



# ไฟนอลคอล ! ปรับ เปลี่ยน เพิ่ม ทักษะแรงงานอนาคต

เราทุกคนทราบกันดีแล้วว่า โลกของการทำงานกำลังเปลี่ยนแปลงไป บางงานอาจจะถูกแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติซึ่งไม่ว่าจะเป็นปัญญาประดิษฐ์ (AI) Machine Learning และหุ่นยนต์ ทำให้ต้องใช้คนทำงานที่มีความสามารถที่แตกต่างกัน อีกทั้งปัจจัยอื่นๆ อาทิ การเชื่อมต่อกันได้ทั่วโลกทำให้เกิดความร่วมมือในรูปแบบใหม่ๆ ขณะเดียวกันกลุ่มคนรุ่นใหม่หรือ Millennials (อายุตั้งแต่ 18-34 ปี) ก็กำลังจะเข้ามามีบทบาทในการบริหารงาน และแม้แต่อาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบันก็กำลังจะประสบกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งคาดว่าร้อยละ 50 ของอาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบัน จะหายไป ใน 10 ปีข้างหน้า

## Peter M. Senge

ผู้เขียนหนังสือชื่อ *The Fifth Discipline* ซึ่งหนังสือเล่มนี้ได้ทำให้ชื่อของเขาเป็นที่รู้จักกันทั่วโลกและแนวคิดเรื่ององค์กรเรียนรู้ “Learning Organization” เป็นที่สนใจของนักบริหารทั่วโลก ได้กล่าวในงานสัมมนา Thailand HR Forum 2017 ไว้ว่า “People don’t resist change, they resist being changed” หมายถึงว่า “คนทั่วไปนั้นไม่ได้ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง แต่คนเหล่านั้นจะต่อต้านสิ่งที่เราบอกให้เค้าเปลี่ยนแปลงต่างหาก” ดังนั้น เมื่อเราต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่กำลังเปลี่ยนแปลง เราต้องทำให้คนในองค์กรเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง

## Gordon Moore

ผู้ร่วมก่อตั้ง Intel ได้เคยทำนายไว้ตั้งแต่ ปี 1965 ว่า “ความสามารถของอุปกรณ์ดิจิทัลจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลต่อเศรษฐกิจโลก ตัวอย่างจาก micro SD card เมื่อปี 2005 มีความจุเพียงแค่ 128 MB ผ่านไป 9 ปี ในปี 2014 ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นถึง 1,000 เท่า คือสามารถจุได้ถึง 128 GB การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมาย เช่น รูปแบบโทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

## Jack Ma

ผู้ก่อตั้งและประธานบริษัท Alibaba เคยกล่าวไว้ว่า “ผมเกิดในครอบครัวที่จน ไม่สามารถเข้าถึงการศึกษา และเทคโนโลยีที่ดีได้ แต่ผมคิดว่าอีก 10 ปีข้างหน้า อะไรจะเกิดขึ้น ตั้งเป้าหมาย และทำทุกอย่างเพื่อให้ไปถึงเป้าหมายนั้น” ดังนั้น เค้าจึงไปเรียนภาษาอังกฤษ อินเทอร์เน็ต เทคโนโลยีต่างๆ เพื่อพัฒนาตัวเองไปกับความเปลี่ยนแปลง และประสบความสำเร็จอย่างในทุกวันนี้

หากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงซึ่งส่งสัญญาณชัดเจนมากขึ้นทุกวัน อาจส่งผลกระทบต่อแรงงาน คนทำงาน หรือแม้แต่องค์กร ที่จะต้องปรับตัว เตรียมพร้อม ให้ทันเวลา เพื่อให้สามารถอยู่รอดได้ในอนาคต ทั้งนี้ในประเทศไทยเองก็ตื่นตัวเรื่องนี้เป็นอย่างมาก ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0 ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) โดยกระทรวงอุตสาหกรรม กำหนดกลยุทธ์ให้มีการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการพัฒนาประเทศไทยในอนาคตจะมุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้บุคลากรในภาคส่วนต่างๆ ทั้งแรงงานในภาคอุตสาหกรรม ผู้ประกอบการ และบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี สามารถก้าวทันต่อเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

