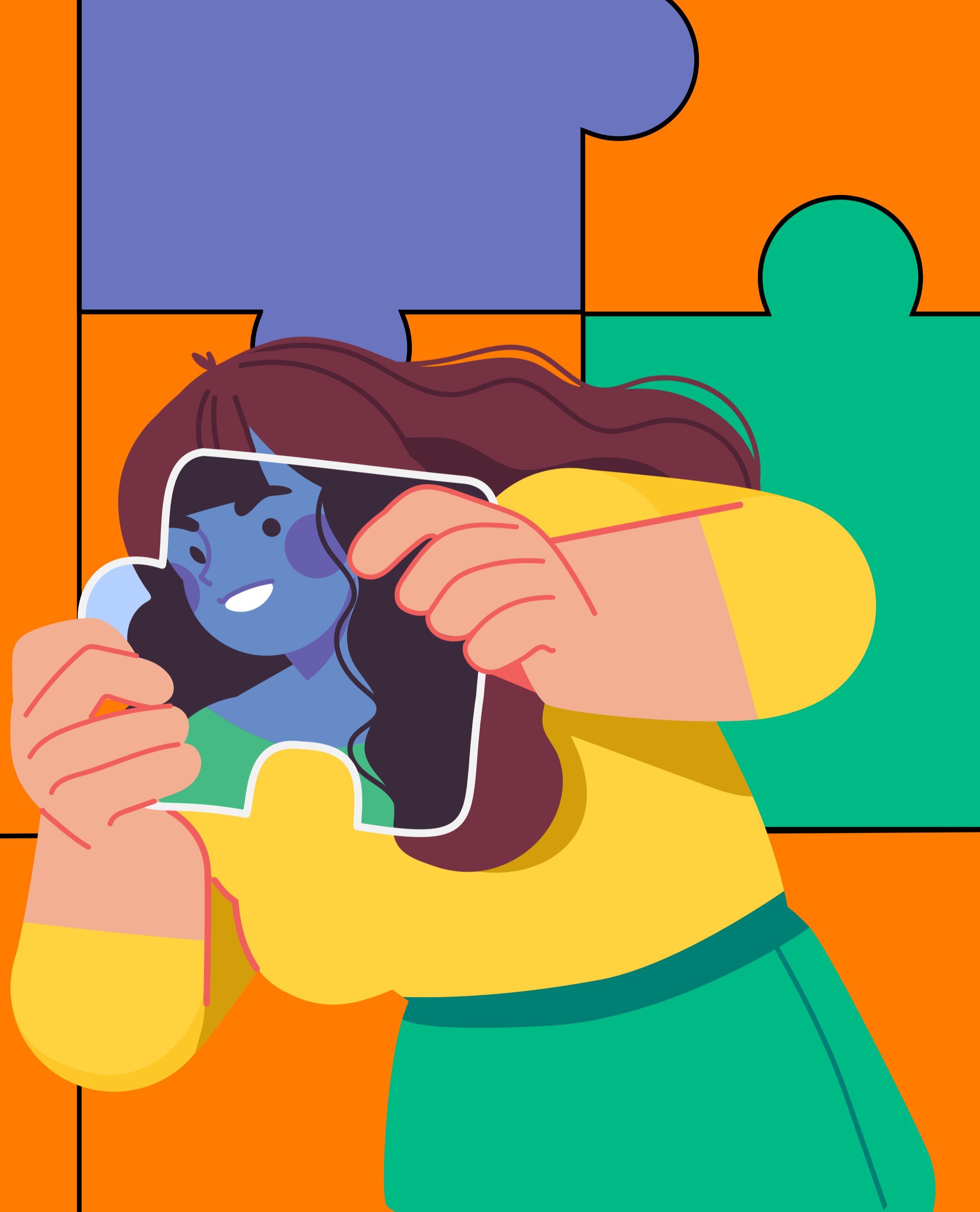


SC ASSET



# อินไซต์ คนทำงานยุคใหม่ ฉบับ 2024

By Inside SC



# CONTENT



	PAGE
<b>INTRODUCTION</b>	<b>3</b>
<b>RESPONDENT PROFILE</b>	<b>4</b>
CHAPTER 0	
<b>เรื่องทั่วไป (ที่น่าสนใจ) ของบริษัทในไทย</b>	<b>5</b>
CHAPTER 1	
<b>ลักษณะนิสัยและผู้คน</b>	<b>8</b>
CHAPTER 2	
<b>ไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิต</b>	<b>12</b>
CHAPTER 3	
<b>เงื่อนไข (อีกมากมาย) ในที่ทำงาน</b>	<b>15</b>
CHAPTER 4	
<b>การมองเห็นคุณค่าในตนเอง</b>	<b>20</b>
CHAPTER 5	
<b>ความรู้และความสนใจในสายงาน</b>	<b>23</b>
<b>ABOUT SC ASSET</b>	<b>28</b>
<b>ABOUT CAREERVISA</b>	<b>29</b>



# INTRODUCTION

2023 คือปีแห่งการเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงาน เริ่มมีรูปแบบการทำงานข้ามประเทศกันมากขึ้นมีเทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยให้การทำงานสะดวกสบาย และในขณะเดียวกัน ความเก่งของปัญญาประดิษฐ์ก็สร้างความหวาดหวั่นให้กับโลกการทำงานไม่น้อยเมื่อคาดการณ์ถึงคลื่นความเปลี่ยนแปลงที่จะถาโถมเข้ามาในปี 2024 อีกทั้งในเชิงเศรษฐกิจ เทคโนโลยีที่ถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อลดขั้นตอนการทำงานและอาจส่งผลกระทบต่อคนทำงาน การเข้าใจโลกของการทำงานในปี 2024 จะช่วยให้คนทำงานและองค์กรต่าง ๆ เตรียมตัวให้พร้อมสำหรับความเปลี่ยนแปลงที่จะมาถึง และนั่นคือสิ่งที่ SC Asset และ CareerVisa ให้ความสนใจและเกิดเป็นโปรเจกต์นี้ขึ้นมา

เพราะการทำงานในแต่ละประเทศมีเอกลักษณ์ จุดเด่นของตัวเองที่ต่างกันออกไปนั่นหมายถึงประเทศไทยด้วยเช่นกัน ข้อมูลที่พวกคุณจะได้พบเจอใน **อินไซด์คนทำงานยุคใหม่ ฉบับ 2024 by Inside SC** คือการรวบรวมข้อมูลในโลกการทำงานทั้ง 5 มิติ จากเสียงของกลุ่มตัวอย่างคนไทยทั้ง 555 คน เพื่อให้ผู้อ่านทุกท่านได้เห็นถึงโลกการทำงาน จากทั้งภาพกว้างและเรื่องราวเจาะลึกที่อาจจะไม่เคยนึกถึงมาก่อน

ร่วมไปค้นหาคำตอบภายในอินไซด์คนทำงานยุคปัจจุบัน ฉบับ 2024 by Inside SC เล่มนี้ เพื่อท้ายที่สุด ในฐานะ "คนทำงาน" คุณอาจจะตอบกับตัวเองได้ว่า "การทำงานแบบใดคือการทำงานที่ใช้สำหรับคุณที่สุด?" หรือ ในฐานะ "คนจ้างงาน" คุณอาจจะได้ไอเดียใหม่ ๆ ที่จะสามารถนำไป ปรับใช้กับองค์กรในการปรับปรุงนโยบายเพื่อเอาชนะใจคนทำงานยุคใหม่



สงสัยไหม?

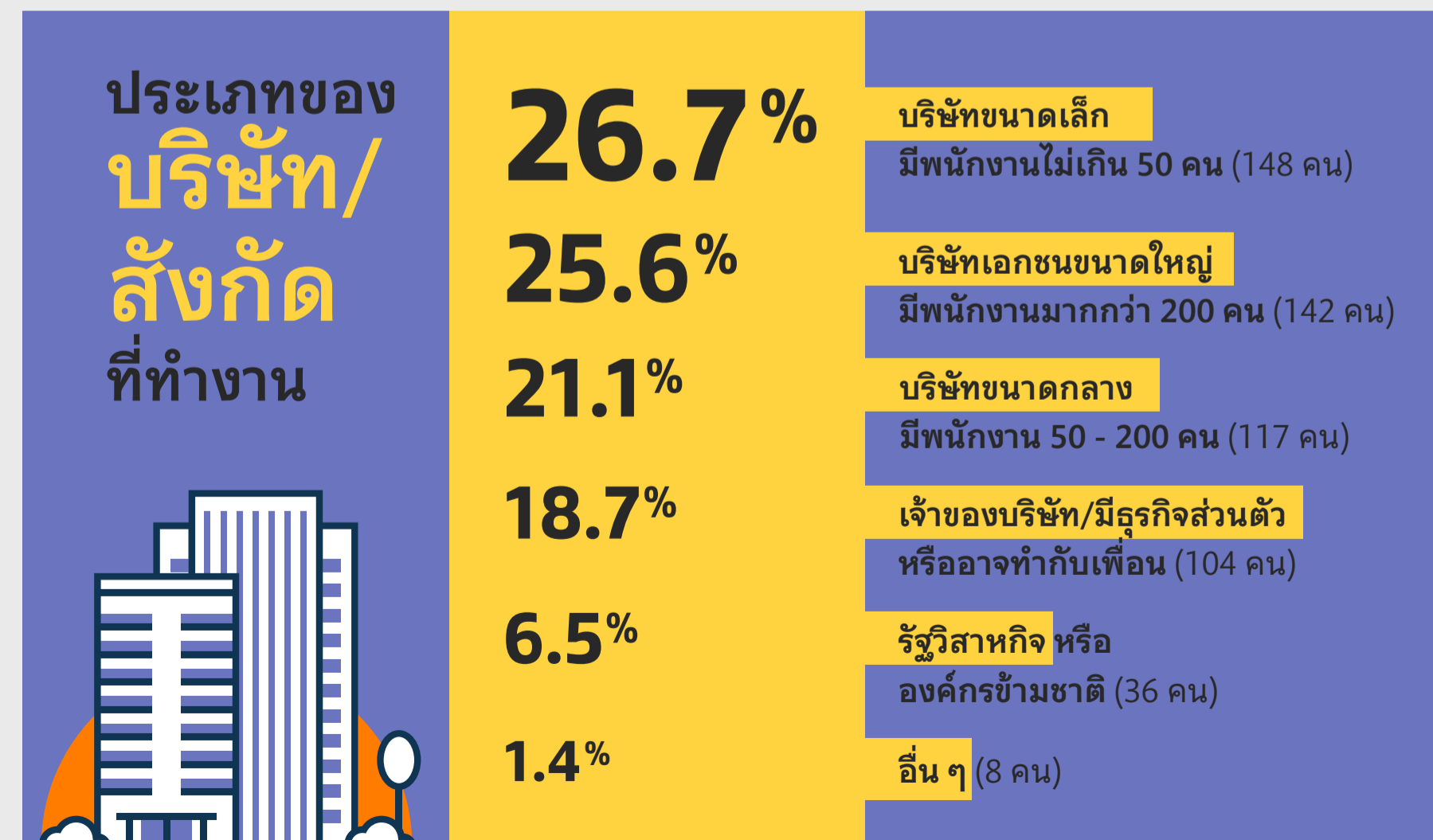
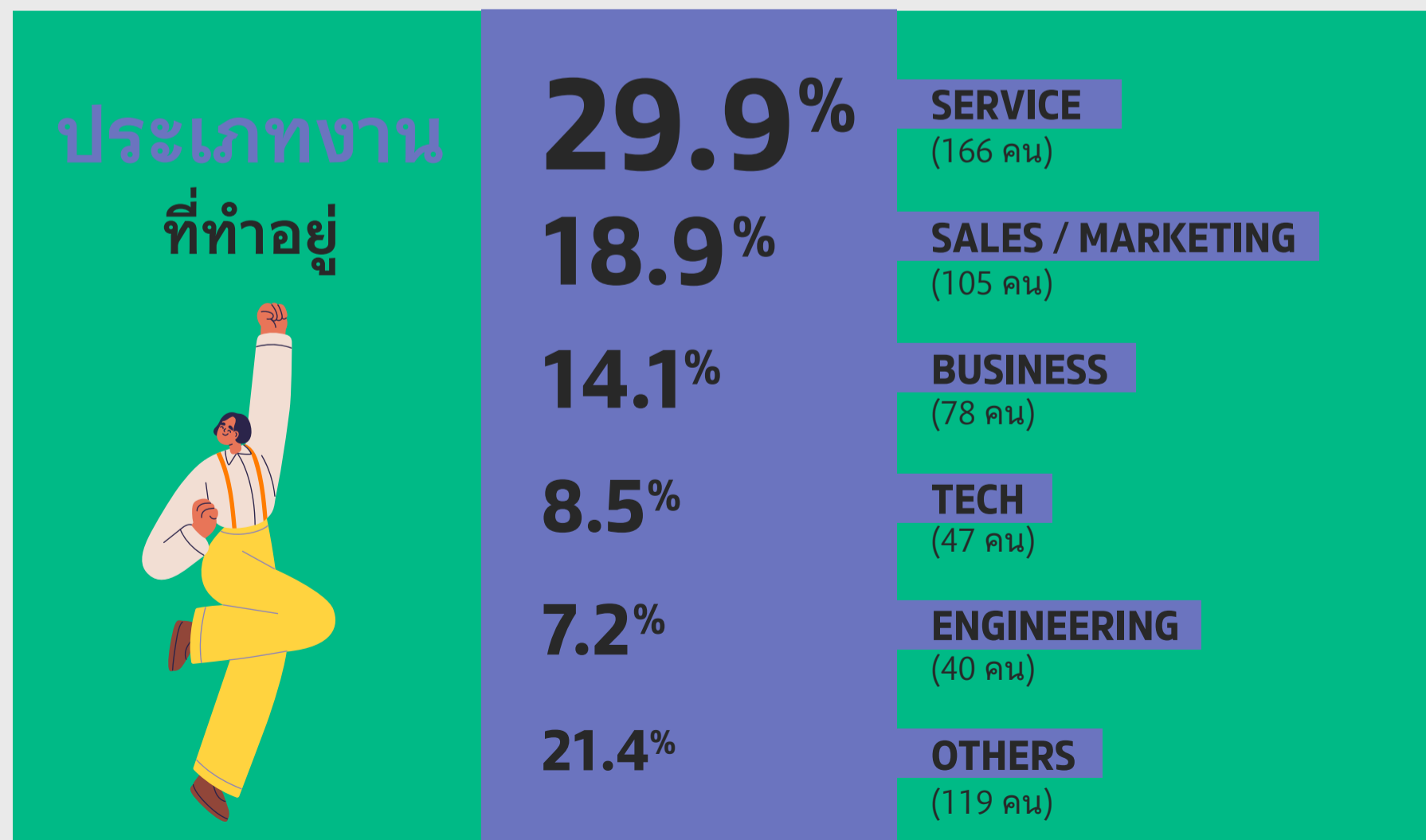
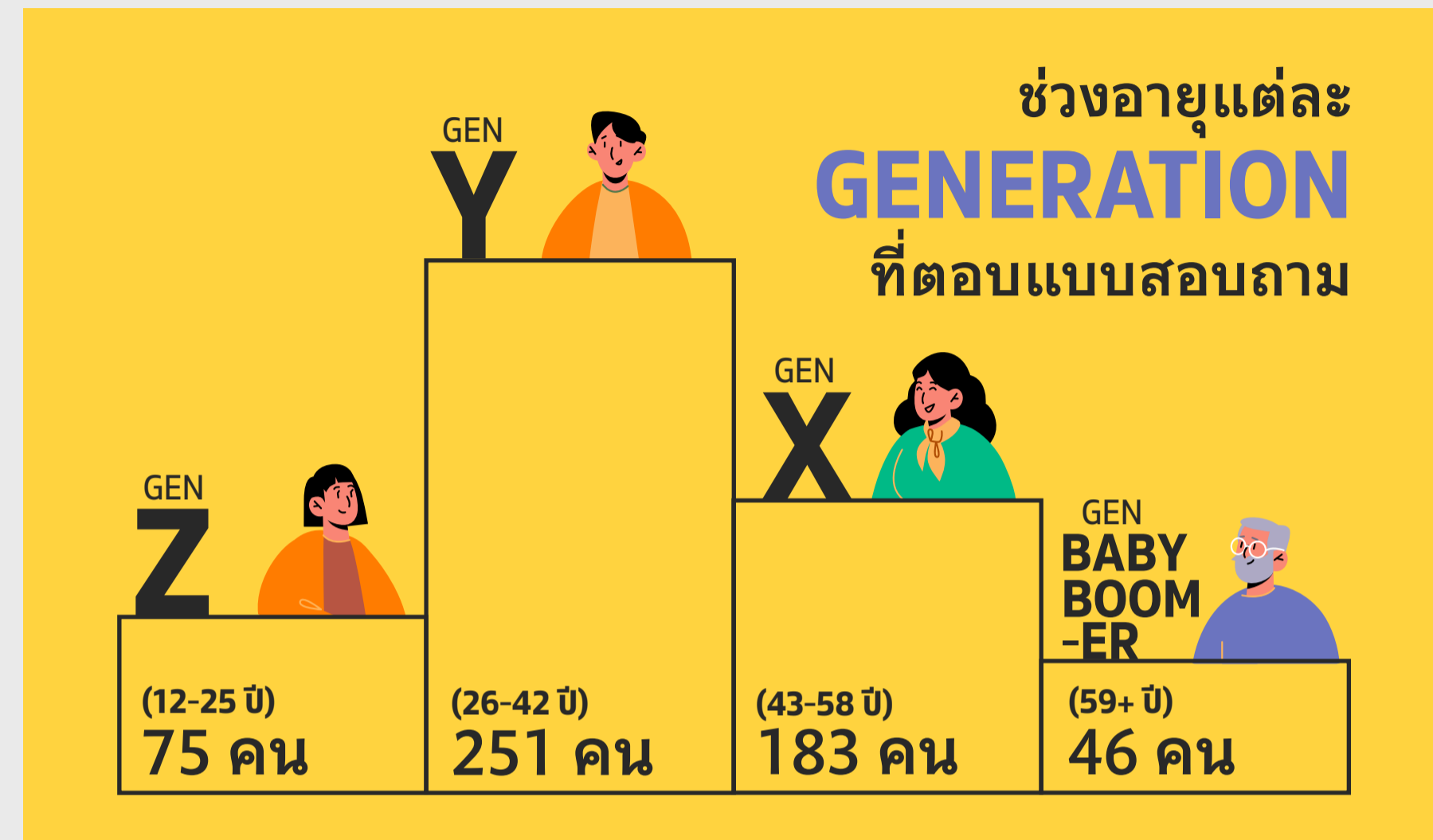
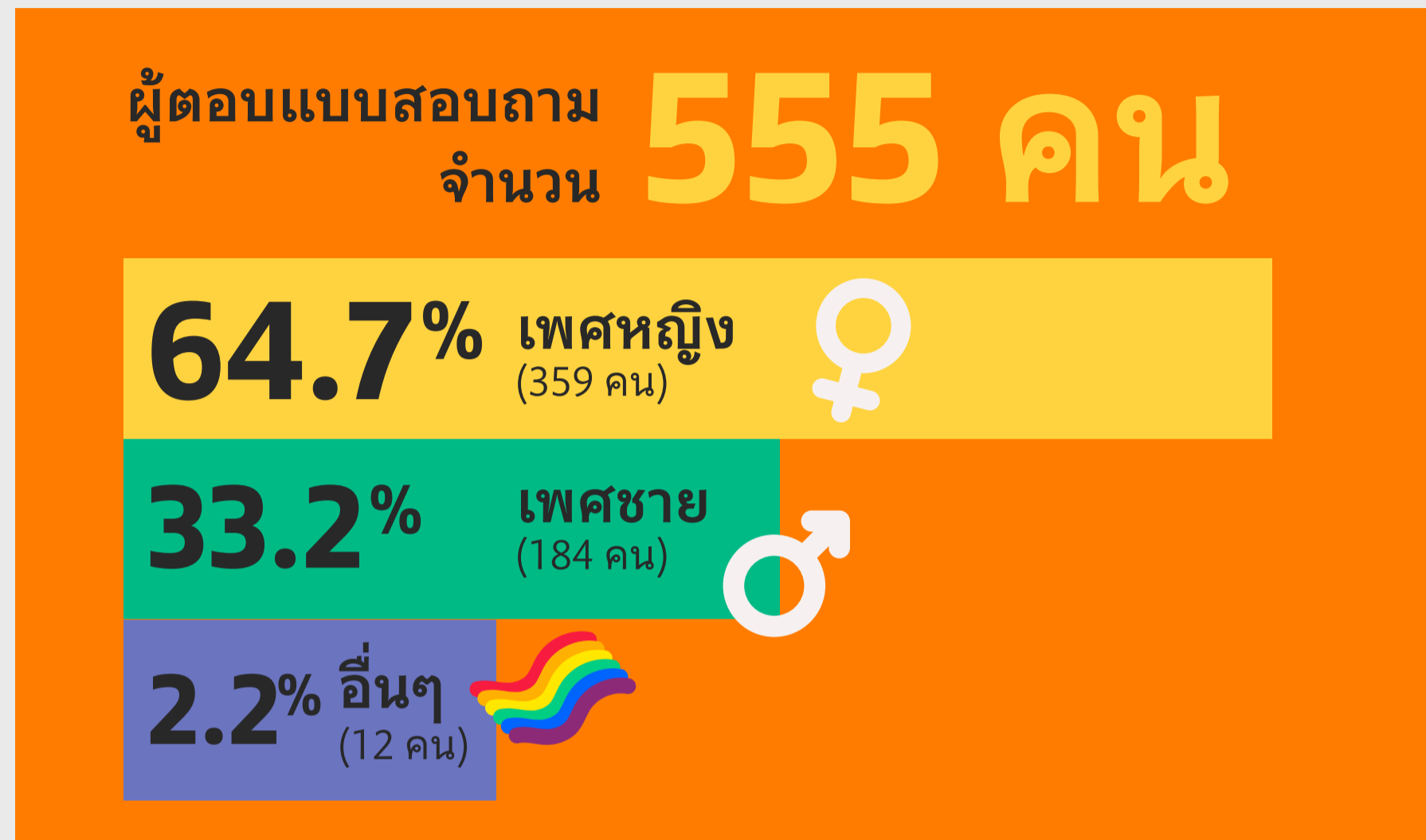
“การทำงานแบบใดคือการทำงานที่ใช้สำหรับคุณที่สุด”





