



จากเพียงอยู่รอด สู่การก้าวไปข้างหน้า

สร้างจุดเด่นเหนือคู่แข่งด้วยความยืดหยุ่นทางธุรกิจ

แผนรองรับความยืดหยุ่น

คุณวางแผนอย่างไรเพื่อให้แน่ใจว่าธุรกิจจะยืนหยัดอยู่ได้เมื่อเวลาผ่านไป จากที่คุณเคยเห็นแนวโน้มการดำเนินธุรกิจทุกวันนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วแค่ไหน และการจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินธุรกิจก็ต้องอาศัยทั้งความคล่องตัว ประสิทธิภาพ และนวัตกรรม ในขณะที่พนักงานเองก็มองหาความยืดหยุ่นในการผสมผสานการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัวยิ่งขึ้น นอกเหนือไปจากการแข่งขันความว่องไวทางเทคโนโลยีนี้แล้ว ทุกวันนี้พนักงานของคุณใช้เครื่องมือเทคโนโลยีหลายอย่างเกินไปหรือไม่ แล้วประสิทธิภาพนั้นดีด้วยหรือไม่

การดำเนินธุรกิจไม่ได้เป็นแค่เรื่องของการเอาตัวรอด แต่ต้องก้าวหน้าท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันนี้ ไม่ว่าคุณจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือธุรกิจขนาดเล็ก ในฐานะผู้นำ คุณและทีมก็ต้องพร้อมกับความเปลี่ยนแปลงเสมอ และมองว่านี่คือโอกาสในการเติบโต มากกว่าเป็นแค่ความท้าทายที่จะต้องก้าวข้ามไปให้ได้

กุญแจสำคัญในการปลดล็อกความยืดหยุ่นธุรกิจ ถามว่าคืออะไร คำตอบนั้นก็คือเทคโนโลยีที่จะช่วยให้คุณสร้างกลยุทธ์การปฏิรูปทางดิจิทัลที่ง่ายดายและนำเอาพนักงานที่อยู่กระจัดกระจายทั่วโลกของคุณมาไว้เป็นจุดศูนย์กลาง สิ่งที่คุณจำเป็นต้องมีก็คือนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ฉลาดยิ่งขึ้น และวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง จะเห็นได้ว่า การมอบอำนาจให้พนักงานนั้นเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องทำ เพื่อให้ธุรกิจสามารถปรับเปลี่ยนและสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ท่ามกลางสถานะความไม่แน่นอนนี้

พร้อมหรือยังที่จะนำกลยุทธ์การปฏิรูปทางดิจิทัลมาใช้งาน ลงทุนด้านเทคโนโลยีและวัฒนธรรม พร้อมสร้างเครือข่ายพนักงานที่ยืดหยุ่น

ถ้าเช่นนั้น คุณก็พร้อมจะก้าวไปข้างหน้าแล้ว

1 2 3

นิยามความสำเร็จทางธุรกิจด้วยความยืดหยุ่น

ธุรกิจที่ยืดหยุ่น.....	6
ธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง(SMB)เทียบกับองค์กรขนาดใหญ่.....	9
การวางแผนเพื่อรองรับความยืดหยุ่น.....	12

คุณค่าของการปฏิรูปทางดิจิทัล

น้ำหนักกว่าใครๆ.....	17
ความเรียบง่ายในการปฏิรูปทางดิจิทัล.....	24
ความยั่งยืน.....	29
ได้เวลาลงมือปฏิรูป.....	34

การรักษาความยืดหยุ่นของพนักงาน

สิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปในโลกการทำงาน.....	42
ปฏิรูปประสบการณ์พนักงาน.....	50
การเรียนรู้ขององค์กรคืออะไร.....	51
สิ่งที่อยู่ในใจผู้นำที่เก่งกาจ.....	61



บทที่สาม

การรักษาความยืดหยุ่น ของพนักงาน

โลกของการทำงานนั้นเปลี่ยนแปลงมีการพลิกผันอย่างรวดเร็วเช่นเดียวกับความคาดหวังที่มีต่อพนักงานและนายจ้างการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้บีบบังคับให้ธุรกิจต่างๆต้องหันมาพิจารณารูปแบบการทำงานด้วยมุมมองใหม่และต้องพึ่งพาอาศัยเทคโนโลยีมากขึ้นกว่าที่เคยเป็นมาด้วยเหตุนี้เองบริษัทจึงจำเป็นต้องมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นของพนักงานให้มากขึ้นเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานตนจะสามารถปรับตัวและก้าวหน้า

ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ได้

ในการสร้างความยืดหยุ่นของพนักงานบริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของพนักงานด้วยการสร้างวัฒนธรรมของการสนับสนุนช่วยเหลือที่ให้คุณค่ากับการเรียนรู้และการพัฒนาทั้งนี้ต้องมีการดำเนินโครงการริเริ่มด้านพนักงานกับวัฒนธรรมเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ความ

