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งถัดมาเกิดขึ้นในประเทศสหรัฐอเมริกา ช่วงปี ค.ศ. 1870 เป็นการเปลี่ยนแปลงจากพลังงานถ่านหินมาสู่การใช้พลังงานไฟฟ้า ก๊าซและน้ำมัน ด้วยระบบไฟฟ้าและการใช้สายพานใน ขบวนการผลิต ส่งผลให้เกิดการผลิตจำนวนมากอย่างไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ทำให้ประสิทธิภาพในการผลิตเพิ่มสูงขึ้นและต้นทุนการผลิตลดลง จึงเกิดเป็นยุคที่มีสินค้าเหมือนกันจำนวนมาก หรือที่เรียกกันว่า Mass Production ทำให้โรงงานที่มีขนาดใหญ่ก็จะได้เปรียบในการประหยัดต่อขนาด หรือ Economy of scale

การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 3 (The Third Industrial Revolution)

การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งนี้ได้พัฒนาจากครั้งที่ 2 การเกิดขึ้นของไฟฟ้านำมาสู่การพัฒนา ระบบไฟฟ้าและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ สิ่งสำคัญที่เกิดขึ้นในยุคนี้คือ “คอมพิวเตอร์” คอมพิวเตอร์เครื่องแรกเกิดขึ้นในปี ค.ศ.1946 และนำเข้ามาใช้ในอุตสาหกรรมเมื่อปี ค.ศ. 1970 ทำให้เกิดการผลิตแบบอัตโนมัติขึ้น ส่งผลให้ขบวนการผลิตมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นกว่าเดิม ในปัจจุบันนี้แทบทุกโรงงานต่างมีระบบการผลิตแบบอัตโนมัติเข้าไปเป็นส่วนช่วยในการผลิต ทำให้ต้นทุนในการผลิตถูกลง สินค้ามีราคาที่ถูกลงกว่าเดิม ส่งผลดีต่อผู้บริโภค

การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 (The Fourth Industrial Revolution)

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาผสมกับโลกการผลิต เชื่อมโยง
เครื่องข่ายในรูปแบบอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things –
IoT) รวมไปถึงการใช้งานระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial
Intelligence – AI) และจักรกลเรียนรู้ (Machine Learning – ML) ทำให้
เกิดการผลิตรบบอัตโนมัติที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เครื่องจักร
สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาเองได้ โดยปราศจากการ
แทรกแซงจากมนุษย์