# RESPONDENT PROFILE

อินไซด์คนทำงานยุคใหม่ ฉบับ 2024 by Inside SC เป็นรายงานที่สำรวจข้อมูลผ่านช่องทางออนไลน์ ตั้งแต่วันที่ 7 พฤศจิกายน ถึง 1 ธันวาคม 2023 ซึ่งเน้นผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคนไทยทั่วประเทศ



# CHAPTER 0

## เรื่องทั่วไป (ที่น่าสนใจ) ของบริษัทในไทย

- ▶ การเข้างาน รายละเอียดที่น่าสนใจจากเรื่องธรรมดา ๆ
- ▶ จุดใจพนักงานกลับออฟฟิศเป็นหน้าที่ขององค์กร



## การเข้างาน รายละเอียดที่น่าสนใจจากเรื่องธรรมดา ๆ

ถ้าให้เล่าเรื่องราวของบริษัทที่คุณทำงานอยู่ คุณอยากจะเล่าอะไรให้เราฟังบ้าง?

สายการทำงานที่คุณสังกัดอยู่...

ขนาดขององค์กร...

เรื่องเล็กน้อยที่อาจจะทำเป็นประจำจนชินและมองข้ามไปแล้ว อย่างการตอกบัตรเข้างาน เชื่อไหมว่าจากการสำรวจในกลุ่มของคนไทยพบว่า 44.42% ยังต้องมีการตอกบัตรหรือลงเวลาเข้างานให้ตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งอาจมีผลต่อการประเมินคุณภาพในการทำงานของพนักงานหากมีการเข้างานสายบ่อยครั้ง นั่นคือสิ่งที่เราถูกพร่ำสอนเรื่องโลกการทำงานมาตลอดและหลายคนคงทราบดีอยู่แล้ว แต่ตัวเลขที่น่าสนใจกลับเป็นตัวเลข 19.06% หรือคิดเป็นเกือบ 1 ใน 5 ของผู้ที่เข้าร่วมการสำรวจที่บอกว่าบริษัทไม่ได้กำหนดเวลาเข้างานสามารถเข้าทำงานตอนไหนก็ได้ ซึ่งเป็นข้อมูลที่บ่งชี้ได้ว่าบริษัทและองค์กรในไทย ให้ความสนใจและโอบรับการทำงานแบบ Flexi-time มากขึ้น



► **แตะบัตรตรงเวลา มาสาย** ยังเป็นเรื่องที่อยู่ในการทำงาน

**44.4%**

มีการตอกบัตรและลงเวลาเข้างานอย่างสม่ำเสมอ

**19.06%**

ไม่กำหนดเวลาเข้างาน เข้างานตอนไหนก็ได้

**14.6%**

ต้องมาทันประชุม ห้ามเข้าสาย

**12.3%**

ไม่แน่นอน มากี่โมงก็ได้

**9.7%**

ถึงที่ทำงานก่อนเจ้านาย



โดยรูปแบบการทำงานแบบ Flexi-time เดิมจะพบเจอได้ในบริษัทจำพวก Tech-Startup เท่านั้น ซึ่งผลสำรวจชี้ให้เห็นเพิ่มเติมว่าบริษัทไซค์กลางไปจนถึงบริษัทเอกชนขนาดใหญ่เริ่มหันมาใช้นโยบายการทำงานแบบที่ให้สิทธิ์พนักงานเลือกการเข้างานได้ด้วยตัวเอง ไม่กำหนดเวลาเข้างานมากขึ้นแม้ว่าตัวเลขที่ออกมาจะไม่ได้แสดงให้เห็นชัดเจนว่ารูปแบบการทำงานแบบ Flexi-time เติบโตขึ้นแบบก้าวกระโดด แต่ก็เห็นถึงการคงอยู่ของการทำงานรูปแบบนี้

จากการศึกษาการทำงานขององค์กรในช่วง 3-4 ปีที่ผ่านมา พบว่า Work from Home (WFH) มีข้อดีที่พนักงานมีอิสระในการจัดเวลาและควบคุมคุณภาพการทำงาน ไม่เหนื่อยในการเดินทางเข้าออฟฟิศ เข้าใจว่า WFH เป็นทางเลือกที่ดีในบางกรณี อย่างไรก็ตามการทำงานที่บ้านในระยะเวลายาวอาจส่งผลเสียต่อพนักงานเองเนื่องจากพื้นที่ปลอดภัยที่บ้านอาจกลายเป็นสถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม เช่น

### ผลเสียของการ Work from Home

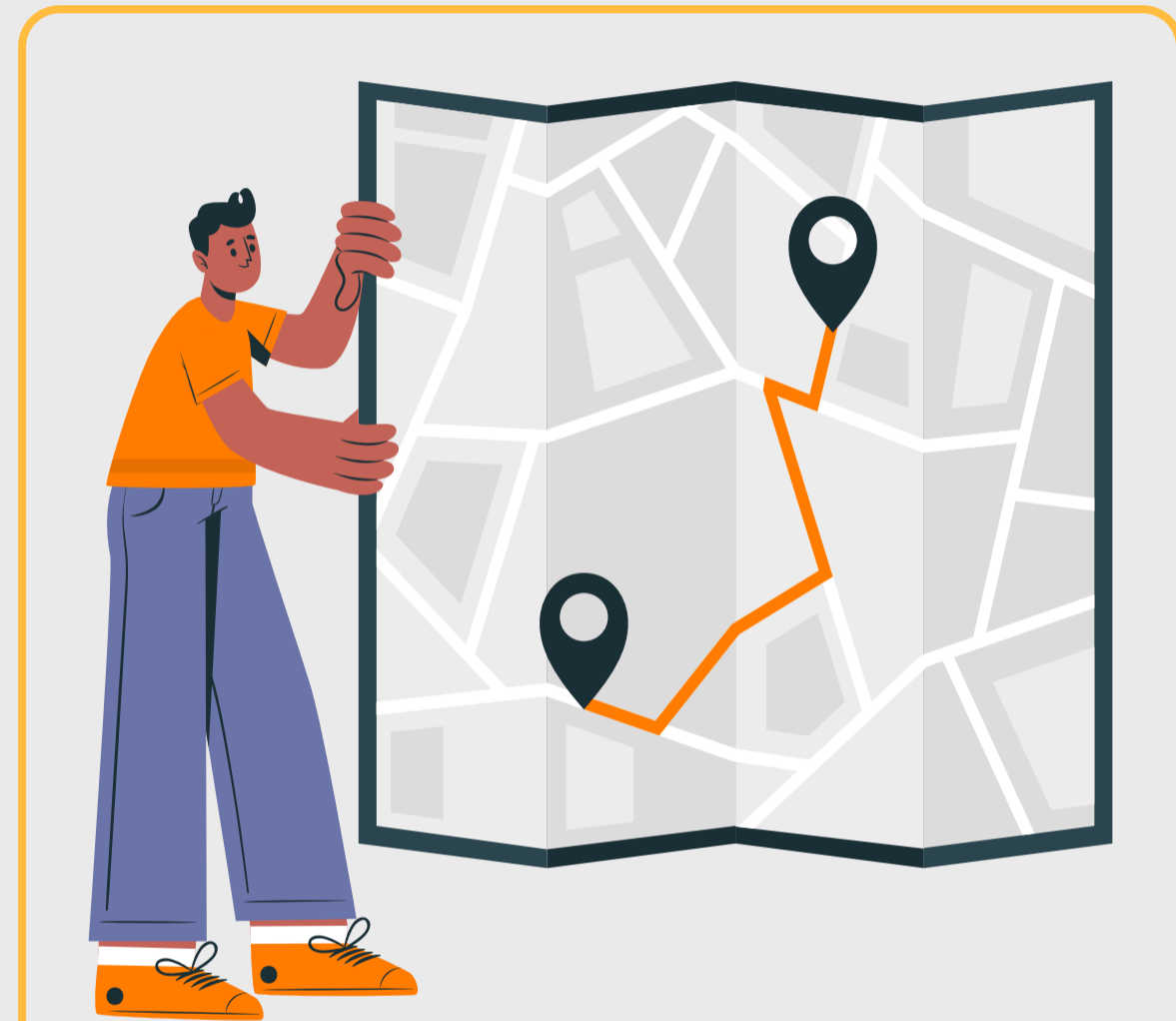
	การทำงานในห้องนอนหรือ ขาดพื้นที่ซัพพอร์ตการทำงาน
	การทำงานที่บ้านยังมีผลต่อสุขภาพทั้งทางกายและจิตวิญญาณ เช่น การกินข้าวหน้าคอมพิวเตอร์ในเวลาพักเที่ยง
	การสูญเสียพื้นที่ส่วนตัวและความต้องการในการสื่อสารกับคนรอบข้าง
	การประชุมออนไลน์อาจไม่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เท่าการพบปะในออฟฟิศ

ผลวิจัยยังบ่งชี้ว่าการเข้าทำงานในออฟฟิศส่งเสริมการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์มากกว่าการประชุมออนไลน์ถึง 8 เท่า ดังนั้น เพื่อความมีประสิทธิภาพในการทำงาน ควรมีการสลับระหว่างการทำงานที่บ้านและที่ออฟฟิศ เพื่อให้พนักงานได้รับประโยชน์ทั้งสองด้าน



## จุดใจพนักงานกลับออฟฟิศเป็นหน้าที่ขององค์กร

เมื่อองค์กรอยากจูงใจพนักงานให้กลับเข้าออฟฟิศ ‘การเดินทาง’ จึงถูกนำกลับมาเป็นปัจจัยในการพิจารณาในฝั่งของพนักงาน จากผลวิจัยพบว่า เมื่อการเดินทางไปทำงานมีระยะเกินกว่า 10 กิโลเมตรจะบั่นทอนจิตใจของพนักงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง 7-10% เลยทีเดียว



ระยะทางไปออฟฟิศ  
เกิน **10 กม.**  
ทำให้การทำงานแยกลง  
**7-10%**

ทั้งนี้ยังไม่ได้เป็นตัวแปรอื่นที่เป็นอุปสรรคเกี่ยวกับการเดินทางมา นับรวมด้วย เช่น ผู้คนที่ลี้ภัยหลบภัยมาใช้บริการขนส่งสาธารณะในช่วงเช้า พาหนะนานาชนิดบนท้องถนนที่อาจจะยัดระยะทาง 10 กิโลเมตร ให้กลายเป็น 20 กิโลเมตรในเชิงอารมณ์และความรู้สึกเท่านี้จะพอเห็นได้ว่า การเดินทางกลับเข้าออฟฟิศไม่ใช่เรื่องเล็กๆ

ตัวอย่างสวัสดิการการเดินทาง

**ค่าเดินทาง**

**ที่จอดรถ**

ดังนั้นเมื่อมีการเดินทางเกิดขึ้น องค์กรควรจะต้องสนับสนุนและออกแบบสวัสดิการการเดินทาง (Commute Policy) เพื่อให้พนักงานสามารถเดินทางมาออฟฟิศได้อย่างมี ‘ความสุข’ และที่สำคัญคือ ความเข้าใจความต้องการของพนักงานในระดับชั้นการทำงานนั้น ๆ เช่น เด็กจบใหม่อาจจะต้องการค่าเดินทาง พนักงานชั้นกลางไปจนถึงผู้บริหารอาจจะมองหาที่จอดรถ

รวมถึงรูปแบบการทำงานของแต่ละตำแหน่งที่องค์กรสามารถออกแบบเวลาเข้างานที่เข้ากับการทำงานของพวกเขาได้ เช่น ฝ่ายบัญชีจำเป็นต้องมาเตรียมความพร้อมเรื่องเอกสาร กำหนดเวลาเข้างานควรจะเป็นช่วงเช้า ในขณะที่เดียวกัน สายที่ต้องใช้แรงบันดาลใจในการทำงาน อย่างเช่น ครีเอทีฟ ที่ยืดหยุ่นในการทำงานกว่า สามารถเข้าทำงานได้สายกว่าตำแหน่งอื่นสักหน่อย นี่เป็นเพียงตัวอย่างของรูปแบบสวัสดิการการเดินทางที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องค้นหาคำตอบหรือรูปแบบที่ใช้สำหรับองค์กรและบุคลากรของตนเอง เพื่อสร้างพื้นที่การทำงานที่มีความสุขและคงไว้ซึ่งผลประโยชน์ขององค์กรไปพร้อม ๆ กันด้วยเช่นกัน



เห็นไหมว่าแค่เรื่องการตอกบัตรเข้างานสามารถเกี่ยวเนื่องมายังเรื่องสวัสดิการการกลับเข้าออฟฟิศให้กับพนักงานในองค์กรได้ เป็นเรื่องทั่วไปที่น่าสนใจและซับซ้อนกว่าที่หลายคนจะมองเห็นถึงรายละเอียดภายในภาพที่เรียบง่ายนี้ ดังนั้นเพื่อให้ทุกท่านที่อ่านมาจนจบ Chapter 0 สามารถเห็นภาพรวมของการทำงานในประเทศไทยได้ง่ายยิ่งขึ้นใน **อินไซด์คนทำงานยุคใหม่ ฉบับ 2024 by InsideSC** ฉบับนี้จึงจะเล่าเรื่องในบทถัด ๆ ไปผ่านโครงสร้างที่ย่อยให้ผู้อ่านทุกท่านได้เข้าใจง่ายขึ้นที่เรียกว่า ‘มิติทั้ง 5 ของการใช้ชีวิต’ ที่ทำให้คุณใช้พิจารณาว่าสถานที่แห่งนั้น คือที่ทำงานที่ใช้ของคุณมากน้อยแค่ไหน...