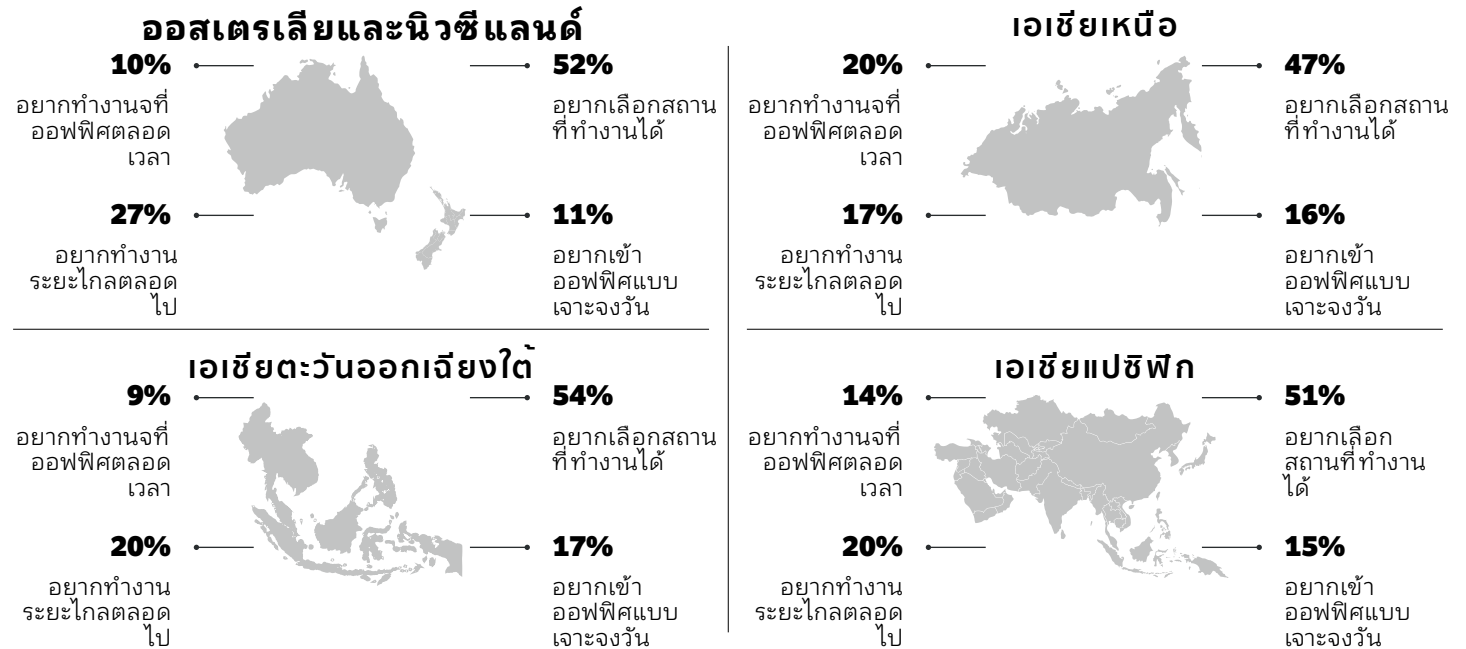
คิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม

เมื่อให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นของพนักงานเป็นหลัก ธุรกิจก็จะสามารถสร้างแรงงานที่คล่องตัวและพร้อมปรับเปลี่ยนยิ่งขึ้นและได้รับประโยชน์สูงสุดจากวิถีการทำงานแบบใหม่นี้

สิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปในโลกการทำงาน

การทำงานแบบไฮบริดนั้น เป็นมากกว่าแค่เทรนด์ฮิต ประเดี๋ยวประด๋าว ในทุกวันนี้ 66% ของพนักงานใน APAC ชอบการทำงานในรูปแบบไฮบริดมากกว่า และมีเพียง 15% เท่านั้นที่กล่าวว่าอยากจะเข้าออฟฟิศแบบเจาะจงวัน นั้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานในทุกวันนี้ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นของการทำงานจากระยะไกลและอิสรภาพที่จะเลือกได้ตามใจว่าอยากจะเข้าออฟฟิศเมื่อไหร่

ความเห็นเกี่ยวกับการทำงานระยะไกล



แหล่งที่มา: Ecosystem, การศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน, 2023

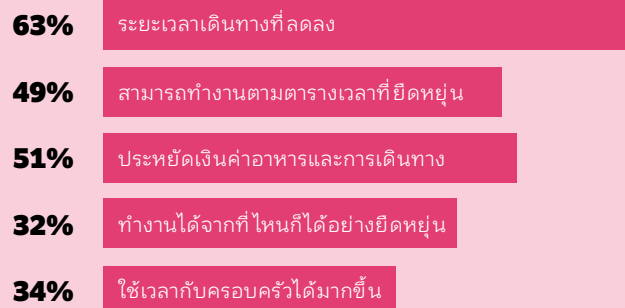
N=891

การผสมรวมชีวิตและงาน: โอกาสใหม่ๆ ในการสร้างสมดุลและการเปลี่ยนแปลง

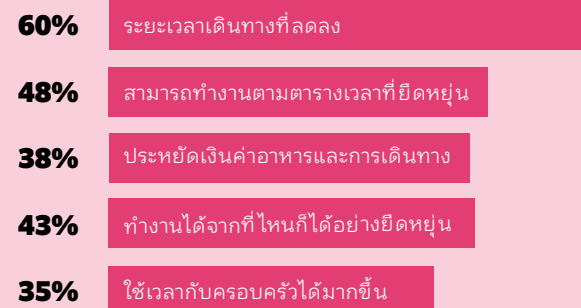
ความคาดหวังและเป้าหมายของพนักงานที่เปลี่ยนไปคือโอกาสที่ผู้นำธุรกิจจะได้หันมาปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานเสียใหม่ ในขณะที่เรากำลังก้าวเข้าสู่ยุคของการทำงานไฮบริดอย่างถาวร สิ่งทั้งหลายๆ คนพูดถึงจึงเปลี่ยนจากสมดุลของชีวิตและงานไปเป็นการผสมรวมชีวิตและงานเข้าด้วยกันพนักงานอยากได้ความยืดหยุ่นที่ช่วยให้ทำงานจากที่ไหนและด้วยวิธีการใดก็ได้ เพื่อให้สามารถทำงานในเวลาที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตามเดดไลน์ที่กำหนดไว้