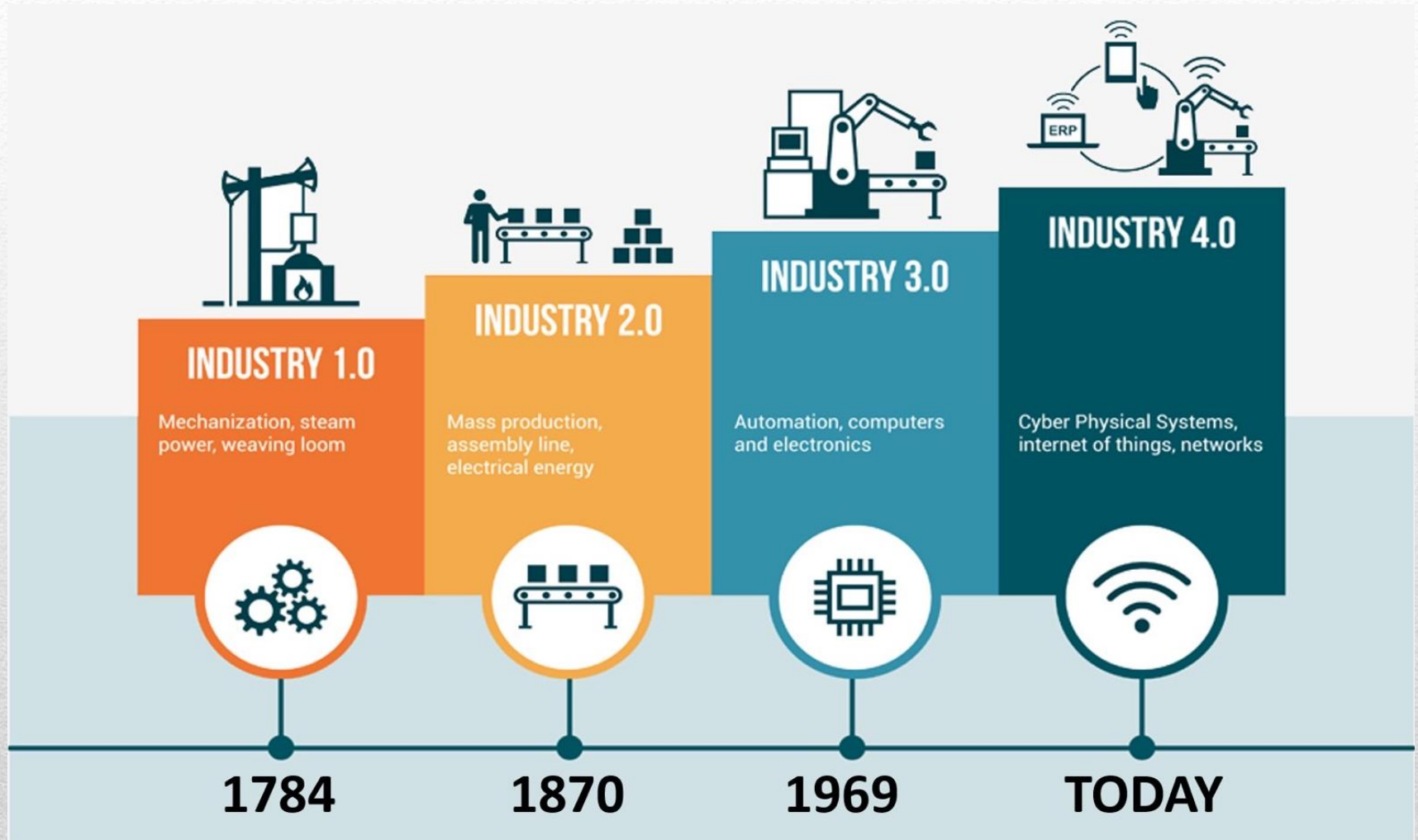
ความแตกต่างจากการปฏิวัติครั้งที่ 3 ก็คือ จากเดิมเป็นการผลิตแบบเดียวจำนวนมากในเวลาไม่นาน แต่ยุค 4.0 จะผลิตสินค้าได้หลากหลายรูปแบบตามความต้องการของผู้บริโภคแต่ละคน ทำให้เกิดความพึงพอใจที่ต่างแตกต่างกันไป

การปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่4 เป็นการเปลี่ยนแปลงโลกครั้งใหญ่อย่างที่ไม่กล่าวได้ว่า โลกจะพลิกจากหลังมือไปหน้ามือ ทั้งในแง่ของขนาด ความเร็ว และขอบเขต การปฏิวัติครั้งนี้โลกจะก้าวเร็วขึ้นแบบทวีคูณ

ความเร็ว - หากเราย้อนดูในอดีตการปฏิบัติ ฯ ที่ผ่านมา

การปฏิบัติอุตสาหกรรม ครั้งที่1(1760)	ห่างจากปัจจุบัน 265 ปี
การปฏิบัติอุตสาหกรรม ครั้งที่2(1870)	ห่างจากปัจจุบัน 155 ปี
การปฏิบัติอุตสาหกรรม ครั้งที่3(1969)	ห่างจากปัจจุบัน 99 ปี

หากนับระยะเวลาของแต่ละช่วงแล้ว โลกกำลังหมุนเร็วขึ้นแบบทวีคูณ ไม่ใช่เป็นการเดินแบบเส้นตรงอย่างที่ผ่านมา



ความกว้าง

การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 2 ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อประชากรโลกเพียง 17% เท่านั้น เนื่องจากประชากรส่วนใหญ่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้

การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 3 ทำให้ประชากร 4,000 ล้านคน ยังเข้าไม่ถึงอินเทอร์เน็ต แต่ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ระบบอินเทอร์เน็ตได้แทรกซึมไปอย่างรวดเร็วทั่วโลก ในปี 2020 พบว่าผู้คนเข้าถึงอินเทอร์เน็ตแล้วกว่า 7.85 พันล้านคน คิดเป็น 56.5% ของประชากรทั้งโลก สิ่งนี้ทำให้โลกเชื่อมถึงกันได้มากขึ้น

หนังสือ The Fourth Industrial Revolution ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งสำคัญในการแข่งขันทางธุรกิจจะไม่ใช่การลดต้นทุนอีกต่อไป แต่คือนวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ เช่น

“อูเบอร์” บริษัทแท็กซี่ที่ใหญ่ที่สุดในโลก แต่ไม่มีรถในครอบครอง

“เฟซบุ๊ก” บริษัทสื่อที่มีมูลค่ามากกว่า GDP ประเทศไทย แต่ไม่ได้มีเนื้อหาของตัวเองเลย

“Airbnb” บริษัทจัดหาที่พักที่ใหญ่ที่สุดในโลก แต่ไม่มีห้องพักของตนเองสักห้องเดียว

ถามตัวเองว่า “ทักษะของตนเองและงานที่ทำอยู่จะได้รับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือไม่!?”