**INSIDE SC**

หนึ่งในปัญหาที่พนักงานมักสะท้อนมายังบริษัท คือเรื่อง  
ที่จอดรถ SC Asset จึงมีสวัสดิการที่จอดรถพร้อมรองรับให้กับ  
พนักงานทุกคนแบบไม่มีค่าใช้จ่าย พร้อมด้วยจุด EV Charger ฟรี  
เพื่อสนับสนุนการใช้รถยนต์พลังงานไฟฟ้า

สำหรับพนักงานอีกกลุ่มที่เดินทางด้วยรถ  
สาธารณะ SC Asset ยังร่วมมือกับรถพลังงาน  
ไฟฟ้า Muvmi เพื่อรับส่งพนักงานถึงบริษัท  
อย่างปลอดภัยและใส่ใจสิ่งแวดล้อม

# CHAPTER 1



SHADE#1

## ลักษณะนิสัยและผู้คน

- ▶ หนึ่งในของพนักงานออฟฟิศพูดคุยอะไรกันหรือ?
- ▶ หัวข้อ (เกือบจะ) ห้ามพูดในที่ทำงาน
- ▶ 'วัฒนธรรมองค์กร' ก็เขาทำกันมาแต่ก็ดราม่าได้ง่าย ๆ



# หนึ่งวันของพนักงานออฟฟิศพูดคุยอะไรกันหรือ?

“พี่คนนั้นเขาดูแปลก ๆ นะ เวลาถามอะไรก็ไม่ตอบ  
ชวนคุยอะไรก็ไม่ค่อยคุย”

“เมื่อวานได้ดูซีรีส์ที่อ่อนใหม่ในเน็ตพลิกซ์  
แล้วหรือยัง ซีซั่นใหม่เพิ่งมาเมื่อวานเลย  
ดูจนเกือบเช้า นี่ถ้าไม่ติดว่ามีประชุมเช้า  
คงจบซีซั่นไปแล้ว”

นี้อาจเป็นเพียงตัวอย่างจากหลากหลายรูปแบบบทสนทนาที่อาจเกิดขึ้น  
ในองค์กรของคุณ ในชีวิตของมนุษย์ทำงาน เรามีเรื่องราวมากมาย  
สำหรับเลือกหยิบมาพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานและใช้ว่าเราจะคุยเรื่องนี้  
กับทุกคน นั้นผ่านการเลือกภายในหัวของเรามาแล้วว่า ใครคือ  
เพื่อนร่วมงานที่เราสบายใจและพร้อมจะแชร์เรื่องราวต่าง ๆ ที่ต้นลึก  
แตกต่างกันออกไป



▶ เทียบเรื่องที่คุณเป็นระดับความสนิทระหว่างคุณและคนที่ทำงาน

# 89.6%

สามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้  
โดยแชร์เรื่องทั่วไปและส่วนตัว

แต่ !

# 8.8%

ที่มีเพื่อนร่วมงาน “ฟิลมองตากี่รู้ใจ”

จากการสำรวจพบว่าเพียง 8.8% เท่านั้นที่มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นเพื่อน  
ในชีวิตจริง ๆ โดยมีความเข้ากันได้จากทัศนคติการทำงานและการใช้  
ชีวิตที่ตรงกัน นอกจากนี้ความช่วยเหลือที่ได้รับจากการทำงาน  
อาจจะเป็นตัวกำหนดสถานการณ์ที่สามารถแลกเปลี่ยนความรู้สึก  
ทางอารมณ์และความคิด หากการสนทนาเกี่ยวข้องกับงานภาพรวม  
ของการสำรวจแสดงว่า 89.6% สามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานได้  
ปกติแชร์ทั้งเรื่องส่วนตัวและทั่วไป และชอบอัปเดตเทรนด์ที่เกิดขึ้นใน  
สังคมเพื่อนร่วมงาน





# หัวข้อ (เกือบจะ) ห้ามพูดในที่ทำงาน

ต่อให้มนุษย์จะเป็นสัตว์สังคมที่ชอบพูดคุย หยิบหัวข้อเรื่องราวต่าง ๆ มาให้บทสนทนาสั้นไฉลและเรียนรู้ทำความเข้าใจเรื่องราวของกันและกันมากแค่ไหนก็ตาม ในสังคมการทำงานเองมีหัวข้อที่ไม่ควรนำมาพูดหรือถามกันกับเพื่อนร่วมงานเช่นกัน จากผลสำรวจได้ถามความเห็นของคนทำงานว่า เรื่องราวหัวข้อไหนบ้างที่จะไม่ถาม หรือพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน

อันดับ 1  
#เงินเดือน

อันดับ 2  
#ความเจ็บป่วย

อันดับ 3  
#การนิทนาบว่าร้ายผู้อื่น

ประเด็นที่นำมาเป็นอันดับ 1 นั่นคือ เรื่องเงินเดือน เพราะเงินเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนระหว่างบุคคล แม้ว่าเราจะยินดีกับเพื่อนร่วมงานคนเก่งของเราแค่ไหนก็ตาม แต่ ณ วันที่ความรู้สึกในการทำงาน มีความตึงเครียดเข้ามาเกี่ยวข้อง หัวข้อเรื่องเงินเดือนอาจกลายเป็นเชื้อไฟชั้นดีในความขัดแย้งระหว่างคุณและเพื่อนร่วมงานได้ เรื่องเงินเดือน จึงเป็นหัวข้อที่อ่อนไหวมาก ๆ และควรหลีกเลี่ยงอย่างยิ่งที่จะแบ่งปันหรือถามคนอื่น

ประเด็นอันดับ 2 คือ เรื่องประวัติความเจ็บป่วย จริงอยู่ที่เราอาจจะอยากแชร์ประสบการณ์เฉียดตายจากการเจ็บป่วยของเรา หรือเล่าให้เป็นอุทาหรณ์กับคนอื่น แต่เชื่อเถอะว่า ในเรื่องราวความเจ็บป่วยมีคนอีกมากมายที่ตั้งคำถามถึงสาเหตุหรือเข้าใจผิดของอาการต่าง ๆ รวมทั้งการเจ็บป่วยไม่ใช่เรื่องที่คนทั่วไปจะอยากรู้ การพูดคุย เรื่องอาการเจ็บป่วยอาจทำให้บทสนทนาพลิกสถานการณ์ไปเลยก็ได้

ประเด็นอันดับ 3 คือ เรื่องการนิทนาบว่าร้ายผู้อื่น เราอาจจะเห็นคอนเทนต์ของการนิทนาบเพื่อนร่วมงานในเชิงตลกขบขันมากมายในโลกโซเชียลแต่ในชีวิตจริงการเป็นตัวต้นเรื่องของ การนิทนาบผู้อื่นอาจจะสนุกปากหรือได้รับความสนใจในช่วงแรกเท่านั้น แต่ในระยะยาวภาพลักษณ์ของคุณย่อมไม่ดีแน่

หัวข้ออื่น ๆ ที่ไม่ควรพูด

<p>ความเห็นด้านศาสนาและการเมือง</p>	<p>เรื่องคนรักเพื่อนสนิท</p>
-------------------------------------	------------------------------

นอกจากนี้ยังมีหัวข้ออื่นอีกที่ได้รับการนำเสนอมาในหมวดหัวข้อ ที่ไม่ควรพูด เช่น ความเห็นด้านศาสนาและการเมือง ที่เป็นความเชื่อส่วนบุคคลและมีความหลากหลายที่ซับซ้อน การเห็นต่างในเรื่องนี้อาจนำไปสู่อคติในการทำงานและพัฒนาไปสู่ความขัดแย้งระหว่างพนักงาน ในองค์กรได้ หรือแม้แต่ข้อมูลส่วนตัวที่เรามองว่าเป็นเรื่องธรรมดา เช่น เรื่องคนรัก เพื่อนสนิท ข้อมูลเหล่านี้อาจจะจะเป็นข้อมูลที่เรานึกไม่ได้คิดอะไร แต่เพื่อนร่วมงานสามารถนำข้อมูลของเราไปเล่าต่อได้ และอาจเลยเถิดจนกลายเป็นเรื่องที่เราไม่อาจจะคาดคิดได้



## INSIDE SC

ในมุมมองของ SC Asset การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี จะเปิดโอกาสให้พนักงานสร้างบทสนทาระหว่างกันและกันได้ อย่างราบรื่น ทาง SC Asset เองจึงได้สร้างโอกาสให้คนต่างทีมได้เกิดบทสนทากันผ่านพื้นที่ในออฟฟิศที่เรียกว่า CO.Lab ซึ่งมีโซนนิ่งต่าง ๆ ที่เหมาะให้พนักงานได้มาใช้เวลา นอกเหนือจากการทำงาน เช่น มุมกาแฟ CO.Coffee ที่ให้คนได้มาจิบกาแฟ พูดคุยเรื่องราวเบา ๆ แลกเปลี่ยนความคิด หรือมุม Canteen ที่สามารถมานั่งรับประทานอาหารและพบปะกับเพื่อนต่างแผนกกันได้




## หัวข้อ (เกือบจะ) ห้ามพูดในที่ทำงาน

จะเห็นได้ว่าการพูดคุยในที่ทำงานจะสะท้อนเรื่องบรรยากาศของเพื่อนร่วมงานที่คุณต้องเจอในแต่ละวัน เราเชื่อความสนิทใจระหว่างเพื่อนร่วมงานและตัวคุณเองถูกผูกโยงกับระดับความตื่นลึกของหัวข้อบทสนทนาที่เกิดขึ้น และนั่นเกี่ยวเนื่องกับบรรยากาศการทำงานด้วยเช่นกัน บทความจาก REERACOEN ‘กล่าวว่าคุณมีความสุขในการทำงานนอกจากจะเป็นเรื่องของเงินแล้วยังเป็นเรื่องของเพื่อนร่วมงานที่ดีอีกด้วย’ เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีเท่ากับการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี เมื่อเราได้อยู่ในสังคมที่เป็นมิตร โอกาสในการเติบโต เรียนรู้ย่อมได้รับการสนับสนุนจากคนรอบข้าง ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของตัวเอง ทั้งยังสร้างแรงใจในการพัฒนาตัวเองได้ในทางอ้อมอีกเช่นกัน นี่อาจจะเป็นปัจจัยต้น ๆ ที่ถูกใช้พิจารณาว่าที่ทำงานแห่งนี้คือสถานที่ทำงานในฝันของคุณหรือไม่

### INSIDE SC

จริงอยู่ที่ภายในองค์กรมีเรื่องมากมายที่ (เกือบจะ) ห้ามพูด นอกเหนือจะหัวข้อที่ยกไปแต่นโยบายของ SC Asset ที่สนับสนุนให้คนทุกระดับ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ ใน Session ของ Town Hall จะเปิดโอกาสให้พนักงานทุกระดับ มีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะพูดคุย สอบถามกับ CEO โดยตรง



## ‘วัฒนธรรมองค์กร’ ก็เขากำกันมาแต่ก็ดราม่าได้ง่าย ๆ

▶ วัฒนธรรมแบบไทย ๆ เช่น นอบน้อม ให้เกียรติผู้สูงอายุ จะทำให้ทำงานง่ายขึ้น?

# 91.9%

เห็นด้วยว่าวัฒนธรรมแบบไทย ๆ เป็นตัวช่วยให้ชีวิตการทำงานง่ายขึ้น

แต่ ! เสียงครึ่งหนึ่งไม่ชอบวัฒนธรรมไทย ๆ เช่นนี้ และอยากให้หมดไปจากองค์กรไทยได้แล้ว

ปัจจัยสุดท้ายที่เกี่ยวข้องกับผู้คนและเป็นอุปสรรคหลักที่หลายองค์กรไม่สามารถก้าวข้ามไปได้ นั่นคือ วัฒนธรรมองค์กร จากการตั้งคำถามว่า การใช้ความนอบน้อม ให้เกียรติผู้สูงอายุในที่ทำงาน ทำให้การทำงานง่ายขึ้นจริงหรือไม่? 91.9 % เห็นตรงกันว่า การใช้วัฒนธรรมแบบไทย ๆ ยังคงทำให้การทำงานในปัจจุบันง่ายขึ้นจริง ทั้งทำให้หัวหน้ารักและเอ็นดูมากขึ้นคอยให้ความช่วยเหลือและทำงานได้ง่ายขึ้น แต่เสียงครึ่งหนึ่งก็กล่าวเช่นกันว่า ในยุคการทำงานปัจจุบัน เราไม่ควรต้องคำนึงถึงวัฒนธรรมแบบไทย ๆ ที่พึ่งพาความเอ็นดูจากหัวหน้าอีกแล้ว ควรโฟกัสเฉพาะความถูกต้องและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเป็นหลักซึ่งคนทำงาน Gen Y และ Gen Z ต่างเห็นตรงกันในเรื่องนี้

สรุปใจความได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรที่คนรุ่นใหม่มองหาในอันดับต้น ๆ คือเรื่องของการไม่จำกัดเพศและอายุ ซึ่งถูกผูกโยงกับเรื่องอิสระทางความคิด คนรุ่นใหม่คาดหวังให้องค์กรได้มีพื้นที่ให้พวกเขาได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้ใหญ่ได้โดยไม่ถูกนำคำว่า ‘เป็นเด็ก’ มากดทับในเชิงอำนาจ เพียงแค่การแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะมนุษย์คนหนึ่งต่อมนุษย์อีกคนหนึ่งเท่านั้น และให้ทุกความผิดพลาดที่เกิดขึ้นไม่ได้เป็นเรื่องน่าอับอาย แต่เป็นโอกาสในการเรียนรู้เพื่อสร้างสิ่งใหม่ ๆ จากข้อผิดพลาดนั้น ๆ เมื่อพวกเขาให้ความเคารพผู้อื่น สิ่งตอบแทนที่คาดหวังไม่ได้มากมายนัก แต่เป็นเพียงแค่การให้เกียรติที่เท่าเทียมกันกลับมาเท่านั้นเอง





# CHAPTER 2

SHADE#2

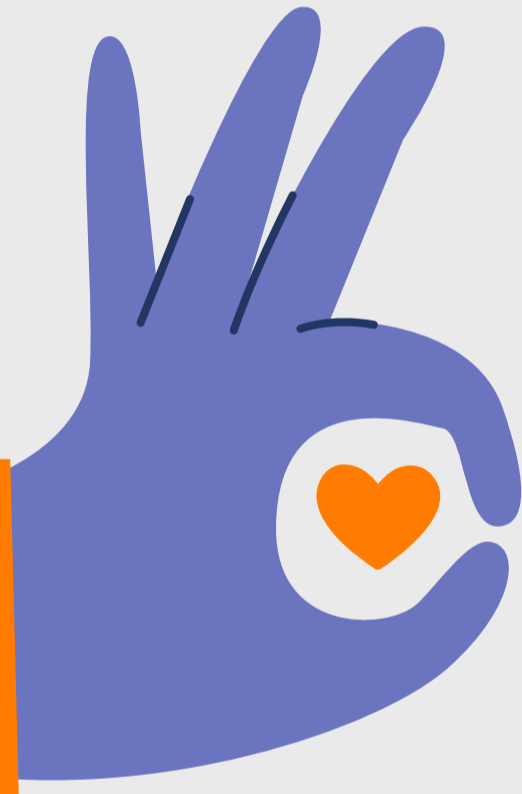
## ไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิต

- ▶ สวัสดิการยุคนี้ ต้องดีแค่ไหนถึงตอบโจทย์
- ▶ เงิน เงิน เงิน เงินเดือนคือคำตอบสุดท้าย?