ประโยชน์หลักของการทำงานจากระยะไกล

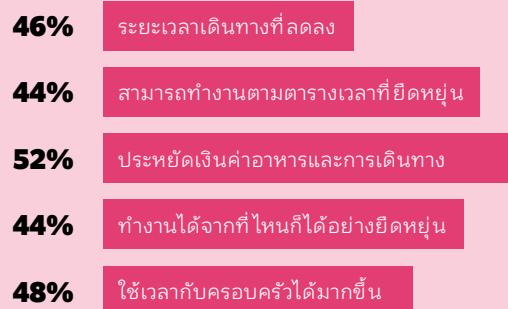
ออสเตรเลียและนิวซีแลนด์



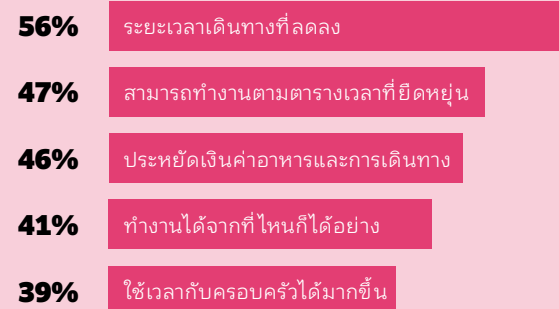
เอเชียเหนือ



เอเชียตะวันออกเฉียงใต้



เอเชียแปซิฟิก



แหล่งที่มา: Ecosystem, การศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน, 2023

N = 891

หัวใจหลักของ ความยืดหยุ่นของ



ส่งเสริมวัฒนธรรมในการทำงาน
สำหรับพนักงานที่อยู่กระจาย
และระยะไกล



รักษาพนักงานที่มีฝีมือเอาไว้



การนำเอากลยุทธ์ความยืดหยุ่นที่ขับเคลื่อน
โดยพนักงานมาใช้ อาจช่วยนำทางให้องค์กร
เอาชนะความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
ได้สำเร็จ

ประสบการณ์ของพนักงานในการทำงานยุคใหม่นี้ไม่ได้เป็นแบบ One-size-fits-all อีกต่อไปแล้ว แต่ผู้นำธุรกิจจำเป็นต้องสร้างคุณค่าเพื่อให้พนักงานอยากกลับมาทำงาน

แล้วจะอย่างไรล่ะ ก็ด้วยการนำเอากลุ่มพนักงานที่กระจายตัวกันอยู่
นี้มาเป็นหัวใจหลักของการวางแผนความยืดหยุ่น พร้อมวางกลยุทธ์การ
ปฏิรูปทางดิจิทัลให้เชื่อมโยงกับพวกเขานั้นเอง

“หนึ่งในลักษณะสำคัญของแรงงานที่
ยืดหยุ่นก็คือการมีทัศนคติแบบมุ่ง
สร้างการเจริญเติบโต คนที่มีทัศนคติ
เช่นนี้จะมองว่าความท้าทายและความ
ล้มเหลวคือโอกาสที่จะได้เรียนรู้และ
เติบโตยิ่งขึ้นไปอีก

เราควรมอบสภาพแวดล้อมที่เปิด
โอกาสให้พนักงานได้ทดลองไอเดีย
ใหม่ๆ โดยไม่ต้องเกรงกลัวว่าจะ
ล้มเหลว เราเฉลิมฉลองให้กับความ
สำเร็จและเรียนรู้จากความล้มเหลว
เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมของการ
ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง”

Gwen Wong

ผู้จัดการทั่วไป, ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ฟูจิฟิล์ม บิสิเนส อินโนเวชั่น เอเชียแปซิฟิก



ผู้ คนและวัฒนธรรมคือแรง ผลักดันหลักที่ นำไปสู่ ความ ยืดหยุ่นทางธุรกิจ

เหตุผลสนับสนุนการทำงานแบบไฮบริด

กลับไปทำงานในออฟฟิศ



ได้นำความรู้และประสบการณ์
ต่างๆ ที่สั่งสมเอาไว้มาใช้งาน
ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์โต้ตอบที่
ตรงไปตรงมากับสมาชิกในทีม
ทุกคน



เสริมสร้างทักษะทางสังคมที่
ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเพื่อสร้างวัฒนธรรม
การทำงานที่เป็นหนึ่งเดียวกัน
ภายในองค์กรและกับลูกค้า

ทำงานระยะไกล - จากที่บ้าน



ความยืดหยุ่นของการทำงานจาก
ที่บ้านนั้นเอื้อต่อการผสมรวม
ชีวิตและงานเข้าด้วยกันอย่าง
ลงตัวมากกว่า เพราะพนักงาน
สามารถจัดระเบียบงานให้สอดคล้อง
ประสานกับวิถีชีวิตได้



พนักงานทั่วโลกที่ทำงานจาก
ระยะไกลจะนำไปสู่ความหลากหลาย
และความคิดเห็นที่แตกต่าง
กันซึ่งจะทำให้ธุรกิจสามารถ

ในการที่จะสร้างสมดุลระหว่างทั้งสองสิ่ง
นี้องค์กรจำเป็นต้องนำเอารูปแบบการ
ทำงานแบบไฮบริดมาใช้เพื่อสร้างความ
ยืดหยุ่นและทำให้พนักงานมีเหตุผลที่
อยากจะกลับมาทำงานที่ออฟฟิศอีก