รายงานการวิจัยของสหรัฐอเมริกาได้กล่าวไว้ว่า แรงงานกว่า 47% มีความเสี่ยงที่จะหายไปภายใน 10 หรือ 20 ปีข้างหน้า โดยเฉพาะแรงงานที่มีลักษณะทำซ้ำและมีรายได้ปานกลางจะหดหายไปอย่างมหาศาล
อย่างไรก็ตามนวัตกรรมทางเทคโนโลยี และการปฏิวัติอุตสาหกรรมแม้จะทำลายงานไปบางส่วน แต่ก็มักจะสร้างงานใหม่ ๆ ในกิจกรรมอื่น ๆ ทดแทนขึ้นมาเช่นกัน

!?งานลักษณะใดคือโอกาส และงานลักษณะใดที่จะได้รับผลกระทบในอนาคตอันใกล้บ้าง!?

งานที่จะหายไป...?

10

อาชีพที่จะกลายเป็นฝันร้าย
หลัง COVID - 19

10 อาชีพ ที่จะหายไปภายในปี 2030!



1
ไกด์/
คนนำเที่ยว



2
แคชเชียร์



3
พ่อครัวในร้าน
พลาสติกฟู้ด



4
คนส่ง
ไปรษณีย์



5
พนักงาน
ธนาคาร



6
ช่างทอผ้า



7
พนักงาน
ในโรงพิมพ์



8
ผู้ตัดสิน
กัไฟฟ้า



9
นักอัญมณี



10
เทเลเซลล์

ในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นผู้คนหรือองค์กรต่าง ๆ ได้มีบทเรียนที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น รวมถึงความยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ และวิกฤต ซึ่งท่ามกลางความปั่นป่วนทั้งหลาย เป็นสิ่งที่ทำให้ เศรษฐกิจ องค์กร และวิถีชีวิตของมนุษย์เปลี่ยนแปลงไปอย่างเกินความคาดหมาย

การปรับตัวที่จะต้องดำเนินไปทำให้เกิดรูปแบบการทำงานที่ต่างไปจากเดิม เช่น work-from-home การเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ความไม่แน่นอนในอาชีพ เป็นยุคของ social distancing และการใส่ใจในความปลอดภัยมากขึ้น หากเป็นเช่นนี้แล้ว อะไรคือสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไป

สุขภาพองค์กร

เหมือนกับคนที่มีสุขภาพดีทุกๆ ไป ที่คนคนนั้นจะต้องมีความ
แข็งแรงทั้งในปัจจุบัน และ ความแข็งแรงที่พร้อมจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง
ของสภาพอากาศ เชื้อโรค อุบัติเหตุต่างๆ ที่ไม่อาจจะคาดเดาได้ในอนาคต
ดังนั้น องค์กรที่มีสุขภาพที่ดีนั้น จะต้องมีความแข็งแรงทั้งในการดำเนินงานใน
ปัจจุบัน และ พร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนต่างๆ
ได้ในอนาคตได้อย่างดี สามารถที่จะเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างรวดเร็วอยู่
ตลอดเวลา เพื่อความยั่งยืนขององค์กร

Next Normal แนวโน้มในอนาคตข้างหน้าของการทำงาน

“การหลอมรวมเทคโนโลยีและวิถีชีวิตของมนุษย์เข้าด้วยกัน”

องค์กรต้องหันกลับมาให้ความสำคัญของความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ของพนักงาน ทั้งในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพใจ เทคโนโลยีและการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสุขภาพจึงเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้องค์กรสามารถดูแลพนักงาน การออกแบบแนวทางเพื่อรับมือกับความเครียด ความกดดันในการทำงาน รวมถึงการดูแลสุขภาพของพนักงานเชิงรุก ซึ่งจะต้องอาศัยเครื่องมือ เทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาช่วยให้การดำเนินการในช่วงเวลาของยุค social distancing ให้องค์กรสามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“เกิดนิยามใหม่ของการทำงาน” **Gig Economy**