# สวัสดิการยุคนี้ ต้องดีแค่ไหนถึงตอบโจทย์

ใน 1 วันมี 24 ชั่วโมง และเราใช้เวลาในการทำงานไปแล้ว 8 ชั่วโมง และถ้าคิดว่าตามหลักการคนเราควรนอนหลับพักผ่อนให้ได้วันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน นั่นเท่ากับว่า โลกการทำงานคือเวลาครึ่งหนึ่งของตอนตื่นไปแล้ว มนุษย์จึงมองหาความสุขในการทำงาน โดยคำนึงถึงองค์ประกอบอื่นอีกที่ไม่ใช่แค่เนื้องาน แต่คือความสามารถในการมีไลฟ์สไตล์ที่อยากจะเป็นได้ ผ่านการสนับสนุนที่เหมาะสมเทียบเท่ากับคุณภาพของงานที่เราทำให้กับองค์กร ทั้งเรื่องของสวัสดิการที่ตอบโจทย์การใช้ชีวิตของแต่ละคนที่แตกต่างกัน รวมทั้งเงินเดือนที่สมเหตุสมผล



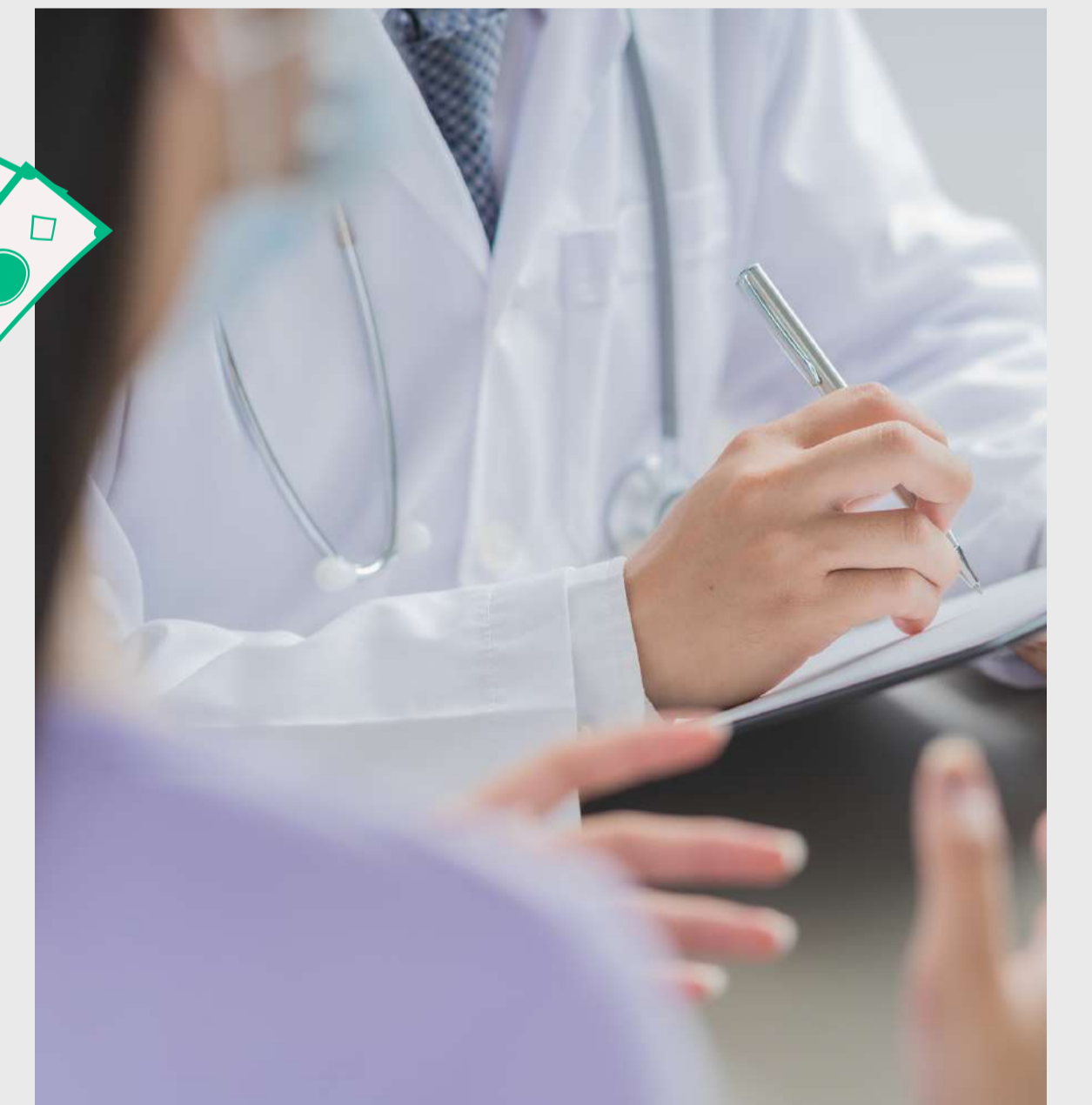
ในแง่มิติไลฟ์สไตล์ของคนทำงาน เราจึงได้ศึกษาเรื่องสวัสดิการที่องค์กรมอบให้กับพนักงาน และพบว่า ในปี 2023 มีสวัสดิการที่หลากหลายและสนับสนุนการใช้ชีวิตของพนักงานในที่เฉพาะเจาะจงและเข้ากับยุคสมัยมากยิ่งขึ้น บางองค์กรมีสวัสดิการที่อนุญาตให้พนักงานที่เข้ารับการผ่าตัดแปลงเพศ ได้ลาพักฟื้นแยกส่วนออกมาจากการลาป่วยปกติ หรือการอ้าแขนรับรูปแบบการทำงานที่คล่องตัวมากยิ่งขึ้น อย่างการทำงานที่ไม่จำเป็นต้องเข้าออฟฟิศ บางองค์กรอนุญาตถึงขั้นให้พนักงานสามารถทำงานจากมุมไหนของโลกก็ได้ แล้วเสียงจากคนทำงานมองว่าสวัสดิการแบบไหนบ้างที่ตรงใจกับโจทย์การใช้ชีวิตและช่วยให้การทำงานดีขึ้น

ผลสำรวจในกลุ่มคนทำงานยกให้ 3 สวัสดิการนี้เป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตในการทำงานดีขึ้นจริง ทั้งเหตุผลว่าด้วยเป็นสวัสดิการที่เข้าใจรูปแบบการใช้ชีวิตของคนทำงานจริงและเป็นสวัสดิการที่มีโอกาสได้ใช้จริง โดยทั้ง 3 อันดับที่ว่ามา นั่นคือ

1	สวัสดิการประกันสุขภาพ	
2	สวัสดิการประกันชีวิตและอุบัติเหตุ	
3	สวัสดิการโบนัสและเงินพิเศษตามโอกาสต่างๆ	

**อันดับ 1 สวัสดิการที่สำคัญที่สุดคือประกันสุขภาพ**  
ส่วนใหญ่คนทำงานเห็นว่าร่างกายเป็นเครื่องมือนำสำคัญที่ต้องดูแลอย่างสม่ำเสมอ ไม่ต่างจากการตรวจเช็คเครื่องยนต์ เพียงแต่ค่าใช้จ่ายทางการแพทย์มักไม่ใช่เรื่องเล็กน้อย และอาจกระทบกับรายได้หลัก การเสนอแพคเกจประกันสุขภาพจึงเป็นทางเลือกที่ช่วยรองรับค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ หากไม่มีประกันสุขภาพเป็นปัจจัยสนับสนุนนี้พนักงานอาจล้มที่จะพบแพทย์เนื่องจากความกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่อาจมีผลกระทบต่อรายได้ นอกจากนี้ สุขภาพที่ไม่ดีอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานด้วย

**อันดับ 2 สวัสดิการประกันชีวิตและอุบัติเหตุ**  
ต่อเนื่องมาจากสวัสดิการอันดับ 1 การมีสวัสดิการอย่างประกันชีวิตและประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานในองค์กร เป็นหนึ่งในการรับประกันความมั่นใจให้กับพนักงานและครอบครัวไม่มากก็น้อย เพราะทั้งสองเหตุการณ์นี้เป็นเรื่องที่ยากจะป้องกันได้ แต่เกิดได้ขึ้นอย่างคาดไม่ถึงถึงเช่นกัน แม้ว่าจะเป็นข้อมูลตั้งแต่ปี 2016 ที่องค์การอนามัยโลก (WHO) รายงานจำนวนผู้เสียชีวิตจากการทำงานหนักถึง 745,000 คน ซึ่งเป็นตัวเลขที่เพิ่มขึ้นจากปี 2000 ถึง 29% ลองจินตนาการว่าภายใต้ความกดดันของการทำงานที่เกี่ยวข้องจากประเด็นเศรษฐกิจที่ระอุขึ้นทั่วโลก จำนวนของคนทำงานที่ต้องทำงานหนักในปัจจุบันจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นแค่ไหน นี่จึงเป็นสาเหตุที่การมีประกันชีวิตของพนักงานจึงเป็นสวัสดิการที่คนทำงานในไทย ต่างให้ความสำคัญเป็นอันดับ 2



### อันดับ 3 สวัสดิการโบนัสและเงินพิเศษตามโอกาสต่างๆ

ต่อให้เงินเดือนสูงแค่ไหนก็ตาม การมีโบนัสพิเศษให้กับพนักงานที่ตั้งใจทำงาน ท่วมเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กร นั่นคือรางวัลตอบแทนที่ช่วยให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานต่อไป และทำให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานทุ่มเทตลอดปีและความกระตือรือร้นที่มอบให้เป็นที่ประจักษ์ในสายตาขององค์กรเช่นกัน

เราจะเห็นจุดร่วมของสวัสดิการทั้ง 3 อันดับจากผลวิจัยนี้ว่า สิ่งที่มีความสำคัญที่สุดสำหรับพนักงานในการพิจารณาที่จะทำงาน ในบริษัทหรือองค์กรใด คือการมีสิทธิในการทำงานที่เหมาะสมและมีสิ่งสำคัญที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและมีความมั่นใจในชีวิตการทำงานของตนเอง และครอบครัวอย่างเพียงพอและทันที

## INSIDE SC

นอกเหนือจากสวัสดิการทั่วไปที่องค์กรต่างมีให้เป็นค่ามาตรฐานกับตัวพนักงาน SC Asset ยังมีสวัสดิการพิเศษที่เข้าใจทุกคนอีกมากมาย เช่นสวัสดิการสมรสเท่าเทียม ที่มอบเงินจำนวน 10,000 บาท ให้กับพนักงานและคู่รักที่ตกลงปลงใจใช้ชีวิตร่วมกัน ไม่ว่าคุณจะเป็นเพศไหนก็ตาม หรือสวัสดิการกองทุนสำหรับลูกหลานพนักงาน ที่มอบทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงานในระดับชั้น อนุบาล - ปริญญาตรี เพื่อเป็นการช่วยเหลือ และบรรเทาความเดือดร้อนด้านค่าใช้จ่ายให้กับพนักงาน



## เงิน เงิน เงิน เงินเดือน คือคำตอบสุดท้าย?

▶ ในมุมมองของคุณ งานและเงินเดือนต้องเหมาะสมกัน?

# 60.4%

จริง เงินมาแค่ไหน ก็ทำงานแค่นั้น

# 39.6%

ไม่จริง เงินเดือนแค่ไหน ก็พร้อมทุ่ม

ไม่ใช่แค่สวัสดิการเท่านั้นที่จะช่วยให้ชีวิตในการทำงานดีขึ้น เพราะเสียงจากคนทำงานต่างให้เหตุผลของการทำงานแทบจะเป็นเสียงเดียวกันว่า เงินเดือนคือปัจจัยหลักของการตัดสินใจมาทำงาน และกว่า 60.4% มองว่าเงินเดือนมีผลต่อคุณภาพการทำงาน และปริมาณงานและเงินเดือนจะต้องสมเหตุสมผลด้วย

แนวความคิดการทำงานให้เท่ากับเงินเดือนที่ได้รับไม่ใช่เรื่องที่น่าอาย และการที่องค์กรมอบหมายงานที่เกินหน้าที่และตำแหน่งของตัวเอง เป็นการถูกเอาเปรียบและไม่แฟร์กับฝั่งพนักงานเอง ในขณะที่ผู้ให้ความเห็นที่เหลื่อมมองว่า ต่อให้ได้รับเงินเดือนแค่ไหนก็ตาม การทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมาให้เต็มที่และดีที่สุดเป็นหนึ่งในเป้าหมายของการทำงาน ทั้งยังมองเป็นโอกาสในการท้าทายตัวเอง เพื่อให้ได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองจากประสบการณ์ที่ได้เจอ

ความคิดเห็นทั้งสองฝั่งแตกต่างกันและสะท้อนถึงทัศนคติการทำงานที่ไม่มีผิดไม่มีถูก ไม่ว่าจะฝั่งที่เลือกทำงานให้เท่ากับเงินเดือนที่ได้รับ หรือฝั่งที่ทุ่มสุดตัวกับการทำงานและมองทุกอุปสรรคเป็นโอกาส เพียงแค่องค์กรต้องเข้าใจข้อเท็จจริงที่ว่า มนุษย์มีสิ่งที่มีเหนือกว่าเงินเป็นแรงจูงใจและมนุษย์ทุกคนมีขีดจำกัด เมื่อถึงจุดหนึ่งก็ต้องพักผ่อนใช้ชีวิตส่วนตัว การให้ค่าแรงที่เพิ่มขึ้นในจุดที่อึดตัวแล้ว อาจไม่ทำให้ทำงานหนักมากขึ้นตามจุดนี้ควรระมัดระวังและคิดให้รอบคอบเป็นพิเศษ