แล้วต้องทำอะไรล่ะกลยุทธ์การปฏิรูป
ทางดิจิทัลของคุณจะต้องให้ความสำคัญ
กับประสบการณ์ของพนักงานเป็นอันดับ
แรกๆ และวางแผนให้สอดคล้องกันเพื่อที่จะ
ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ทั้งๆ
ที่เทคโนโลยีควรจะเป็นตัวช่วยแก้ปัญหา
ในที่ทำงานแต่โครงการปฏิรูปทางดิจิทัล
ในหลายๆ บริษัทกลับทำพลาด เพราะให้
ความสำคัญกับเทคโนโลยีมากกว่าผู้คน

เพื่อจะปิดช่องว่างนี้ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นส่วนใหญ่ให้เกิดขึ้นในทีมงานที่อยู่คนละพื้นที่ แล้วใช้เทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่การปฏิรูป ความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งนี้จะช่วยส่งเสริมความไว้วางใจ การทำงานร่วมกัน การสื่อสารที่ดีขึ้น และประสิทธิภาพในการทำงานของทีมโดยรวม นอกจากนี้ องค์กรยังอาจลองพิจารณา โซลูชันดิจิทัลที่จะช่วยส่งเสริมการสื่อสารและทำงานร่วมกันให้ง่ายดายยิ่งขึ้น สำหรับทีมงานที่กระจัดกระจายกันอยู่ตามที่ต่างๆ ทั่วโลก และเมื่อให้ความสำคัญกับสิ่งนี้เป็นอันดับแรก องค์กรก็จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้มากยิ่งขึ้น

สิ่งที่ธุรกิจกำลังเป็นในวันนี้

มุ่งเน้นที่การนำเทคโนโลยีมาใช้งานเท่านั้น



สิ่งที่ผู้นำธุรกิจควรพิจารณา

ผู้คนที่ใช้งานเทคโนโลยีนั้น พนักงานรู้สึกว่าการใช้เทคโนโลยีช่วยแก้ปัญหาจนใจหรือไม่



ผลลัพธ์จะเป็นอย่างไร

วัฒนธรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดความยืดหยุ่นและทำให้พนักงานทั่วโลกร่วมมือกัน

เมื่อกลับมาเข้าออฟฟิศ: วิธีวางแผนสู่ความสำเร็จ

การกระตุ้นให้พนักงานกลับมาเข้าออฟฟิศอีกครั้งนั้นเป็นเรื่องซับซ้อนมากกว่าแค่ออกคำสั่งให้ทุกคนจำเป็นต้องปฏิบัติตาม แต่สิ่งที่องค์กรควรต้องนำมาใช้ก็คือการคำนึงถึงพนักงานก่อนสิ่งอื่นใดเพื่อสร้างประสบการณ์พนักงานที่ดีเยี่ยม

สิ่งนี้ต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจต่อระบบโครงสร้างที่พนักงานวาดฝันอยากให้เป็น เช่น การให้ความสำคัญกับแนวทางการทำงานแบบไฮบริดที่ส่งเสริมความรู้สึผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้ยังอาจลองปรับเปลี่ยนคุณค่าที่องค์กรนำเสนอให้กับพนักงาน (Employee Value Propositions หรือ EVP) ให้ผสมรวมแง่มุมในด้านความเป็นอยู่ที่ดี การบริหารจัดการแบบเห็นอกเห็นใจ การมีส่วนร่วมที่ไร้รอยต่อ และการพัฒนาโอกาสใหม่ๆ (ทั้งในแง่ทางอาชีพและส่วนทักษะตัว) เพื่อเปลี่ยนมุมมองที่พนักงานมีต่อบริษัท

ศักยภาพของการออกแบบพื้นที่ทำงานใหม่: สร้างคุณค่าใน 3 ด้านเพื่อนวัตกรรมในการทำงานแบบไฮบริด⁴

รายบุคคล



ส่งเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพในระดับรายบุคคล

การทำงานให้เสร็จลุล่วงต้องมีทั้งพื้นที่สงบเงียบ การเข้าถึงเทคโนโลยี และอิสระที่จะหยุดพักเบรกเมื่อต้องการ

ทีม



สร้างเสริมการเชื่อมต่อถึงกัน การทำงานร่วมกัน และการระดมความคิดระหว่างทีม

การสร้างความสัมพันธ์ (เป็นทางการ)
การร่วมมืออย่างแท้จริง, หาวิธีที่ดีที่สุดในการรับมือกับความท้าทาย

การสร้างเครือข่าย (ไม่เป็นทางการ)
ดื่มกาแฟร่วมกัน พูดคุยสัพเพเหระ และสร้างสายสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

สถานที่ทำงาน



นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน

สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ทั้งในระดับรายบุคคลและองค์กร ขับเคลื่อนธุรกิจให้ก้าวหน้าพร้อมกันเป็นหนึ่งเดียว เช่น อินทราเน็ต การประชุมผ่านวิดีโอ