หลายองค์กรต้องเผชิญกับอุปสรรคมากมายอันจะนำไปสู่การปรับโครงสร้างขององค์กรและบทบาทการทำงาน รวมถึงการผลักดันให้คนมีทักษะการทำงานที่สูงขึ้น เกิดการจ้างงานในรูปแบบสัญญาระยะสั้น การมอบหมายงานแบบอิสระ หรือการจ้างงานแบบ gig economy

“ ทักษะการทำงานชั้นยอด ”

ทักษะที่เป็นที่ต้องการอย่างมาก คือ ทักษะด้าน Soft skills เช่น ความยืดหยุ่น (Resilience) ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) การทำงานร่วมกัน (Collaboration) ความมีอารมณ์ขัน (Humor) การจัดการความเสี่ยง (Risk management) เป็นต้น ซึ่งคนทำงานที่มีทักษะเหล่านี้จะกลายเป็นฮีโร่ในองค์กรที่สามารถปรับตัวและมีความคล่องตัว ในฐานะผู้ที่มีทักษะการทำงานที่ยอดเยี่ยม ซึ่งจะต้องมีการผสมผสานทักษะเหล่านี้กับทักษะด้าน Hard Skill เพื่อการทำงานอย่างมืออาชีพ

“การได้มาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talents)”

การที่องค์กรและธุรกิจจะสามารถตอบสนองต่อโลกแห่งความท้าทายที่ยากจะคาดเดา และก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง คือ การมีบุคลากรที่มีความสามารถพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า ประการสำคัญคือ ทำอย่างไรที่องค์กรจะสามารถดึงดูดและรักษาคณะเก่งอันเป็นฟันเฟืองที่สำคัญขององค์กรไว้ได้

“การทำงานระยะไกล”

การทำงานระยะไกลอาจทำให้ความใกล้ชิดของพนักงาน ความสนุกสนานที่เคยเกิดขึ้นในที่ทำงานอาจลดน้อยลง แต่ก็มีคนจำนวนไม่น้อยที่ชอบการทำงานจากที่บ้านมากกว่าการเดินทางไปที่สถานที่ทำงาน เนื่องจากทำให้มีเวลาที่ยืดหยุ่นมากขึ้น ไม่ต้องเผชิญการจราจร นอกจากนี้ยังทำให้เกิดความหลากหลายของทีมทำงานที่องค์กรจะต้องมีแนวทางในการสร้างความผูกพัน และเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมของพนักงานในองค์กรไปตามบริบทที่มีความแตกต่างกัน

การปรับตัวไปสู่อนาคตข้างหน้าที่มีการเตรียมพร้อมรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้น เป็นสิ่งที่องค์กรควรตระหนักและให้ความสำคัญ ที่สิ่งที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน คือ ความเข้าใจความต้องการของพนักงาน ความเข้าใจในทิศทางของธุรกิจ และเข้าใจในบริบทขององค์กรอย่างชัดเจน เพื่อเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่อนาคต

9 Trends ที่จะทำใหัรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไป

คุณ Brian Kropp Chief of Research จากบริษัท Gardner HR Practice ได้ทำการคาดคะเนถึงผลกระทบจากปรากฏการณ์ในการทำงานของประชากรบนโลก ที่เต็มไปด้วยความท้าทายที่สะสมมา และปัจจัยอีกประการที่สำคัญยิ่งคือการพยายามเอาชนะขีดจำกัดของวัคซีนทั้งการทดสอบประสิทธิภาพ การผลิต การจัดสรร ขนส่ง รวมไปถึงการถ่ายทอดความรู้ในการผลิต

1. Employee Experience จะเปลี่ยนเป็น Life Experience

ในช่วงปีที่ผ่านมา พนักงานในหลาย ๆ องค์กร ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการทำงานที่เปลี่ยนไป การทำงานที่บ้าน การต้องแบ่งสรรพื้นที่ในการทำงานกับครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มสมรสที่ต้องนำงานมาทำข้าง ๆ กัน หรือ บุตรหลานที่ต้องทำการเรียนหนังสือแบบออนไลน์ การที่ชีวิตโดนบีบเค้นจากพื้นที่ทำงานทำให้ประสบการณ์ในการใช้ชีวิตของหลาย ๆ คนต้องเจ็บปวดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความเครียดสะสมจากการทำงานเข้ามารบกวนพื้นที่ส่วนตัวจนแทบจะกลายเป็นก้อนเดียวกัน