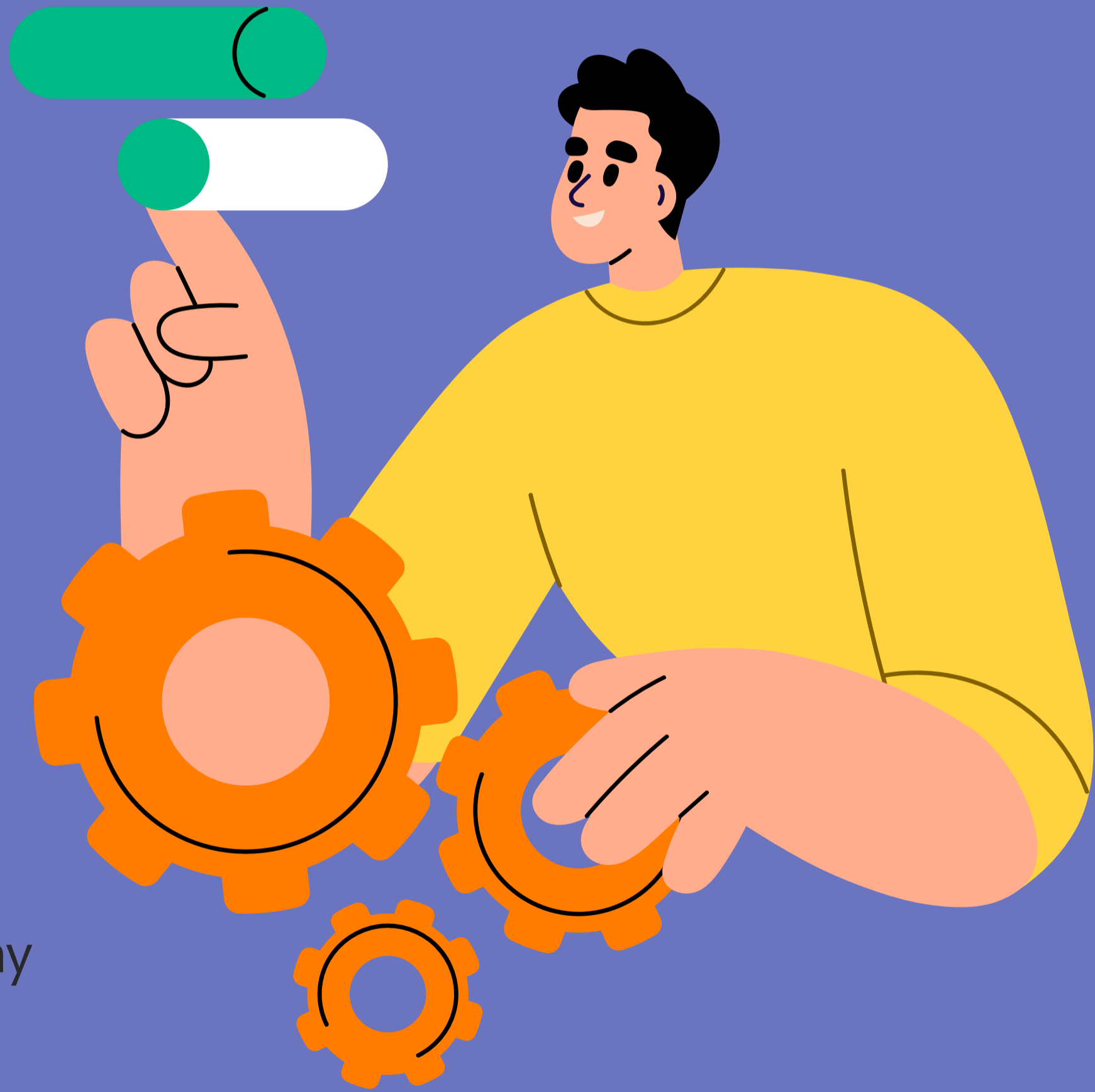


# CHAPTER 3

SHADE#3

## เจ็อนไซ (อีกมากมาย) ในที่ทำงาน

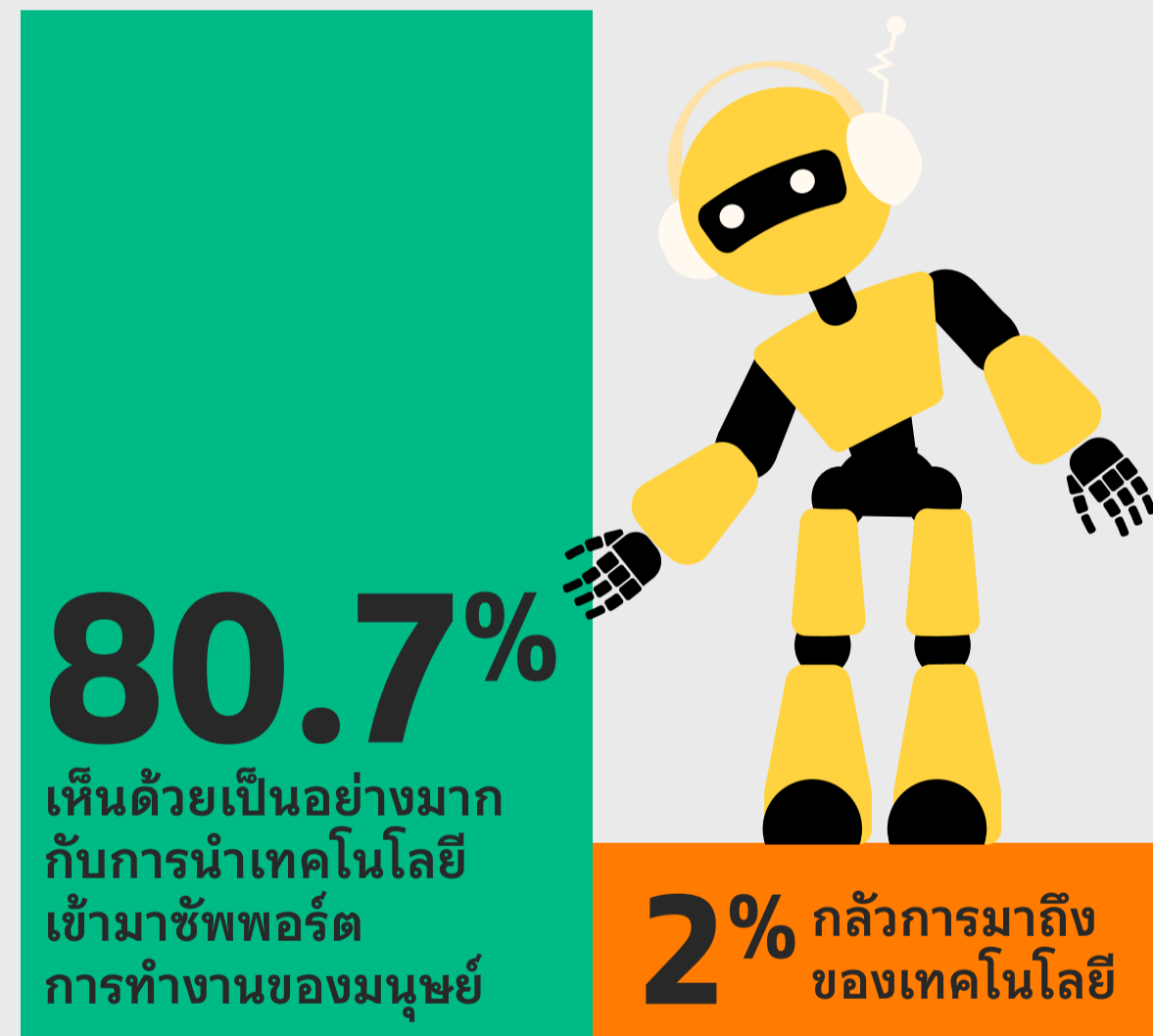
- ▶ A.I. เก่งกาจ มนุษย์ตกงานแน่แล้วไหม?
- ▶ โอบรับได้ง่ายกว่ากับการทำงานแบบ Work-Life Harmony
- ▶ แรงกดดันที่หนักหน่วง จะรับมืออย่างไรให้ไหว?



# A.I. เก่งกาจ มนุษย์ตกงานแน่แล้วไหม?

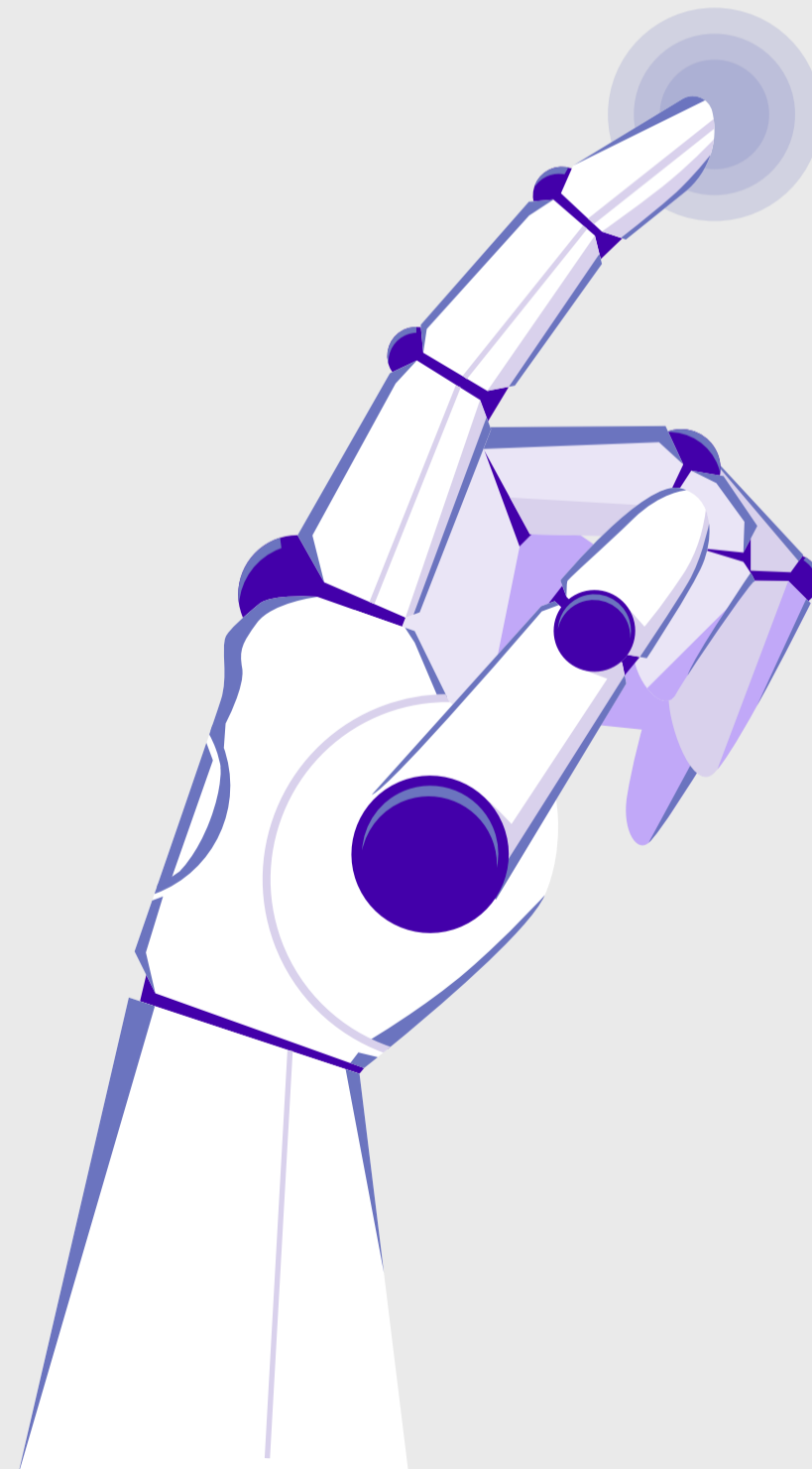
หลังจากได้สำรวจตนเองผ่านมิติของลักษณะนิสัยผู้คนและไลฟ์สไตล์การใช้ชีวิตในที่ทำงานไปแล้ว เราจะมาดำดิ่งสู่อีกหนึ่งมิติของในที่ทำงานที่คุณจะต้องพบเจอ และแทบจะไม่สามารถควบคุมอะไรได้เลย

▶ เทคโนโลยีต่าง ๆ ช่วยการทำงานของคุณได้แค่ไหน และการพัฒนาต่อไปเรื่อย ๆ จะดีต่อการทำงานของคุณใช้ไหม?



เริ่มกันที่เงื่อนไขแรก นั่นคือการนำเทคโนโลยีเข้ามาให้มีส่วนร่วมในการทำงานมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะในปี 2023 ที่ผ่านมาคือ การเติบโตอย่างก้าวกระโดดของแอปพลิเคชันหรือโปรแกรมที่นำ Generative A.I. เข้ามาเป็นหัวใจหลักของการทำงาน ซึ่งเป็นตัวช่วยสำคัญที่ทำให้งานของมนุษย์มีความซับซ้อนน้อยลง ลดขั้นตอนการทำงาน ที่โดยปกติจะต้องใช้แรงงานของมนุษย์ทำด้วยตัวเอง หากแต่เพียงป้อนคำสั่งหรือความต้องการที่เจาะจงและชัดเจนเพียงพอ งานเหล่านั้นก็ถูกเรียบเรียงออกมาให้กับคนทำงานอย่างเรียบร้อย

โดยผลสำรวจที่ได้สอบถามเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในที่ทำงาน 80.7% ให้ความเห็นในทางเดียวกันว่าเห็นด้วยเป็นอย่างมากกับการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยการทำงานของมนุษย์ และเห็นถึงความสะดวกสบายจากการที่เทคโนโลยีเข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระงานในปัจจุบันออกไปบ้าง พวกเขายังเต็มใจและมั่นใจที่ถ้าในอนาคต เทคโนโลยีจะถูกพัฒนาให้สามารถคิดได้ละเอียดขึ้น เก่งขึ้น เพื่อสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไปอีก แต่ถ้าอ้างอิงถึงความกลัวในโลกโซเซียลถึงประเด็นการแย่งงานมนุษย์ที่เกิดจาก A.I. ละ มีเพียง 2% เท่านั้นที่กลัวการมาถึงของเทคโนโลยี และยังกลัวว่าในอนาคตเทคโนโลยีอาจจะเก่งกว่าพวกเขาและอาจถูกองค์กรกดดันให้ออกจากงานได้



คำถามคือ เราควรกลัวความเก่งของ A.I. เหล่านี้หรือไม่ อยู่ที่ว่าเราจะเรียนรู้และเข้าใจสาเหตุของความกลัวนั้นได้หรือเปล่า ซึ่งในกรณีนี้ปัจจัยหลักคือการมองอีกด้านของความเก่งกาจของ A.I. ว่าเราจะอยู่ร่วมกับสิ่งนี้และนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้อย่างไร ให้เทคโนโลยีได้มีส่วนร่วมในการอุดรอยรั่วงานของเราเพิ่มความสะดวกให้กับเนื้อหาของเรามากขึ้นจะดีกว่าไหม สิ่งที่เราอาจต้องเริ่มต้นได้แล้ว คือการใช้ประโยชน์จาก A.I. ในชีวิตประจำวันของเราให้เป็นนิสัย เป็นการนำ A.I. มาพัฒนาชีวิต ประสิทธิภาพการทำงานของเราในทุก ๆ วันให้ดีขึ้น

แนวคิดนี้กำลังจะกลายเป็นเรื่องปกติในอนาคตอันใกล้ กับสิ่งที่เรียกว่า A.I.Stacking คือการใช้ A.I. หลายชนิดร่วมกันออกมาเป็น Workflow เพื่อให้เกิดชิ้นงานที่เราต้องการ จริงอยู่ที่ความเก่งกาจของเทคโนโลยีล้ำหน้าเกินความรู้ความสามารถของเราในหลากหลายด้าน แต่หากสามารถใช้ A.I. สร้างมูลค่าให้กับทำงานของเราได้เป็นความน่ากังวลใจนี้ก็จะหมดไป สิ่งนี้ที่อยากจะให้จดจำไว้ นั่นคือการที่เราสามารถผสานความอัจฉริยะของปัญญาประดิษฐ์เข้ากับความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์อย่างคุณได้ผลลัพธ์คืองานที่มีมูลค่าและประสิทธิภาพที่เพิ่มมากขึ้น นั่นละคือองค์ประกอบของการทำงานที่ควรจะเป็นในอนาคต



## โอบรับได้ง่ายกว่ากับการทำงานแบบ Work-Life Harmony

เงื่อนไขต่อมา คือวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (สำหรับคุณ) วัฒนธรรมองค์กรคือสิ่งที่ฝังรากหยั่งลึกเข้าไปในทุกองค์ประกอบขององค์กร ยากที่จะรื้อถอนหรือเปลี่ยนแปลง อาจจะปรับปรุงได้แต่ต้องใช้แรงกายแรงใจ เวลา และความร่วมมือของทุกภาคส่วนทุกระดับชั้นในองค์กรจึงจะสำเร็จได้ เพราะฉะนั้นเมื่อคุณอยากก้าวเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรการโอนอ่อนต่อวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นเรื่องที่ง่ายที่สุด

อ่านมาเพียงเท่านี้อาจจะทำให้รู้สึกหมดหวังในองค์กรไปเสียก่อน อย่างไรก็ตาม สิ่งหนึ่งที่ต้องยึดถือไว้เสมอคือการหาความสุขในที่ทำงานให้เจอ แม้จะเป็นแสงสว่างเล็กๆ ก็ตาม ขอแค่ให้แสงสว่างนั้นอบอุ่นพอที่จะทำให้คุณไม่รู้สึกลมโดดเดี่ยวหรือมืดหม่นก็เพียงพอแล้วหรือไม่คุณจะต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจนและตั้งมั่นว่าคุณมาที่นี่เพื่อทำงานรับเงินเดือน และจะไปใช้ชีวิตภายนอกบริษัทอย่างมีความสุขไม่ว่าจะเป็นทางใดทางหนึ่งหากคุณสามารถทำได้ ต้องขอแสดงความยินดีกับคุณด้วยที่สามารถหาความสุขในที่ทำงานให้กับตัวเองได้



แล้วถ้าคุณเป็นคนที่อยากหาจุดตรงกลางของทั้งสองทางเลือกนี้ละ คุณอาจจะกำลังมองหาแนวคิดการทำงานแบบ Work - Life Harmony ก็เป็นได้ โดยแนวคิดนี้คือการต่อยอดแนวคิดการทำงานแบบ Work-Life Balance ที่ถ้าจะให้แบ่งโลกทั้งสองใบออกจากกันอย่างสิ้นเชิงก็ไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ จะดีกว่าหรือเปล่า ถ้าคุณสามารถหา 'ความสงบในจิตใจ' ที่สอดผสานระหว่างงาน-ชีวิตเข้าด้วยกันจนเป็นเนื้อเดียวกัน เพราะในชีวิตจริงหลายคน (อาจรวมถึงตัวคุณเอง) ไม่สามารถแยกเรื่องงานออกจากเรื่องส่วนตัวได้ ชีวิตทั้งสองโลกของคุณต่างส่งผลกระทบต่อกันและกัน อย่างเรื่องที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน เช่น ถ้าตอนเช้าคุณทะเลาะหนักกับแฟนมา ย่อมค้างคาใจในหัวจนมาสู่การทำงาน หรือถ้าตอนเช้าคุณได้รับคำชมจากแฟนย่อมมาทำงานด้วยรอยยิ้มแจ่มใสการโอบกอดโลกทั้งสองใบอย่างเข้าใจอาจจะเป็นหนทางที่ทำให้คุณสามารถใช้ชีวิตได้แบบ Work-Life Harmony ได้