มติเอกฉันท์: นวัตกรรมเกิดขึ้นมาจากการดื่มกาแฟ หรือการมีปฏิสัมพันธ์หลังเลิกงาน⁵

นั่นก็คือสิ่งที่บอกได้เป็นอย่างดีว่าเพราะอะไรสถานที่ทำงานยุคใหม่จึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างอัตลักษณ์องค์กร นี่คือการเชื่อมโยงที่สำคัญอย่างยิ่งระหว่างความพึงพอใจของพนักงาน ประสิทธิภาพ ความเชื่อมโยง และความสำเร็จของธุรกิจในการดึงดูดและเหนี่ยวนำพนักงานฝีมือดี แล้วเราจะเริ่มต้นออกแบบสิ่งนี้ได้อย่างไรก็ด้วยการร่วมมือกับผู้ให้บริการด้านการปฏิบัติการดิจิทัลที่น่าเชื่อถือ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการสื่อสารและขั้นตอนการทำงานของคุณให้ลื่นไหลแต่อย่างไรก็ดี การกลับมาทำงานในออฟฟิศอีกครั้งไม่สามารถช่วยให้แก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานแบบใหม่นี้ได้ทุกข้อ บริษัทเองจำเป็นต้องเตรียมพร้อมและมีแผนรองรับสำหรับการหยุดชะงักใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเอาไว้ด้วย เช่น อาจจำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์การสื่อสารใหม่หรือลงทุนในเทคโนโลยีเพื่อช่วยให้ทำงานจากระยะไกลได้

พนักงานบอกเราว่าอยากกลับทำงานในออฟฟิศ ในการทำงานนั้นก็คือ ความฉลาดที่ติดตัวมาแต่เกิดและความฉลาดที่สั่งสมจากประสบการณ์ พนักงานรุ่นใหม่ๆ นั้นมีความฉลาดที่ติดตัวมาแต่เกิดอยู่ แต่พวกเขาจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับพนักงานมาก คุณวุฒิที่มีประสบการณ์เพื่อที่ว่าความฉลาดที่มีนั้นจะได้ตกผลึกกลายเป็นประสบการณ์ สร้างความรู้และทักษะสำหรับใช้ในชีวิตจริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอุตสาหกรรมที่ อาศัยความรู้เป็นหลัก”

Patrick Kok

ผู้อำนวยการบริการฝ่ายกิจการกลุ่มบริษัท
บริษัทประกันภัย Great Eastern

ความยืดหยุ่นคือสิ่ง จำเป็นสำหรับการปฏิรูป ทางดิจิทัล

ทำไมความยืดหยุ่นจึงเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกของแผนการปฏิรูปทางดิจิทัล

• **ยกระดับการผสมรวมชีวิตและงาน:**
การส่งเสริมให้ผสมรวมชีวิตและงานเข้าด้วยกันผ่านการจำกัดชั่วโมงการทำงาน และกิจกรรมสร้างเสริมพลังกำลังสามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกเต็มอิ่มกับการทำงานและมีประสิทธิภาพมากขึ้น พ่อแม่ที่ต้องทำงานนอกบ้านสามารถให้เวลากับลูกๆ ผู้ที่มีความทุกข์พลภาพสามารถเลือกทำงานจากระยะไกล และพนักงานทุกคนก็มีเวลาสนุกกับงานอดิเรกและสิ่งที่น่าสนใจนอกเหนือจากงาน

• **พนักงานมีความสุขมากขึ้นและสุขภาพดีขึ้น:**
การมีเวลาหยุดพักและส่งเสริมกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกผ่อนคลายและมีพลังกำลังช่วยให้พนักงานมีความสุขมากขึ้นและสุขภาพดีขึ้น โดยส่งผลให้ความเครียดและเหนื่อยล้าน้อยลง เพิ่มขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในงาน พร้อมส่งผลในเชิงบวกต่อสุขภาพของพนักงานอีกด้วย

• **ประสิทธิผลและนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น:**
แม้หลายคนจะเชื่อว่ายังทำงานนานหลายชั่วโมง ก็ยังเพิ่มประสิทธิผล แต่การจำกัดชั่วโมงทำงานและส่งเสริมกิจกรรมผ่อนคลายจะช่วยให้พนักงานกลับมาทำงานพร้อมความสดชื่นและมีสมาธิมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การแตกยอดไอเดียใหม่ๆ และประสิทธิภาพที่มากกว่า

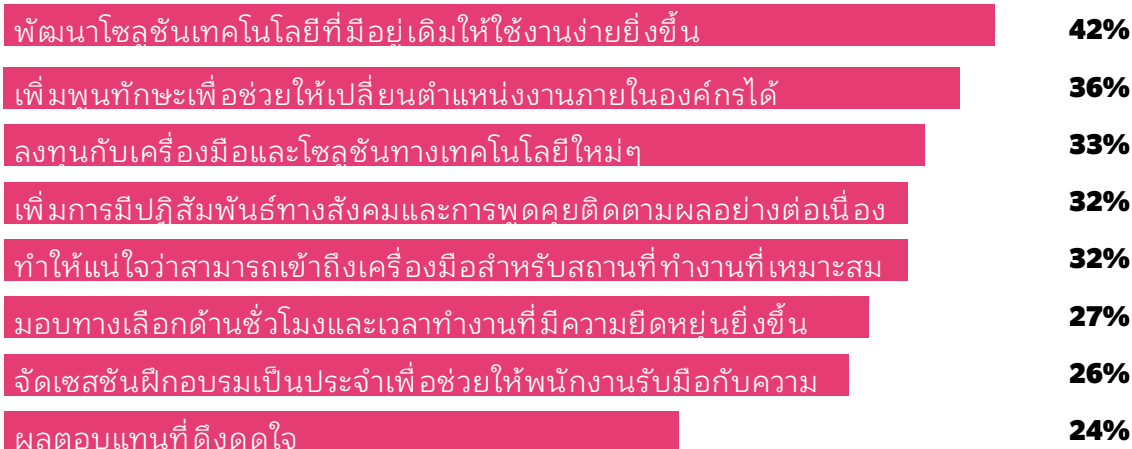
การผลักดันนวัตกรรม ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และแผนการเพิ่มความยืดหยุ่นนั้นจำเป็นต้องอาศัยความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง และพร้อมเผชิญหน้ากับทุกความท้าทายโดยไม่หวาดหวั่น ถ้าเช่นนั้นแล้ว ผู้นำธุรกิจต้องมีทำอย่างไรจึงจะนำพาธุรกิจให้ก้าวข้ามสภาพตลาดที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน

ยกระดับประสบการณ์พนักงาน เพื่อนำทีมงานไฮบริดจากที่ ต่างๆ มารวมกันเป็นหนึ่ง

ผู้นำธุรกิจจะต้องหาวิธีนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อทำลายการทำงานที่ไม่เชื่อมต่อถึงกัน ลองมาดูกันว่าองค์กรใน APAC มีการยกระดับประสบการณ์พนักงานในปี 2023 กันอย่างไรบ้าง

องค์กรทุกวันนี้ต้องมองให้ไกลยิ่งกว่าวิธีการรูปแบบเดิม หากต้องการจะดึงดูดใจและรักษาพนักงานเอาไว้ นอกเหนือจะผลตอบแทนที่ไม่น้อยหน้าคู่แข่งแล้ว องค์กรยังต้องมอบเครื่องมือที่เหมาะสมเพื่อช่วยในการทำงานของพนักงานอีกด้วย นั่นก็คือการสร้างวิธีทำงานแบบไฮบริดนั่นเอง

องค์กรคิดจะยกระดับประสบการณ์พนักงาน ในปี 2023 และหลังจากนั้นต่อไปอย่างไรบ้าง

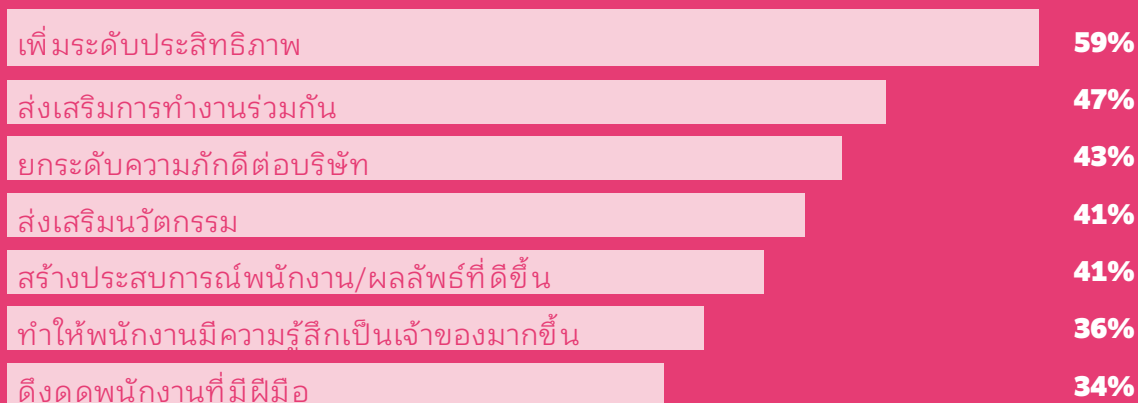


แหล่งที่มา: Ecosystem, การศึกษาเรื่อง อนาคตของ CX, 2023

N=284

สิ่งสำคัญอยู่ที่การมอบ
ประสบการณ์ที่ไร้รอยต่อและช่วย
เพิ่มประสิทธิภาพได้ดีขึ้นให้กับ
พนักงาน ไม่ว่าจะเลือกทำงานจาก
ที่ใดก็ตาม ยิ่งไปกว่านั้น บริษัทยัง
พากันเปิดโอกาสให้พนักงานได้
พัฒนาทักษะใหม่ๆ พร้อมโยกย้าย
ไปทำงานในสายอื่นๆ ภายในองค์กร
ได้อีกด้วย ในการจะสร้างสถานที่
ทำงานซึ่งขับเคลื่อนด้วยคุณค่า
องค์กรจะต้องจัดหาแหล่งข้อมูล
และทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการ
พัฒนาบุคลากรและการเรียนรู้ของ
องค์กรไปพร้อมๆ กัน

เทคโนโลยีส่งผลต่อประสบการณ์ของ พนักงานอย่างไร



แหล่งที่มา: Ecosystem, การศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน, 2023