2. พนักงานจับตามองการสนับสนุนกระแสทางสังคมของบริษัท

ปี 2020 เป็นปีที่กระแสสังคมเรียกได้ว่าเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตประจำวันของทุกคน เรื่องราวการชุมนุมจากสื่อโลกหนึ่งมากระทบอีกสื่อโลกหนึ่งอย่างรวดเร็ว ประชาคมโลกต่างร่วมใจกันออกมาสนับสนุนสิทธิต่าง ๆ ที่เป็นกระแสใน social networks และประการสำคัญคือ สิ่งที่เราเรียกว่า Cancel Culture ที่กำลังมาแรงในโลกออนไลน์ หรือที่เรารู้จักกันในนามของการแบน หรือเลือกใช้สินค้าและบริการของบริษัทต่าง ๆ ที่มีท่าทีสนับสนุนความไม่เป็นธรรมที่เกิดขึ้น ปีนี้ก็เช่นเดียวกัน พนักงานหลายคนเริ่มมีการพูดถึงการที่บริษัทอาจจะต้องมีการทำอะไรที่ต่อเรื่องดังกล่าวอย่างไม่โอ้อวด ผลการสำเร็จของ Gartner พบว่า ค่า engagement ของพนักงานในองค์กรที่แนวความคิดด้านสังคมของบริษัทสอดคล้องกับความคิดของตนเองนั้น จะทำให้เพิ่มสูงขึ้นถึง 60%

ความท้าทายของการออกแบบค่าจ้างใน Hybrid Workplace

หลังจากการควบคุมสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสจบลงแล้ว หลาย ๆ องค์กรเริ่มคิดถึงเรื่องการเตรียมความพร้อมในการกลับเข้าทำงานแบบปกติ ในขณะที่อีกหลายองค์กรก็ใช้โอกาสนี้ในการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเป็นแบบลูกผสมเลย กล่าวคือ จะมีพนักงานทั้งที่ต้องเข้ามาทำงานที่ออฟฟิศ และพนักงานที่จะสามารถทำงานจากที่บ้านได้ ในขณะเดียวกันคำถามเรื่องการออกแบบค่าจ้างและผลตอบแทนระหว่างคนสองกลุ่มนี้ก็กำลังจะกลายเป็นประเด็นขึ้นมาอย่างช้า ๆ เนื่องจากผลการสำรวจพบว่า โดยปกติคนเราจะคิดว่า remote worker นั้นควรจะได้รับค่าจ้างน้อยกว่า พนักงานที่เข้ามาทำงานในสำนักงาน แต่ในขณะที่ตัวเลขค่าจ้างกลับให้ผลที่ตรงกันข้าม โดยเฉพาะ talent ที่เป็น remote worker นั้นได้เงินมากกว่าราว ๆ 5%

ความสมดุลในการติดตามพนักงาน (Track and Monitoring)

คงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่หลาย ๆ บริษัทในช่วงที่ผ่านมา นั้น ได้ทำการสร้าง หรือทดสอบใช้แอปพลิเคชันหลาย ๆ แบบเพื่อสอบถามถึงความปลอดภัยของพนักงาน เช่นการให้พนักงาน check in ตอนเช้า หรือพยายามให้ลงโปรแกรมติดตามตัวเพื่อป้องกันความเสี่ยงของการติดโรคระบาด อย่างไรก็ตามภายหลังจากที่พฤติกรรมดังกล่าวเริ่มกลายเป็น new normal ภาครัฐก็จะเริ่มมีการออกกติกามาควบคุมเรื่องดังกล่าวไม่ให้เกินขอบเขตความจำเป็น

คำว่า “ยืดหยุ่น” จะกลายเป็นเรื่องของเวลามากกว่าสถานที่

เมื่อปี 2020 ที่ผ่านมา เป็นการเริ่มต้นการที่มนุษย์หลาย ๆ คนคุ้นเคยกับการทำงานจากที่บ้าน และกำลังจะกลายเป็นกระแสของสภาพการทำงานแบบใหม่ ดังนั้นปี 2021 สิ่งที่จะกลายเป็นผลกระทบต่อเนื่องคือเรื่องของระยะเวลาในการทำงาน ผลการศึกษาของ Gartner พบว่าพนักงานที่ได้รับอนุญาตให้มีความยืดหยุ่นของเวลาในการทำงานนั้นส่งผลให้เกิดความสามารถในการทำงานที่สูงขึ้นเป็นจำนวน 55%