## INSIDE SC

ผลสำรวจเสียงคนทำงานจาก CREATIVE TALKS ในเรื่องของ 100 สวัสดิการที่คนทำงานชอบที่สุด จะเห็นว่าคนทำงานยังมองหาสวัสดิการที่มอบความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การ Work from Home, Work from Anywhere รวมถึง Remote Working บริษัท SC Asset เองก็มีสวัสดิการ Workation ซึ่งอนุญาตให้พนักงานไปทำงานที่ไหนก็ได้ตามใจ 10 วันต่อปี และพิสูจน์แล้วว่าประสบความสำเร็จจากการใช้วันลาจนถึง 1,434 วันจากจำนวนพนักงาน 338 คน

และ SC Asset กำหนดวันเข้าออฟฟิศให้กับพนักงาน คือ วันจันทร์-วันพฤหัสบดี เหตุผลไม่ใช่แค่ให้พนักงานหลีกเลี่ยงการจราจรที่บ่าคั่งในช่วงท้ายสัปดาห์เท่านั้น แต่คือการกำหนดให้งานที่ต้องพูดคุยแลกเปลี่ยนความเห็นกับทีม ต่อยอดโอเคเดียวให้สมบูรณ์แบบที่สุด สามารถทำได้อย่างต่อเนื่องถึง 4 วันต่อสัปดาห์และผลักดันให้งานนั้น ๆ จบภายในวันพฤหัสบดี เพื่อให้พนักงานสามารถจบงานที่สามารถทำได้ด้วยตัวเองในวันศุกร์จนสามารถไปใช้ชีวิตที่อยากใช้แบบไม่ต้องมีงานมารบกวน





ในช่วงต้นเราได้มีการพูดถึงนโยบายการทำงานที่เกิดขึ้นและเป็นที่ยอมรับจากช่วงโรคระบาดที่ผ่านมาอย่างการ Work from Home, Work from Anywhere หรือการทำงานจากระยะไกลอย่าง Remote Working แม้ว่าช่วงโรคระบาดจะผ่านไปแล้ว แต่จะเห็นว่าหลายบริษัทยังคงเก็บการการทำงานรูปแบบนี้ไว้ และได้กลายมาเป็นปัจจัยหนึ่งที่คนทำงานใช้ตัดสินใจเลือกว่าจะเข้าร่วมองค์กรนั้น ๆ

▶ Work from Home หรือ Work from Anywhere จะทำให้คุณเลือกสมัครงานเลย?

46.7%

เป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่ใช้ในการตัดสินใจตั้งแต่การสมัครงาน

40.7%

ไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยการมีนโยบายการทำงานอย่างอิสระ

จากผลสำรวจ เกือบครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 46.7% ตอบว่าเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่ใช้ในการตัดสินใจตั้งแต่การสมัครงานเลย พวกเขาเห็นคุณค่าในการทำงานแบบเดิม ในขณะเดียวกันก็มองว่าการทำงานที่ทำได้ทุกที่เป็นเรื่องสำคัญ เพราะต้องการความยืดหยุ่นและความสะดวกสบายไม่ต้องเสียเวลากับการเดินทางไปยังสถานที่ทำงาน และสามารถมีเวลาทำอย่างอื่นได้มากขึ้น และต่อให้อีก 40.7% จะไม่ได้คำนึงถึงปัจจัยการมีนโยบายการทำงานอย่างอิสระให้พนักงานหรือไม่ก็ตาม พวกเขาก็ยังเห็นด้วยกับการทำงานแบบ Hybrid ที่สามารถเลือกได้ว่าจะเข้าออฟฟิศตอนไหน สลับกับการทำงานที่บ้าน เพื่อให้สามารถมีทั้งเวลาส่วนตัวในการทำงานและยังมีสังคมจากการพบปะเพื่อนร่วมงานแบบซึ่งหน้า



▶ Gen ที่จะใช้เรื่อง Work from Home มาพิจารณาการเลือกที่ทำงาน

Gen Z 87.2%

Gen Y 87%

จากผลสำรวจที่กล่าวไปมีตัวเลขที่น่าสนใจสำหรับในมุมมองขององค์กรอีกด้วย นั่นคือ Gen ที่จะใช้เรื่อง Work from Home มาพิจารณาการเลือกที่ทำงานด้วยนั้น อันดับ 1 คือ 87.2% ของ Gen Z และตามมาด้วย 87% ของ Gen Y ที่ตอบแบบสอบถาม อย่างที่ทราบกันดีว่าหากองค์กรอยากจะเติบโตและเท่าทันโลกในยุคที่กระแสเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การได้คนรุ่นใหม่มีความสามารถอย่าง Gen Z เข้ามาช่วยทำงานในองค์กรคือส่วนสำคัญ ดังนั้นองค์กรควรที่จะเรียนรู้ความต้องการของ Gen Z และนำมาปรับใช้หาจุดตรงกลางที่ประสานคนหลายช่วงอายุให้สามารถทำงานด้วยกันได้อย่างแตกต่างแต่เข้าใจ

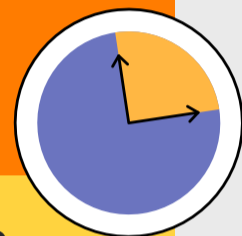


## แรงกดดันที่หนักหน่วง จะรับมืออย่างไรให้ไหว?

▶ คุณมีวิธีรับมือกับความเครียดจากการทำงานอย่างไร?

55.4%

จัดการเวลา  
เพื่อรองรับ  
สถานการณ์  
ทำงาน



40.6%

การออกกำลังกาย  
และเทคนิค  
ทางจิตใจ

เจื่อนไซถัดมาคือแรงกดดันที่อาจจะขึ้นในองค์กรจากหลายปัจจัยในที่ทำงาน อย่างที่กล่าวไปแล้วว่าสาเหตุอันดับต้นของการลาออกคือการเป็นโรคซึมเศร้าจากการทำงาน ซึ่งแรงกดดันในที่ทำงานคือปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียดสะสมจนเป็นจุดเริ่มต้นที่สามารถพัฒนากลายเป็นโรคได้ เราจึงอยากรู้ว่าคนที่ยังสามารถทำงานได้มีวิธีรับมือกับความเครียดที่เกิดขึ้นในที่ทำงานอย่างไรบ้าง ตัวเลขเปิดเผยออกมาว่า 55.4% จัดการเวลาเพื่อรองรับสถานการณ์ทำงาน, เน้นการบริหารเวลาอย่างมีระบบ, มองภาพรวมงาน และคาดการณ์ปัญหาไว้ล่วงหน้า

อีก 40.6% แนะนำการจัดการความเครียดด้วยการออกกำลังกายและเทคนิคทางจิตใจ เพราะการออกกำลังกายทำให้ร่างกายผลิตฮอร์โมนแห่งความสุข เช่น เซโรโทนิน, โดปามีน, และ เอ็นดอร์ฟิน ที่ช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างความรู้สึที่ดี ใครที่กำลังเครียดกับงานอยู่อาจจะลองทบทวนวิธีออกกำลังกายและนำไปประยุกต์ใช้กับชีวิตของตนเอง เพื่อป้องกันอาการหมดไฟในการทำงานที่จะส่งผลเสียต่อร่างกายในระยะยาวได้

เจื่อนไซสุดท้ายคือภาวะเป็นพิษจากหัวหน้างาน ต่อให้เพื่อนร่วมงานของคุณจะดีแค่ไหน จะมีสวัสดิการที่สนับสนุนการใช้ชีวิตที่ใช้ของคุณอย่างไรก็ตาม ต้องยอมรับว่าชะตาชีวิตการทำงานของคุณกลับอยู่ในมือของหัวหน้าอยู่ตลอด คุณคิดว่าปัจจัยนี้มีผลต่อการตัดสินใจทำงานของคนในปัจจุบันมากน้อยแค่ไหน แม้ว่าผลสำรวจจะพบว่า 58.6% จะยังคงอดทนทำงานต่อไปแม้ว่าจะมีหัวหน้างานที่ Toxic จากเหตุผลของอัตราการแย่งงานในปัจจุบันที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้มองว่าการอดทนต่อไปคือทางเลือกที่ดีที่สุด

▶ เงินเดือนแตะแสน แต่หัวหน้า Toxic คุณจะอย่างไร?



58.6%

ยังคงอดทนทำงานต่อไป แม้ว่าจะมีหัวหน้างานที่ Toxic

41.1%

ลาออก

กลุ่มตัวอย่างที่เลือกอดทนต่อไปกลับมีสัดส่วนของคน Gen Z ที่ค่อนข้างน้อย นั่นอาจจะทำให้นูมานได้ว่ากลุ่มคน Gen Z เลือกที่จะไม่อดทนกับการมีหัวหน้า Toxic เพราะพวกเขามองเห็นถึงความรู้ความสามารถของตัวเองว่าจะเป็นประโยชน์ในที่อื่นได้ และเห็นคุณค่าของตัวเองมากกว่ากับการอดทนทำงานในสถานะที่ไม่เป็นมิตร ทั้งนี้ Gen Z ยังเป็นช่วงวัยที่อาจจะยังไม่ได้มีภาระในการรับผิดชอบมากนักเมื่อเทียบกับคน Gen Y และ Gen X ที่จะผูกติดอยู่กับการผ่อนทรัพย์สินของตัวเอง เช่น คอนโด รถยนต์ รวมทั้งภาระการเข้าสังคมที่แลกมากับการเติบโตในสายงาน องค์กรที่เห็นความสำคัญของ Gen Z จึงอาจจะต้องหาทางจัดการกับปัญหาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ Toxic โดยเฉพาะจากระดับหัวหน้า ทั้งการวางระบบที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิของคนทำงานทุกระดับชั้น การมีนโยบายที่สามารถให้พนักงานทุกคนสามารถติชม แสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเป็นระบบ และการมีวัฒนธรรมองค์กรในเชิงบวกที่เข้มแข็งเพื่อป้องกันน้ำเสียไม่ให้นำสามารถกลืนกินส่วนที่ดีขององค์กรไปได้นั่นเอง

## INSIDE SC

เพราะสุขภาพของพนักงาน SC Asset เป็นเรื่องสำคัญ จึงมีนโยบาย #SCWellbeing ที่ใส่ใจดูแลถึงร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณ ผ่านกิจกรรมและสวัสดิการที่ตอบโจทย์

ทั้งสวัสดิการคลับออกกำลังกายและห้องพยาบาลที่รองรับการดูแลด้านร่างกาย (Physical) สวัสดิการ Stand by You ที่เคียงข้างหัวใจที่ต้องการเติมเต็ม ดูแลค่ารักษาพยาบาลสำหรับรักษาโรคซึมเศร้า และแพนิค 30,000 บาทต่อคน รวมทั้งบริการให้คำปรึกษาทางจิตใจ (Mental) กับผู้เชี่ยวชาญออนไลน์แบบไม่มีค่าใช้จ่าย และยังมีคลาสพิเศษสำหรับการฟื้นฟูบำบัดจิตใจ (Spiritual) ที่ช่วยดูแลจิตวิญญาณของพนักงานทุกคนอีกด้วย





# CHAPTER 4

SHADE#4

## การมองเห็นคุณค่า ในตนเอง

- ▶ รู้จุดแข็งตัวเอง สู้การรักตัวเองที่มากขึ้น
- ▶ ใส่ใจและตอบแทน การก้าวเป็นพลเมืองโลก



# รู้จักแข็งตัวเอง สู่การรักตัวเองที่มากขึ้น

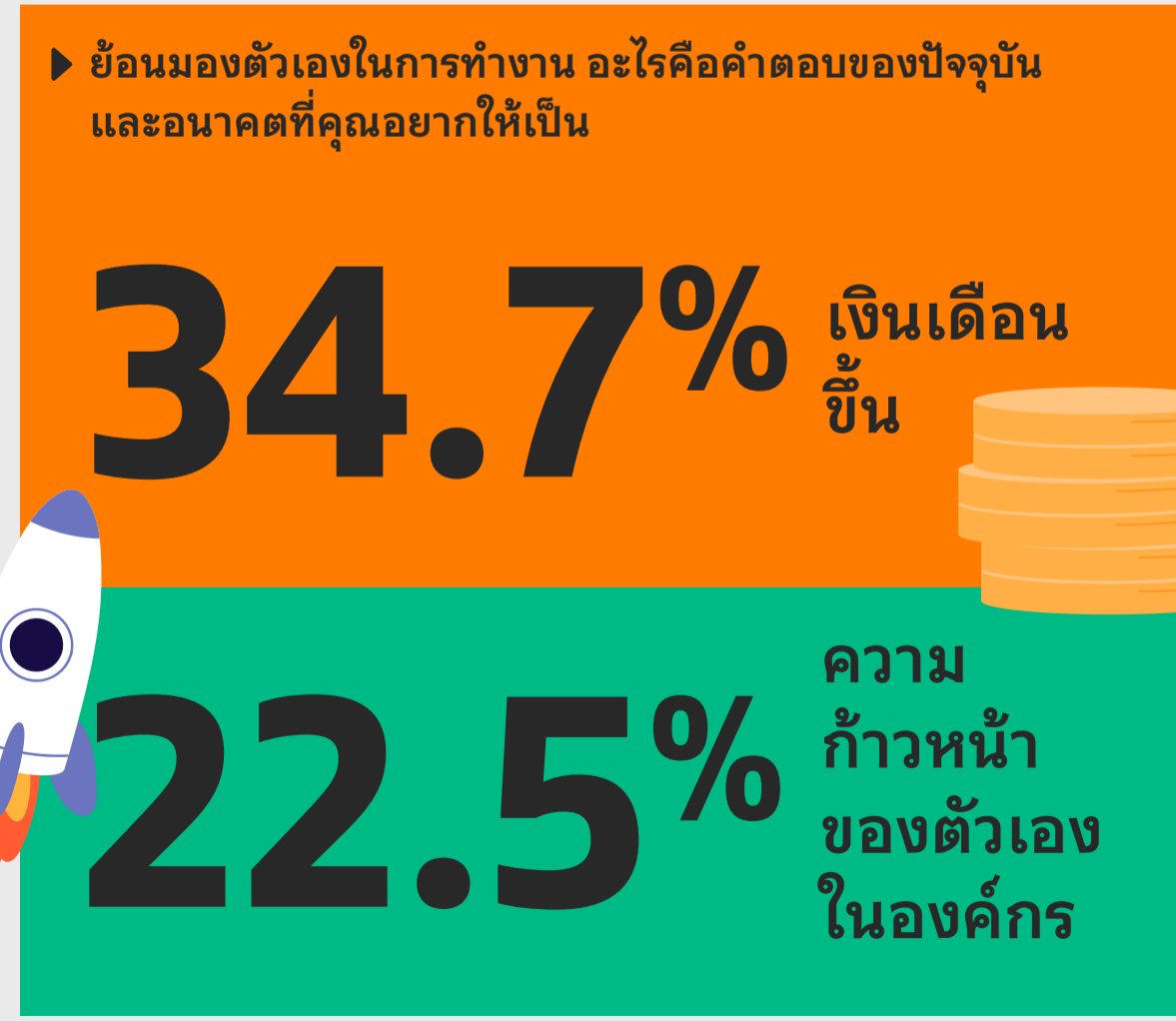
‘ความสุขในที่ทำงานเริ่มต้นที่ตัวเรา’ เชื่อไหมว่าประโยคนี้ไม่ได้กล่าวเกินจริงเลยและประโยคนี้ถูกยกขึ้นมา เพราะในมิติที่ 4 นี้ เราจะพาไปสำรวจภายในจิตใจของตัวเองกัน นั่นคือเรื่อง ‘การมองเห็นคุณค่าในตนเอง’ ที่เราคุ่นชินกับคำว่า **การมี Self-esteem**