N=284



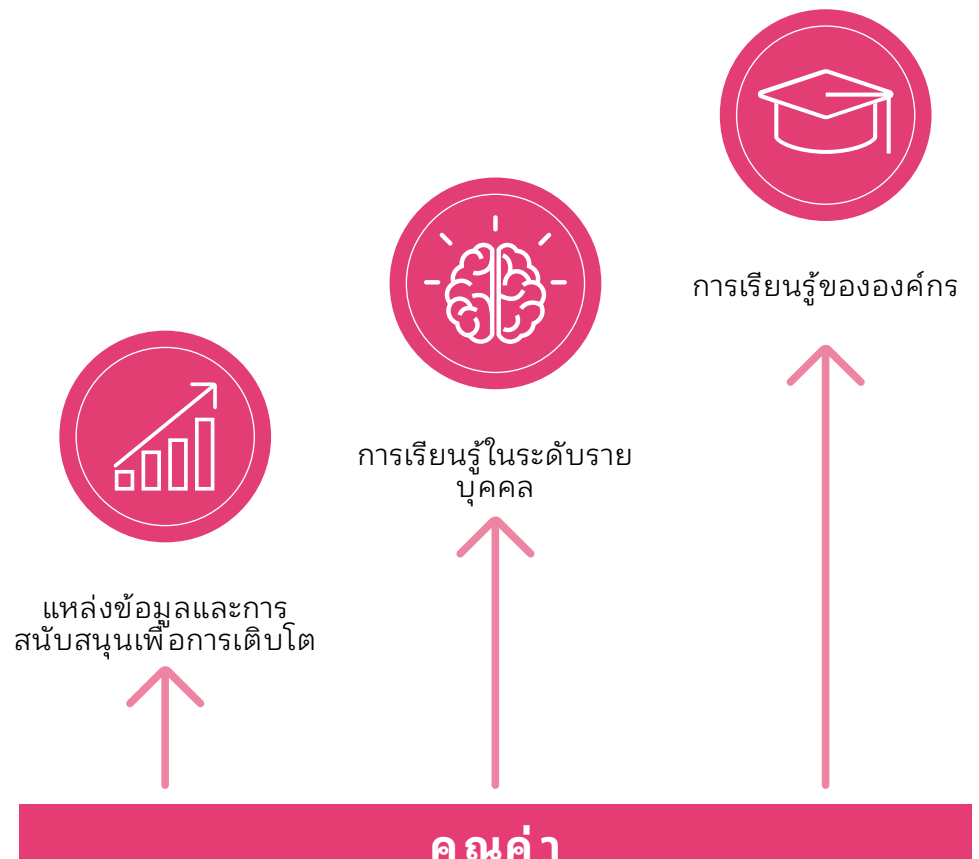
การเรียนรู้ขององค์กรคืออะไร และสำคัญอย่างไร

คือการสร้าง รักษา และถ่ายโอนความรู้ภายในและระหว่างทีมภายในองค์กรหนึ่งๆ การเรียนรู้นี้จะช่วยยกระดับความสามารถในการแก้ปัญหาของกลุ่มและการทดลองไอเดียใหม่ๆ และทั้งหมดนี้ก็จะส่งผลต่อความสำเร็จทางธุรกิจที่ยั่งยืน ทั้งยังช่วยให้ทีมต่างๆ ในองค์กรสามารถเติบโตก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นทั้งในระดับรายบุคคลและทีม นอกจากนี้ยังจะทำให้ผู้นำธุรกิจมั่นใจได้ว่า ยิ่งทีมพัฒนาขึ้น ก็จะมีการพัฒนาองค์ความรู้และข้อมูลที่หลากหลายครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวมนั่นเอง

การสร้างคุณค่าผ่านแต่ละบุคคลและการเรียนรู้ขององค์กร

ผู้นำนั้นมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและนำวัฒนธรรมการเรียนรู้มาใช้จริง พนักงานคาดหวังให้ผู้นำให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การพัฒนาสำหรับแต่ละบุคคล (เช่น เวิร์กช็อป/การสอบใบรับรอง) ด้วยการเปิดโอกาสทางการเรียนรู้และจัดหาทรัพยากรให้

โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้หรืออัปเดตทักษะและความรู้เพื่อที่จะทำงานได้ดียิ่งขึ้นนั่นเอง และเมื่อมีการส่งเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้สำหรับแต่ละบุคคล องค์กรเองก็จะได้เรียนรู้ไปพร้อมๆ กันด้วย เพราะสิ่งนี้ยังจะส่งผลกระทบในแง่บวกต่อองค์ประกอบอื่นๆ ของธุรกิจด้วย เช่น นวัตกรรม เป้าหมายของพนักงาน ความผูกพัน และการรักษาพนักงานเอาไว้



เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม: สร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งตั้งแต่แรกเริ่ม

ทุกวันนี้ ธุรกิจต่างๆ กำหนดนิยามเป้าหมายของพนักงานอย่างไร ในบริษัทขนาดเล็กก็จะนิยามผ่านคู่มือพนักงานฉบับง่ายๆ การสื่อสารที่โปร่งใส และกฎเกณฑ์ที่น้อยกว่า ในขณะที่องค์กรขนาดใหญ่จะนิยามผ่านคู่มือเริ่มงานจากส่วนกลางซึ่งรับมอบคุณค่าจากผู้บริหารในเบื้องบนอีกที แต่ไม่ว่าอย่างไร ทั้งหมดนี้กลับกลายเป็นการลดทอนคุณค่าและเป้าหมายในการทำงานของพนักงาน

กุญแจสำคัญ: ให้ทุกคน (ภายในทีม) ได้มีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มโครงการ นี่จึงจะเป็นการส่งเสริมความโปร่งใสและความเป็นเจ้าของให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงาน และนำไปสู่ความรู้สึกผูกพันและมีแรงผลักดัน

3 วิธีที่ผู้นำธุรกิจสามารถต่อยอดเป้าหมายของพนักงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ความสามารถ

ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร

ก่อให้เกิดความไว้วางใจและความโปร่งใสในการบริหาร และอนุญาตให้พนักงานทำลายกรอบการทำงานแบบ 9 โมงเช้าถึง 5 โมงเย็น ด้วยการแทนที่ “สมดุลระหว่างงานและชีวิต” ด้วย “การผสมผสานงานกับชีวิต”

เป้าหมายของพนักงานที่ไตร่ตรองมาอย่างดี

ช่วยให้พนักงานตอบคำถามได้ว่า ทำไมสิ่งที่ฉันทำจึงมีความหมาย นำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อแสดงให้เห็นองค์กรทั่วโลกได้ตระหนักว่าพนักงานแต่ละคนมีความหมาย สร้างภาคภูมิใจและเป้าหมายในการทำงาน