คุณธีรรินทร์ วุฒิชชาติ นักวิชาการเพิ่มผลผลิต สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ สถาบันเครือข่าย  
ของกระทรวงอุตสาหกรรม นำเสนอ **แนวทางพัฒนาขององค์กรยุคใหม่** ใน 3 ด้านหลัก คือ  
Product Process และ People เพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาทักษะและองค์ความรู้  
ของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของกระทรวงอุตสาหกรรม



**Product** เน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลาง มอง Customer Lifecycle, Customer Value  
และ Customer Experience มีการพัฒนาโมเดลธุรกิจใหม่ให้สอดคล้องกับเทรนด์หรือ  
การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมถึงปรับให้เข้ากับ Lifestyle ของคนในยุค  
ปัจจุบัน โดยการนำข้อมูลที่มีอยู่มาใช้วิเคราะห์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

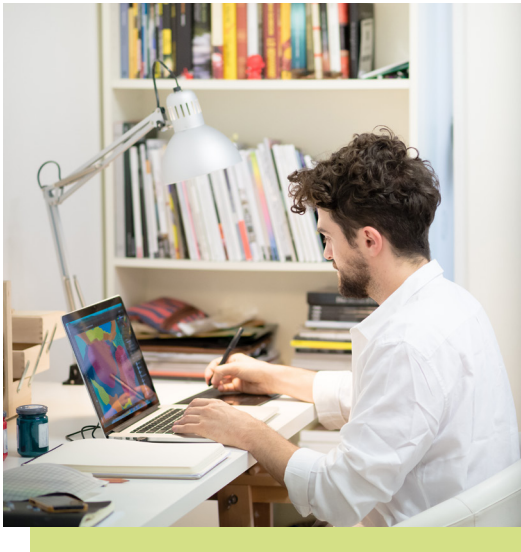


**Process** เมื่อเทคโนโลยีมีความสามารถเพิ่มมากขึ้นโดยที่ราคาต่ำลง กระบวนการ  
ผลิตในยุคอุตสาหกรรม 4.0 จึงมีแนวโน้มนำเทคโนโลยีมาใช้มากขึ้น หน่วยงาน  
แทนที่คนในการผลิต เครื่องจักรคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์เป็นหัวใจในการจัดการ  
ข้อมูลและบริหารองค์กร ดังนั้นจึงเป็นโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการให้มี  
ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งต้องพิจารณาถึงผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี  
และเตรียมพร้อมคนให้มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มมากขึ้น



**People** เมื่อโลกเปลี่ยน องค์กรและคนก็ต้องปรับ การดำเนินชีวิต การเรียนรู้  
การทำงานก็จะปรับเปลี่ยน ใช้ Digital ในชีวิตประจำวันมากขึ้น รูปแบบการเรียนรู้  
ที่สามารถเรียนรู้ได้ทุกที่ งานบางประเภทก็ถูกเทคโนโลยีเข้ามาแทนที่ หรือ เข้ามาช่วย  
แก้ปัญหาเพื่อความแม่นยำ อาทิ ระบบ Sensor หรือ การวัดค่าต่างๆ แต่ทั้งนี้ งานที่  
ต้องใช้ทักษะ Soft Skill ในการบริหารจัดการคน ก็ยังคงต้องใช้คนเป็นคนทำ

จะเห็นได้ว่า อีกไม่นานความรู้ความสามารถเดิมๆ หลายด้านจะหายไปแต่จะมีความรู้ใหม่ๆ  
เข้ามาแทนที่ จึงถึงเวลาของการ Upgrade ทักษะความสามารถของคน Future Skill หรือ ทักษะ  
แห่งอนาคต ที่เราจะต้องตระหนักและเตรียมความพร้อม



มีข้อมูลจากการสำรวจของหลายหน่วยงาน ที่แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงที่มากกระทบ ต่ออาชีพและการทำงานของคนในอนาคต

*The Future of Jobs Report* โดย *World Economic Forum* พบว่าแรงขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในด้านประชากรและสิ่งแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจ ร้อยละ 44 ต้องการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศหรือสถานที่ทำงาน ให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น Work at Home หรือรูปแบบการจ้างงานก็จะเปลี่ยนไป

เช่น อาจไม่มีการจ้างพนักงานประจำ แต่จ้าง Freelance ในการทำงานมากขึ้น เป็นต้น ส่วนแรงขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยี พบว่าร้อยละ 34 อินเทอร์เน็ต และ Cloud Technology จะเข้ามามีบทบาทสำคัญ