วัคซีนจะกลายเป็นสวัสดิการของบริษัทชั้นนำ

ในยุคสมัยที่โรคระบาดกลายเป็นเรื่องที่ทุกคนใส่ใจมากขึ้นนั้น การให้สวัสดิการเรื่องการฉีดวัคซีนจะกลายเป็นเครื่องมือในการสรรหาและรักษาคคนเก่งขององค์กรเอาไว้เมื่อเทียบกับตลาด ในขณะที่เดียวกันเราอาจจะได้เห็นการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานแบบแปลก ๆ เช่น ขอตรวจผลการรับวัคซีนก่อนเข้างาน เป็นต้น

การรักษาพยาบาลจะรวมไปถึงการรักษาสุขภาพจิตใจ

ผลกระทบโดยตรงของการทำงานจากที่บ้านนั้นดังที่กล่าวไว้ข้างต้นจะได้รับแรงที่ส่งผลต่อสภาพจิตใจของพนักงานในวงกว้าง คำว่า well-being หรืออยู่ดีกินดีของพนักงาน จะไม่ได้หมายถึงสุขภาพกายเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป แต่จะหมายถึงสุขภาพใจด้วย ความเครียดของการถูก lockdown และ social distancing จะส่งผลให้เกิดภาวะความเครียดมากขึ้น และสะสมรวมกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง หลาย ๆ องค์กรเริ่มนำกระบวนการที่เรียกว่า mindfulness เช่น การนั่งสมาธิในช่วงสั้น ๆ ก่อนการทำงาน หรือการกำหนดลมหายใจพร้อมกับเปิดเพลงที่ผ่อนคลาย โดยพนักงานสามารถดาวน์โหลดแอปพลิเคชันดังกล่าวมาเบิกบริษัทได้

การ “เช่า” Talent จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ

การปิด skills gap ขององค์กรในช่วงที่ต้องการ reskill ต่อเนื่องจาก disruption นั้นถือเป็นเรื่องท้าทาย และแข่งกับเวลา ดังนั้นหากเราไม่สามารถสร้าง หรือ upskill ได้ทัน การเช่า หรือยืม talent จากภายนอกเป็นการชั่วคราวจึงเริ่มเป็น ทางออกของหลายองค์กร

HR อย่าง Build / Buy และ Borrow กันดี กล่าวคือ การจะสร้างกลยุทธ์ ทางการสร้างคนนั้นแบ่งง่าย ๆ ได้ 3 กระบวนทำคือ

- สร้างคนจากภายใน
- ชื้อคนจากภายนอก
- และหยิบยืมจากคู่ธุรกิจ

เมืองในประเทศต่าง ๆ จะเตรียมการเพื่อดึงดูดให้องค์กรมา
ตั้งบริษัทในเขตของตน

ในเมื่อการทำงานในยุคใหม่จะเปลี่ยนไปเป็น remote work
มากขึ้น ในอนาคตเราจะได้เห็นการแข่งขันกันระหว่างเมืองใหญ่ ๆ ทั่ว
โลกในการเตรียมสร้างแรงดึงดูดของนักลงทุนให้ไปตั้งบริษัทในเขต
ของตัวเองมากขึ้นเพื่อกระตุ้นการลงทุนที่ซบเซา และเพื่อสร้างเม็ดเงิน
ลงทุนในระยะยาว

VUCA World

V - Volatility

ความผันผวนสูง

U - Uncertain

ความไม่แน่นอนสูง

C - Complex

ความซับซ้อน

A - Ambiguous

ความคลุมเครือ

Role & Communication in a VUCA World

Volatility

V

V

Vision

Uncertain

U

U

Understanding

Complex

C

C

Clarify

Ambiguous

A

A

Agility



www.sasimasuk.com

อ.ศศิมา สุขสวัสดิ์

VUCA World

ปรับตัวอย่างไร? ในสถานการณ์วิกฤตโลก

VUCA World	มาจาก	แนวทางแก้ไข
V	Volatility คือ สถานการณ์ที่มีความผันผวนสูง	Vision (ปรับมุมมอง)
U	Uncertainty คือ สถานการณ์ที่ไม่มีความแน่นอนสูง	Understanding (เข้าใจสถานการณ์)
C	Complexity คือ สถานการณ์ที่มีความซับซ้อนสูง	Clarity (สร้างความชัดเจน)
A	Ambiguity คือ สถานการณ์ที่มีความคลุมเครือสูง	Agility (ฉลาด ว่องไว ปราดเปรียว)

แนวคิด **VUCA** จะช่วยให้เรามองเห็นภาพรวม และก้าวผ่านมันไปได้อย่างมีสติ



THANK YOU