ในโลกของการทำงานที่เต็มไปด้วยการแข่งขัน เราสามารถพบเจอคนเก่งมีความสามารถแน่นอนว่าเป็นโอกาสดีที่เราจะทำงานร่วมกับคนเก่ง ๆ ทั้งการได้เรียนรู้วิถีคิดวิธีการทำงานของพวกเขา แล้วนำมาปรับใช้ให้เข้ากับการทำงานของเรา แต่ก็ไม่แปลกเช่นกันที่รัศมี ความเก่งของผู้คนเหล่านั้นอาจจะทำให้ไฟในการทำงานของตัวเองค่อย ๆ มอดลง จากการเผลอเปรียบเทียบตัวเองกับพวกเขา ‘ต้องพยายามแค่ไหนถึงจะเก่งแบบนั้น’ ‘พยายามแค่ไหนก็ไม่สามารถเก่งได้แบบนั้นหรอก’ ไม่แปลกที่บางทีจะมีความคิดแบบนั้นขึ้นมาในสังคมที่ถูกรายล้อมไปด้วยคนเก่ง แต่ในความเป็นจริงต้องเข้าใจว่าภาพที่เห็นไม่ใช่เรื่องราวทั้งหมด เป็นเพียงจิ๊กซอว์ชิ้นหนึ่งในชีวิตของพวกเขาที่นำมาต่อในภาพชีวิตให้สมบูรณ์แบบยิ่งขึ้น และใช้เวลาไม่น้อยกว่าที่จะได้ภาพที่สวยงามขนาดนี้

ดังนั้น เราจึงควรย้อนมองกลับมาที่ตัวเอง ในพื้นที่ที่ไม่มีสายตาของใครจับจ้อง และตั้งคำถามอย่างไม่อคติและตัดเรื่องอารมณ์ที่อ่อนไหวออกไปว่า “จริงๆ แล้วเราทำอะไรได้ดี” โดยคำตอบไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องยิ่งใหญ่อย่างการแก้ไขภัยพิบัติต่างๆ ออกภายใน 3 วินาที หรือสามารถพูดได้ถึง 7 ภาษา แต่ความสามารถที่ว่าจะอาจหมายถึงการมีความจำที่ดีจดจำรายละเอียดต่างๆ ได้แม่นยำ เป็นคนรอบคอบเท่านี้ก็เป็นหนึ่งในความสามารถของตัวเองแล้ว และแค่คิดว่าเราจะใช้ความสามารถนี้ไปต่อยอดในการทำงานอะไร เราสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่ดีของทีมจากความสามารถนี้ได้อย่างไร ท้ายสุดคือการที่เรารู้จักแข็งของตัวเองก็เพียงพอแล้ว

## ปัจจุบัน อนาคต ความคาดหวังของเหล่าคนทำงาน



ลองมองปัจจัยภายนอกที่จะส่งผลต่อคุณค่าในตัวของคุณบ้าง มนุษย์ทุกคนลึก ๆ แล้วต่างต้องการการยอมรับจากสังคม ทั้งครอบครัว กลุ่มเพื่อน คนรัก หรือแม้แต่สังคมในที่ทำงาน ซึ่งการถูกยอมรับในที่ทำงานอาจตีความได้จากท่าทีการแสดงออกของเพื่อนร่วมงาน งานที่หัวหน้ามอบหมายให้ แล้วอะไรคือสิ่งที่คนทำงานมองว่าเป็นการยอมรับที่อยากได้ในปัจจุบันและอนาคตข้างหน้า

34.7% มองว่าการได้รับการขึ้นเงินเดือน คือตัวชี้วัดที่เราได้รับการยอมรับในองค์กร จริงอยู่ที่แรงงานในประเทศไทยที่อยู่ในระบบอย่างถูกต้องมีกฎหมายคุ้มครองให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนอย่างน้อยปีละ 3% แต่การปรับขึ้นเงินเดือนที่มากกว่า 3% หลายบริษัทจะมีเกณฑ์ชี้วัดที่ชัดเจน ซึ่งหนึ่งในนั้นคือเรื่องของสมรรถภาพในการทำงานของตัวพนักงานเอง ที่สามารถพิสูจน์ได้ว่าคุณคือคนที่มีค่าต่อองค์กร และนี่คือผลตอบแทนที่องค์กรอยากมอบให้เพื่อขอบคุณในความขยันและทุ่มเท รองลงมาคือ 22.5% อยากเห็นความก้าวหน้าของตัวเองในองค์กร ทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การมีสายงานและได้รับการสนับสนุนที่ชัดเจน



นอกเหนือจากการยอมรับที่ได้จากองค์กร เรายังได้ลองถามแบบกว้าง ๆ ถึง 5 สิ่งที่ยากได้ในตอนนี้เมื่อนึกถึงเรื่องงาน และคำตอบที่ได้สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจทั้งในไทยและในระดับโลก เพราะ 3 อันดับแรกที่คุณอยากได้ เริ่มต้นที่การมีรายได้ที่ดี มีความมั่นคงหรือร่ำรวย ตามมาด้วยการมีสวัสดิการที่ดีสำหรับพนักงานและปิดท้ายด้วยความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทั้ง 3 อันดับ เกี่ยวข้องกับสภาพความมั่นคงทางการเงินทั้งสิ้น จึงพอสรุปได้ว่าเงินคือปัจจัยสำคัญที่ทำให้เราสามารถเลือกใช้ชีวิตในระดับคุณภาพที่เราอยากได้ อีก 2 อันดับที่คุณคนตอบเข้ามาเป็นเรื่องของสถานะทางสังคมหรือการมีสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร อย่างการอยากได้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือสังคมในที่ทำงานดี และเป็นเรื่องความสำเร็จที่จับต้องได้

▶ 3 อันดับแรกที่พนักงานอยากได้

1

รายได้  
ที่ดี



2

สวัสดิการ  
ที่ดี



3

ความมั่นคง  
ในหน้าที่



## ใส่ใจและตอบแทน การก้าวเป็นพลเมืองโลก

▶ การทำงานของคุณ สังคมหรือสิ่งแวดล้อมต้องดีขึ้นด้วยหรือไม่?

# 80%

คาดหวังในองค์กร  
หรืองานที่ทำอยู่  
ต้องตอบแทนให้กับสังคม



เรารู้ถึงปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลต่อการรู้คุณค่าในตัวเองไปแล้ว แต่ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา แนวคิดของการเป็นพลเมืองโลก ถูกพูดถึงอย่างแพร่หลายมากขึ้นในประเทศไทย ทั้งเป็นคีย์เวิร์ดที่ปรากฏในสื่อหรือนโยบายของภาครัฐ หรือแม้แต่คนในแต่ละ Gen โดยเฉพาะ Gen Y และ Gen Z ที่ให้ความสนใจและพร้อมก้าวสู่การเป็นพลเมืองโลก พวกเขาจึงเลือกทำงานที่ไม่ใช่ได้ประโยชน์กับตัวเองหรือครอบครัวเท่านั้น แต่องค์กรที่อยู่จะต้องให้อะไรกับสังคมหรือสิ่งแวดล้อมด้วย หรืออย่างน้อยบริษัทจะต้องมีแผนดำเนินการทางธุรกิจที่ยั่งยืน

นับเป็นความรับผิดชอบในฐานะพลเมืองโลกที่ใส่ใจต่อสังคม และโลกที่อาศัยอยู่ 80% คาดหวังในองค์กรหรืองานที่ทำอยู่ต้องตอบแทนให้กับสังคมไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง นับว่าเป็นสัญญาณที่ดีของการตื่นรู้ของคนทำงานในประเทศไทย และหวังว่าองค์กรในไทยเองก็จะตอบรับกับสิ่งที่บุคลากรคาดหวังเช่นกัน

## INSIDE SC

รู้ไหมว่า ใน SC Asset มีแผนก Sustainability Development ที่รับผิดชอบการดูแลกลยุทธ์ต่าง ๆ ทำให้ดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน โดยจะทำงานร่วมกับหลายแผนกทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล

นอกจากนี้ SC Asset ยังมีพันธกิจ #SCeroMission ที่ตั้งเป้าลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้ได้ 25% ภายในปี 2030

ทั้งนี้ ทีม Sustainability Development ใน SC Asset ยังอาสาเป็นสื่อกลางเชื่อมโยงระหว่างลูกบ้านและสังคม กับภารกิจเปลี่ยนของใช้ที่โยอะเกินความจำเป็น เช่น นำเสื้อผ้าล้นตู้ ให้กลายเป็นของใช้ที่มีคุณค่า ผ่านกิจกรรม 'สร้างมิตรชีวิตรู้' โดยเนรมิตไซต์ก่อสร้างเป็นร้านค้า ส่งต่อของเหล่านี้ให้กับแรงงานก่อสร้าง มูลนิธิที่ต้องการสิ่งของและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม



# CHAPTER 5

SHADE#5

## ความรู้ และ ความสนใจในสายงาน

- ▶ ชีวิตการทำงานที่ยืดหยุ่น vs ความท้าทายที่แน่นหนาตลอดชีวิต
- ▶ รูปแบบการทำงาน (ที่อาจเกิด) ในปี 2024





# ชีวิตการทำงานที่ยืดหยุ่น vs ความท้าทายที่เริ่มต้นตลอดชีวิต

มิติสุดท้ายนี้เราจะพูดถึงเรื่องทักษะความรู้และความสนใจในสายงานที่คนทำงานต่างมองว่าเป็นเรื่องสำคัญและให้ความใส่ใจ ในปี 2023 ที่ผ่านมา แนวคิดหนึ่งในการทำงาน และสามารถนำไปปรับใช้กับการใช้ชีวิตได้ด้วยเช่นกัน นั่นคือแนวคิดที่เรียกว่า Lifelong Learning หรือลักษณะนิสัยที่ส่งเสริมให้คนรู้จักเรียนรู้ตลอดชีวิต

ข้อมูลอ้างอิงจาก SEAC มองว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องที่เชิ่กซ์และทำให้ชีวิตสนุกขึ้น แต่ในอายุที่มากขึ้นการกลับมาโฟกัสการเรียน ที่แม้จะไม่ใช่เรื่องในห้องเรียนก็ตาม ไม่ใช่เรื่องง่ายเช่นกัน ทริกที่น่าสนใจของการจุดประกายให้เกิดนิสัย Lifelong Learning ได้ นั่นคือการเข้าใจลักษณะนิสัยของตัวเอง รู้ว่าสภาพแวดล้อมแบบไหนที่จะทำให้เราจดจ่อกับสิ่งที่อยู่ตรงหน้าได้ ไม่ว่าจะทั้งสถานที่หรือผู้คนที่คอยกระตุ้นแรงบันดาลใจให้ไปถึงเป้าหมายให้ได้ และที่สำคัญคือการลงมือทำในสิ่งที่ตั้งหวังอย่างตั้งใจ



▶ **องค์กร/ออฟฟิศในปี 2024 จะต้องมีความยืดหยุ่นในการทำงาน VS ทุกวันคือการเรียนรู้**

# 36.6%

## ให้ความสำคัญกับการมีชีวิตทั้งสองแบบ

# 31%

## การเรียนรู้ตลอดชีวิต จะทำให้การทำงานไม่น่าเบื่อ

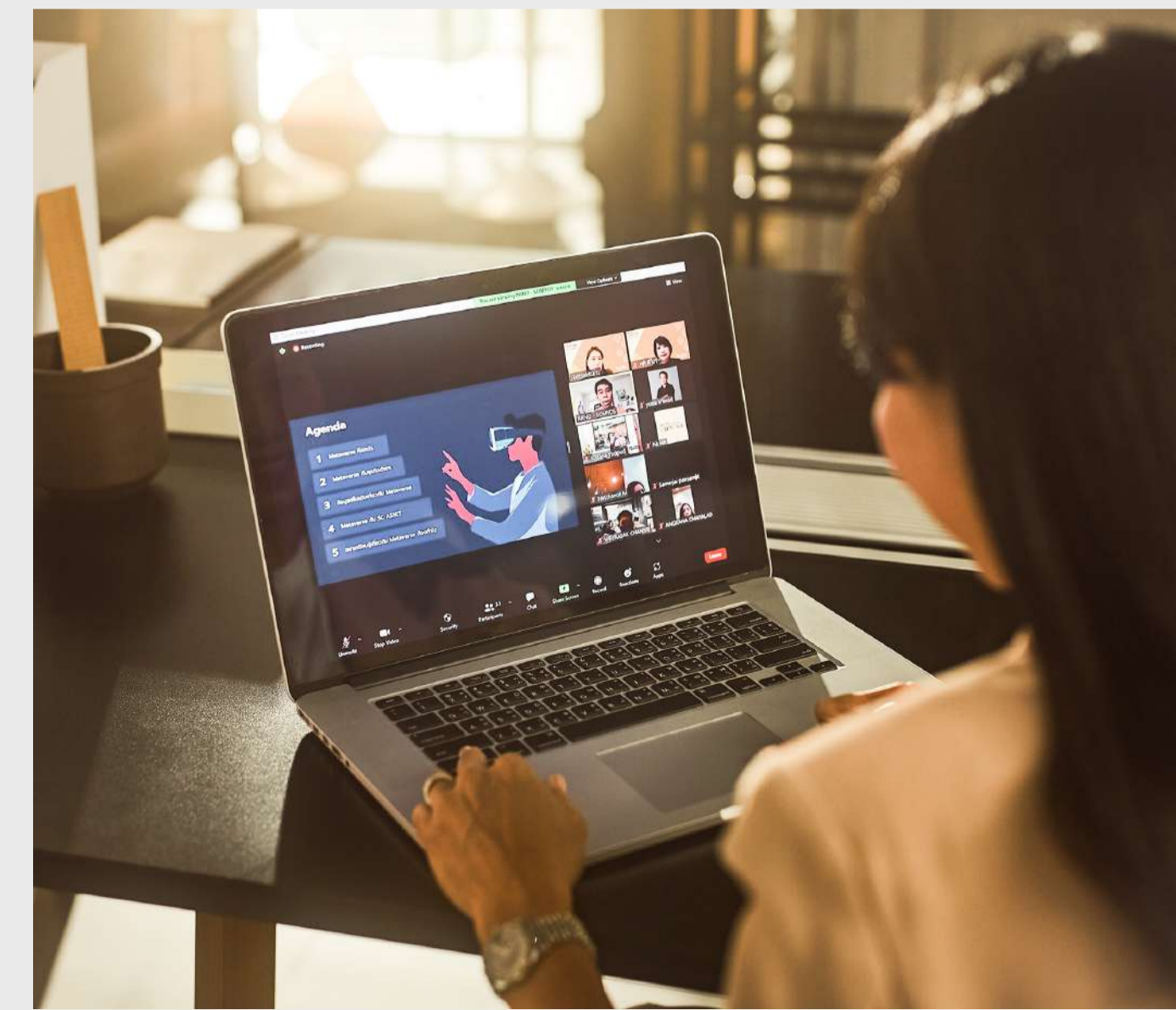
# 29.2%

## อยากได้ชีวิตการทำงานที่ยืดหยุ่น ให้อิสระมากกว่า

และเราอยากทราบความเห็นของคนทำงานในประเทศไทยเช่นกันว่าพวกเขาจะเลือกอะไรระหว่างการมีชีวิตการทำงานที่ยืดหยุ่นไม่ต้องกดดันให้ตัวเองเรียนรู้อะไรมากมายนัก กับการที่ได้ใช้ชีวิตอย่างคนที่เรียนรู้ตลอดชีวิต พบเจอสิ่งใหม่ ๆ เก็บเข้าคลังความรู้ของตัวเองอยู่ตลอดเวลา 36.6% ให้ความสำคัญกับการมีชีวิตทั้งสองแบบความยืดหยุ่นในการทำงานคือความสุขในชีวิต แต่ในขณะเดียวกันพวกเขาก็ออมสละเวลาให้กับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ โดยมองว่านี่คือความท้าทายที่น่าสนใจในชีวิตและเป็นโอกาสในการสัมผัสประสบการณ์เพื่อพร้อมรับมือกับการปรับเปลี่ยนที่อาจเกิดขึ้นในที่ทำงานได้

และแน่นอนว่าก็มีกลุ่มคนที่เลือกอยากจะใช้ชีวิตแบบใดแบบหนึ่ง ทั้ง 31% ที่มองว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตจะทำให้การทำงานไม่น่าเบื่อ และสิ่งใหม่ ๆ ที่ได้เรียนรู้ สามารถนำมาพัฒนาความรู้ ทักษะความสามารถของตัวเองเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น และอีก 29.2% อยากได้ชีวิตการทำงานที่ยืดหยุ่นให้อิสระมากกว่า พวกเขาคิดว่าการนำเวลาไปเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อาจจะไม่ตอบโจทย์การใช้ชีวิตที่อยากจะใช้กับครอบครัวและคนรักมากกว่า

ไม่ว่าจะเป็นทางเลือกใช้ชีวิตการทำงานแบบไหนก็ตาม เรายังคงยืนยันว่าไม่มีคำตอบที่ผิดหรือถูก ขอแค่เป็นการทำงานที่ตอบโจทย์การใช้ชีวิตและเราสามารถเลือกได้เท่านั้นก็เพียงพอแล้ว และในมุมมองขององค์กรควรมองสิ่งนี้ให้เป็นความคาดหวังของพนักงานที่อยากให้องค์กรเข้าใจ ซึ่งถ้ามีการตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและไปด้วยกันได้กับนโยบายการดำเนินงานขององค์กร ก็จะเป็นแนวโน้มสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างเห็นผล