นอกจากนี้ ตำแหน่งงานก็อาจจะมีการเปลี่ยนแปลง อาทิ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ชูรการ์ และ ฝ่ายผลิต ก็อาจจะลดน้อยลงเนื่องจากเทคโนโลยีหรือเครื่องจักรที่ทันสมัยมากขึ้น โดยคาดว่า จากตำแหน่งงาน 7.1 ล้านตำแหน่งที่ได้รับผลกระทบจากเทคโนโลยี จะมีถึง 5 ล้านตำแหน่งที่จะหายไป อีกทั้งลักษณะของงานและทักษะก็จะเปลี่ยนไปเช่นกัน เพราะแต่ก่อนเราจะพูดถึงแต่ Hard Skill หรือ Soft Skill แต่ปัจจุบัน การทำงานร่วมกัน หรือ Cross-functional Skills เริ่มมีความสำคัญและจำเป็นมากขึ้น

*The Workforce of the future The competing forces shaping 2030* จาก PWC

ผลสำรวจพบว่า ทักษะที่สำคัญ สำหรับอนาคต อันดับต้นๆ คือ

86%

**Adaptability**

ความสามารถในการปรับตัว

85%

**Problem Solving**

ความสามารถในการแก้ปัญหา

81%

**Collaboration skills**

ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

คุณธีชรินทร์ยังอธิบายเพิ่มเติมว่า คำว่า **Skill หรือ ทักษะ** หมายถึง ความชำนาญ หรือ ความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจแบ่งกลุ่มทักษะสำคัญได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

**กลุ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับการคิดวิเคราะห์**  
เช่น การแก้ปัญหา  
ความคิดสร้างสรรค์

**กลุ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงาน**  
เช่น ทักษะด้านดิจิทัล  
การบริการ

**กลุ่มทักษะที่เกี่ยวข้องกับคน**  
เช่น การร่วมมือกับผู้อื่น  
การบริหารคน

### แนวทางการพัฒนาและเพิ่มทักษะ

สามารถทำได้หลายรูปแบบผ่านการฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำ อาทิ

**Upskilling** พัฒนาระดับทักษะและความเป็นมืออาชีพ

**Reskilling** พัฒนาทักษะใหม่ให้เหมาะสมกับงานที่เปลี่ยนจากเดิม

**Newskilling** พัฒนาทักษะใหม่กับตำแหน่งงานใหม่

**Unskilling** ทบทวนระดับทักษะที่ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ทักษะในการบริหารคน หรือ People Management Skills ถือเป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญและถูกใช้มาบริหารจัดการคน ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลง หากองค์กรสามารถบริหารคนได้ดีก็จะช่วยสร้างแรงจูงใจ พัฒนาพนักงานให้มีความสามารถมากขึ้น กำกับดูแลให้พนักงานสามารถทำงานได้ตามเป้าหมาย อีกทั้งสามารถคัดเลือกและจัดคนให้เหมาะกับงาน

“หุ่นยนต์” ไม่ได้กำลังมา เพราะปัจจุบันมันได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานของเราแล้วเรียบร้อยแล้ว ดังนั้น สิ่งสำคัญไม่ใช่แค่เพียงตระหนักว่าแรงงานควรมีทักษะและพัฒนาการอย่างไรเท่านั้น แต่ทีม HR และ พนักงานจะต้องเตรียมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นอย่างไรด้วย การปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมทักษะแรงงานอนาคต คงจะเป็น โฟลลคอลล ! สัญญาณเตือนองค์กรให้รับมือการเปลี่ยนแปลง ก่อนที่จะสายเกินไป



ที่มา : งานสัมมนา ปรับโฉมแรงงานอนาคต:เร่งผลลัพท์ ยกระดับผลงาน จัดโดยสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ วันที่ 27-28 กุมภาพันธ์ 2561 ภายใต้โครงการเสริมสร้างทักษะอนาคตและยกระดับผลิตภาพวิสาหกิจไทยเพื่อก้าวสู่ Smart SMEs อย่างยั่งยืน สนับสนุนโครงการโดย กระทรวงอุตสาหกรรม

[www.fastcompany.com](http://www.fastcompany.com) / [www.sagepeople.com](http://www.sagepeople.com)