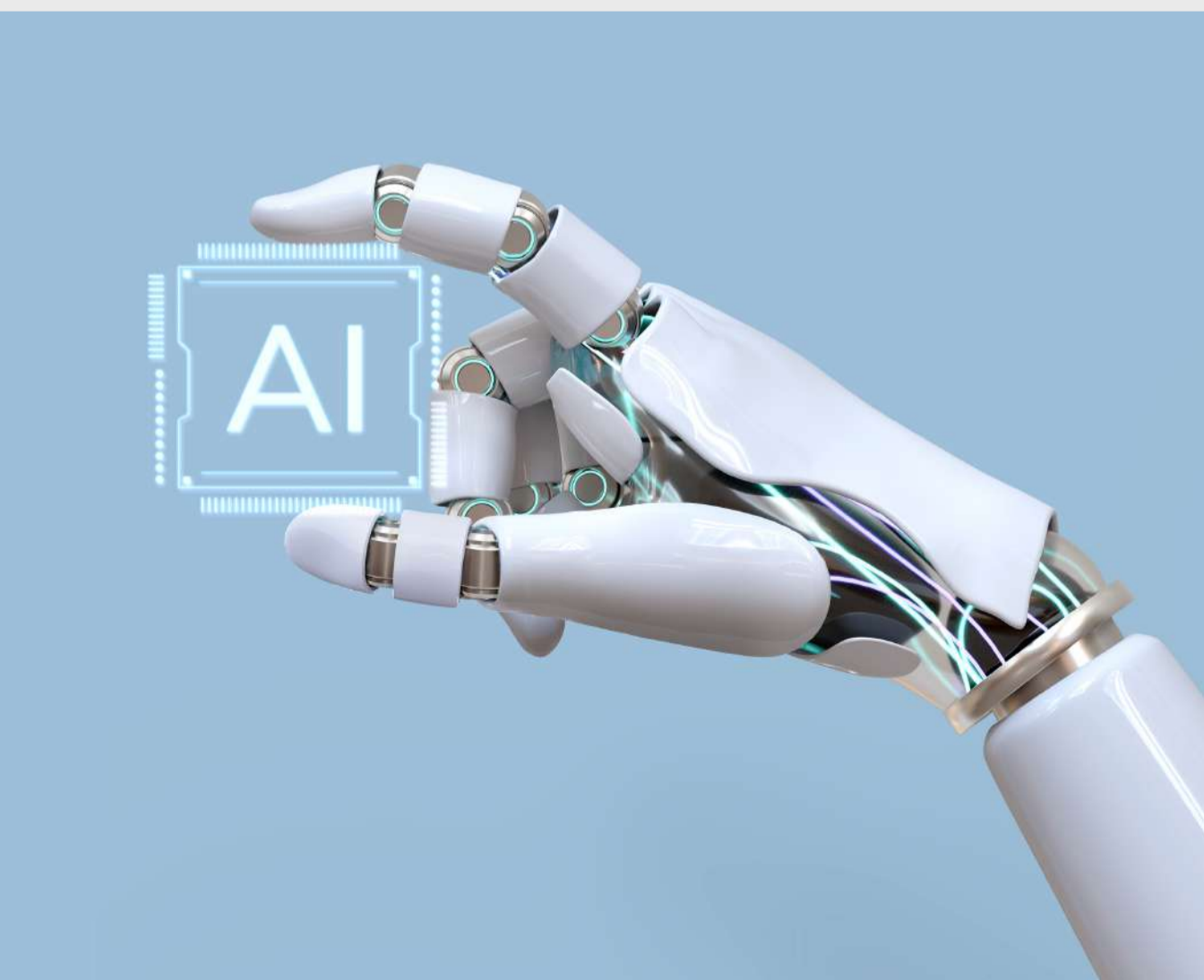


# รูปแบบการทำงาน (ที่อาจเกิด) ในปี 2024

การได้เรียนรู้หรือมีทักษะที่สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานและอุตสาหกรรมที่กำลังมาในปีนี้เป็นแต้มต่อที่พนักงานควรเรียนรู้ไว้ และในมุมมองขององค์กรเอง หากอยู่ในอุตสาหกรรมที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง ทักษะเหล่านี้ก็เป็นอีกสิ่งที่คุณควรจัดอยู่ในหมวดของการพัฒนาบุคลากรภายในด้วยเช่นกัน โดย Forbes ได้คาดการณ์รูปแบบการทำงานที่อาจเกิดขึ้นในปี 2024 มาให้ได้ทราบกัน ซึ่งเราสรุปมาให้ทุกคนได้อ่านกันแบบง่าย ๆ ดังต่อไปนี้

## Generative A.I.

คือการนำเอา A.I. เข้ามาช่วยหรือทดแทนพนักงานในการทำงานบางส่วน ที่ไม่จำเป็นต้องจ้างมนุษย์ในการทำงาน แนวคิดนี้ค่อนข้างน่าสนใจและเป็นที่ยอมรับมากขึ้น และคาดว่าจะกระทบกับการว่าจ้างงานอย่างมากภายในอนาคตอันใกล้ที่จะถึงนี้การที่จะอยู่ร่วมกับ A.I. ได้คือการเข้าใจข้อจำกัดและเรียนรู้ที่จะเป็นผู้ใช้งานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้องค์กรต่าง ๆ เห็นถึงศักยภาพในการทำงานของเรา



## Sustainable Working Practices

สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการเปลี่ยนพฤติกรรม การใช้ชีวิต ความคิดให้เหมาะสมกับโลกอนาคต ต่อจากนี้ธรรมชาติและทรัพยากรจะเริ่มเป็นสิ่งที่ถูกโฟกัสมากยิ่งขึ้น เพราะฉะนั้น ในแง่ของการทำงาน เรื่องการลดกระบวนการสิ้นเปลือง และประหยัดทรัพยากร จะกลายมาเป็นแนวคิดนิยมมากยิ่งขึ้น



## Future Skills

ในโลกที่เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนร่วมกับทุกสิ่ง รวมไปถึงงานและการทำธุรกิจ การเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องสำคัญที่พนักงานควรจะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวตามทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทั้งหมดนี้ การทำความเข้าใจทักษะที่จำเป็นจึงเป็นเรื่องที่ถูกต้องให้มีความสำคัญมากขึ้น

## Employee Experience

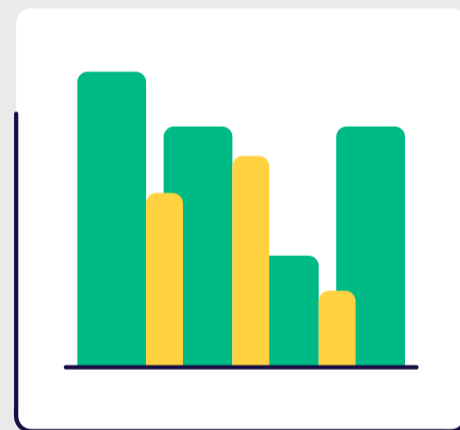
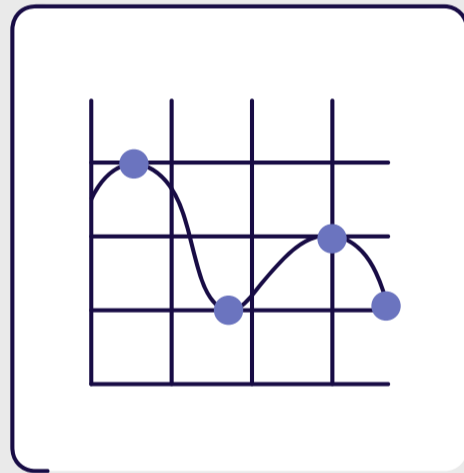
นอกจากความพึงพอใจของลูกค้าแล้ว ความพึงพอใจของพนักงานคืออีกอย่างหนึ่งที่หลายบริษัทให้ความสำคัญมากขึ้นไม่ใช่แค่เรื่องค่าตอบแทนที่เพียงพอ แต่ความพึงพอใจรวมไปถึงเรื่องการบริหารบาลานซ์เรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ซึ่งสิ่งนี้นอกจากพนักงานจะโฟกัสมาลึกลับแล้ว ในอนาคตบริษัทก็จะมีคำนิยามพาร์ทนี้มากขึ้นเช่นกัน





## Digitization and Datafication of Work

ในปี 2024 Data หรือข้อมูล จะส่งผลกระทบต่อชีวิตของเราในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจเริ่มต้นทำอะไรใหม่ ๆ หรือแก้ไขสิ่งเก่า ๆ ทุกอย่างจะยึดจาก Data ที่รวบรวมเอาไว้ วิเคราะห์ออกมาเป็น Solution ที่แม่นยำให้ได้มากที่สุด และในการที่จะได้ Data หลายบริษัทเริ่มพัฒนาเครื่องมือ หรือ Digital Tools เข้ามาช่วยเหลือทำให้ชีวิตการทำงานง่ายขึ้นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



## Changing Workplace Demographics

ปัจจุบันการย้ายถิ่นฐานระหว่างประเทศเพิ่มมากขึ้น ความหลากหลายของประชากรในแต่ละประเทศก็มีมากขึ้นเช่นกัน ด้วยความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพศ และอายุ ในบริษัทหลายบริษัทจึงเริ่มลดช่องว่างการทำงานระหว่างเพศกับอายุลง เพื่อที่ให้เกิดความเท่าเทียมและความหลากหลายในสังคมทำงาน



## The Decentralized Workplace

ในช่วงที่สถานการณ์ Covid-19 ยังไม่ผ่อนคลายลงตอนนั้นหลากหลายบริษัทเปิดกว้างต่อการทำงานระยะไกลมากยิ่งขึ้น ซึ่งมันก็สามารถพิสูจน์ได้ว่า การทำงานที่ไหนก็ได้ และการเข้าออฟฟิศในรูปแบบ Hybrid ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น สิ่งเหล่านี้จึงกลายมาเป็น Policy ในหลากหลายบริษัทในปัจจุบัน และคาดว่าในอนาคต 2024 การทำงานทางไกลก็จะกลายมาเป็นที่นิยมมากขึ้น



## INSIDE SC

Lifelong Learning เป็นแนวคิดที่ SC Asset ตอบรับ ทำให้ทีมทรัพยากรบุคคลพัฒนานโยบายที่ให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือนำเสนอคอร์สเรียนทักษะหรือความรู้ที่จำเป็นในการทำงานยุคปัจจุบันได้ และเมื่อผ่านการเห็นชอบ คอร์สเหล่านี้จะสามารถลงทะเบียนได้โดยที่บริษัทชัพพอร์ตค่าใช้จ่ายแบบ 100% ทั้งยังมีการจัดหาคอร์สที่พัฒนา Soft Skill, Hard Skill และ Future Skill เช่น Sunflower Mindset เทรนให้พนักงานได้เข้าใจแนวคิดในการให้บริการลูกค้าทุกภาคส่วน เพื่อให้เข้าใจการบริการ ซึ่งเป็นหัวใจหลักของงานใน SC Asset หรือคลาส How to use A.I. to increase productivity ที่สอนการให้รู้จักใช้ A.I. ในชีวิตเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นนั่นเอง เป็นจำนวนกว่า 150 คลาสต่อปี



**About  
SC Asset**

**About  
Career Visa**





# About SC ASSET

SC Asset คือผู้พัฒนาอสังหาริมทรัพย์ และเป็น Living Solutions Provider ที่ส่งมอบสินค้าและบริการคุณภาพสูง สรรหาและคิดค้นนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์ผู้อยู่อาศัยหลากหลายรารูปแบบ การใช้ชีวิตและเจเนอเรชันเพื่อลูกค้ามีคุณภาพชีวิตที่ดีไร้ความกังวลในการใช้ชีวิตตามวิสัยทัศน์ที่จะสร้างบ้านที่เป็น Worry-Free Home ภายใต้ภารกิจ For Good Mornings ชีวิตที่ดีมาจากจุดเริ่มต้นที่ดี

ในด้านของพนักงาน SC Asset ยังมีวัฒนธรรมองค์กร #SCSkydive แสดงถึงพลังแห่งความร่วมมือ ด้วยองค์ประกอบค่านิยม (Core Value) สำคัญในการดำเนินธุรกิจ 4 ประการ คือ



## #SCSkydive

### Care

ใส่ใจเพื่อน รู้ใจลูกค้า

### Courage

กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำ  
เพื่อนำเสนอสิ่งใหม่

### Collaboration

ทำงานร่วมต่างแผนก ต่างบริษัท  
มุ่งมั่นไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน

### Continuous Improvement

เรียนรู้สิ่งใหม่ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง  
เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเติบโต  
อย่างมีคุณค่าและยั่งยืน

## INSIDE SC

แนวคิด 'Inside SC - Freedom to be Our Best' ทำงานดีเต็มที่ในแบบคุณ' ที่เชื่อว่าพนักงานทุกคนคือหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ประสบความสำเร็จทำหน้าที่บอกเล่าเรื่องราวของคนในองค์กร จนล่าสุดได้รับรางวัลเป็นบริษัททองสัมฤทธิ์อันดับหนึ่งของคนรุ่นใหม่อยากร่วมงานมากที่สุด จากผลสำรวจของ WorkVenture ในปี พ.ศ 2566

แบรนด์ Inside SC ส่งมอบ 3 ดี โปรแกรม ได้แก่ สมดุลดี สังคมดี อนาคตดี เพื่อตอบโจทย์คนทุก Generation และทุกสายงานในองค์กร



# About



CareerVisa คือสตาร์ทอัพเพื่อสังคมที่มีภารกิจเชื่อมต่อองค์กรกับผู้มีศักยภาพสูงผ่านการสร้างแบรนด์นายจ้างที่มีความหมาย พร้อมแบ่งปันประสบการณ์จริงของพนักงานในองค์กรเพื่อประโยชน์ ในการแนะแนวคนรุ่นใหม่ในการค้นพบอาชีพที่ใช้

ในยุคของ New Economy การเปลี่ยนแปลงความต้องการ ด้านการจ้างงานและทักษะเปลี่ยนแปลงเร็วการเข้าถึงคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพสูงไม่ใช่เรื่องง่าย ในขณะที่ความอัตรการลาออกของพนักงานในองค์กรก็เพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เราพบว่าสาเหตุหลักเกิดจากผู้สมัครขาดความเข้าใจในสภาพการทำงานจริง กลยุทธ์การสรรหาบุคลากรแบบเดิม ๆ ก็อาจไม่ตอบโจทย์กับยุคสมัยอีกต่อไป เราจึงพัฒนาวิธีแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับการสร้างแบรนด์นายจ้าง ผ่านการแบ่งปันประสบการณ์จริงของพนักงานในองค์กรและยังมีส่วนช่วยคนรุ่นใหม่ในการค้นพบอาชีพที่ใช้



กว่า 9 ปีที่ผ่านมา แครเรียร์วิซ่า เราเชื่อมโยงนิสิตนักศึกษากว่า 20 มหาวิทยาลัยมียอดผู้เข้าร่วมโปรแกรมแนะแนวอาชีพและพัฒนา ศักยภาพกว่า 30,000 ราย รวมถึงช่วยองค์กรในการสร้างแบรนด์ นายจ้างและส่งต่อผลกระทบเชิงบวกต่อการจ้างงานในประเทศไทย ผ่านรูปแบบต่าง ๆ กว่า 100 องค์กรทั้งในระดับประเทศและระดับ ภูมิภาคไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน สตาร์ทอัพ รวมถึงเอเจนซี่ศึกษาต่อ ต่างประเทศ และสถาบันการศึกษามากมาย

ในด้านการค้นหาและวางแผนอาชีพ CareerVisa มี Methodology ที่ผ่านการวิจัยและพัฒนาอย่างต่อเนื่องกับคนรุ่นใหม่ในประเทศไทย และภูมิภาคเอเชียที่ครอบคลุม 5 ด้าน ได้แก่

1. Skill & Interest 
2. People
3. Working Condition 
4. Lifestyle
5. Personal Core Values 

ซึ่งได้รับการยอมรับมาตรฐานและบรรจุอยู่ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยชั้นนำอีกด้วย

# CareerVisa

CareerVisa มีความเชี่ยวชาญด้านตลาดแรงงานคนรุ่นใหม่ และการเติบโตตามสายอาชีพ องค์กรของคุณจึงมั่นใจได้ว่าบริการของเรา จะเป็นประโยชน์กับองค์กรทั้งในแง่ของการลงทุน เพื่อสรรหาผู้ทำงานที่ใช้ ลดต้นทุนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรไปพร้อม ๆ กับการสร้างแบรนด์ให้กับองค์กรที่เป็นมากกว่าการผลิตโฆษณา เราช่วยส่งต่อวิสัยทัศน์ในการมีส่วนช่วยพัฒนาคนรุ่นใหม่ และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมในวงกว้างพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืนไปด้วยกันโดยตอบโจทย์เศรษฐกิจใหม่ของประเทศไทยและภูมิภาคเอเชีย