ความยืดหยุ่น

ใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยส่งเสริมพนักงาน

เปิดโอกาสให้ทีมต่างๆ ได้ทำงานร่วมกัน แทนที่จะจำกัดอยู่แต่ในทีมของตนเท่านั้น เพื่อที่จะได้มีส่วนร่วมสร้างระบบนิเวศแห่งการแบ่งปันความรู้ภายในบริษัท

อำนาจของการสื่อสาร แบบร่วมมือกัน

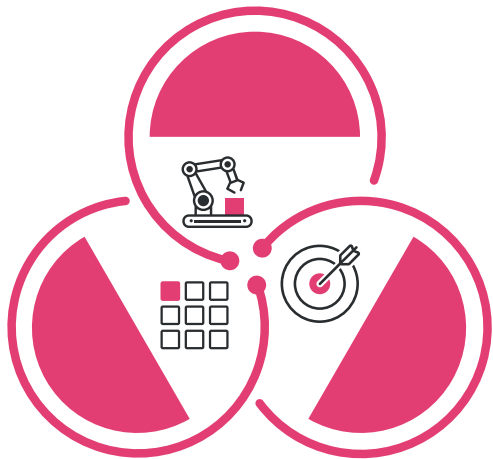
กลยุทธ์การปฏิรูปทางดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อจะค้นหาและแก้ไขปัญหากวนใจของมนุษย์ เมื่อมีการสื่อสารที่ดีขึ้น พนักงานก็จะรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้น และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้นตามไปด้วย เพราะพนักงานรู้สึกว่าได้เห็นคุณค่าและมีสิทธิในการเข้าร่วม ให้ความสนใจ และตั้งคำถาม

ผู้นำธุรกิจอาจลองพิจารณาว่าทีมงานของตนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพแค่ไหนในปัจจุบัน และนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับการสื่อสารให้ดียิ่งขึ้น โซลูชันที่คล่องตัว เช่น [Unified Communications Solutions](#) จะช่วยเปลี่ยนการนำเสนองานธรรมดาให้กลายเป็นเซสชันที่สั้นไหลและทรงพลัง เพื่อให้ผู้นำดึงดูดใจและกระตุ้นการมีส่วนร่วม

นอกจากนี้ เครื่องมือรูปแบบดังกล่าวยังช่วยสร้างความไว้วางใจและกระชับความสัมพันธ์ให้ยิ่งแน่นแฟ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยดึงดูดให้พนักงานอยากกลับมาทำงานที่ออฟฟิศ

เกณฑ์ชี้วัด พนักงานแบบ ใหม่ที่ไม่ใช่แค่ KPI

เกณฑ์ชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานที่ใช้กันอยู่ในทุกวันนี้ ได้แก่



(KPI = Key Performance Indicators)
(OKR = Objectives and Key Results)

การวัดประสิทธิภาพของพนักงานที่มีความคล่องตัวอย่างสูงในทุกวันนี้จำเป็นต้องครอบคลุมมากกว่าแค่ KPI เพราะนี่คือการแก้ไขปัญหอันซับซ้อนผ่านการทำงานที่เน้นประสิทธิภาพ⁴

การทำงานที่เน้น ประสิทธิภาพคือ อะไร

คือความสามารถในการสลับไปมาระหว่างการทำงานร่วมกัน การทำงานคนเดียว และการเรียนรู้ซึ่งโดยปกติแล้วจะเกิดขึ้นและได้รับการส่งเสริมโดยเทคโนโลยี และความยืดหยุ่นที่จะเลือกทำที่ไหนหรือเมื่อไหร่ก็ได้ตามต้องการ

ผู้นำที่ สุขุม = แรงขับเคลื่อนหลัก ของความยืดหยุ่น

ผู้นำยุคใหม่จะต้องชำชองในการปรับตัวเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทาย ท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้นำจะต้องคงความคล่องตัวแม้จะเต็มไปด้วยแรงกดดัน มองหาเส้นทางที่จะนำพาองค์กรที่เหลือให้ปรับเปลี่ยนไปตามความเหมาะสม ผู้นำควรสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมปรับเปลี่ยนได้เสมอเพื่อเอาชนะทุกความท้าทาย ไม่ว่าจะเล็กหรือใหญ่ก็ตาม นี่คือ 6 วิธีที่ผู้นำสามารถพิจารณานำไปปรับใช้



เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานของคุณ

ประเมินว่ารูปแบบการบริหารของคุณนั้นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของงานอย่างไร และสิ่งนี้จะส่งผลกระทบต่อทีมผู้บริหารและครอบครัวของคุณมากน้อยแค่ไหน



ทบทวน

ขอความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้เพื่อรับฟังมุมมองที่แตกต่าง หาแนวทางที่เหมาะสมกับคุณซึ่งสามารถทำได้บ่อยครั้ง ไม่ว่าจะเป็นการนั่งสมาธิ ออกกำลังกาย หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่ทำให้คุณสร้างพื้นที่ส่วนตัวและรับฟังเสียงที่อยู่ภายใน



ความตั้งใจแน่วแนมีความสำคัญ

จินตนาการถึงความท้าทายและโอกาสที่น่าจะเป็น และวางแผนว่าจะมุ่งเน้นไปที่สิ่งสำคัญอย่างไรพร้อมรักษาความยืดหยุ่นในกรณีที่เป็น



ปรับเปลี่ยนมุมมอง

ฝึกฝนการตระหนักรู้ที่ผสมผสานด้วยการพิจารณามุมมองที่แตกต่าง และถามตัวเองว่าสิ่งสำคัญคืออะไร ตัดสินใจอย่างมีสติโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่สดใหม่ และย้อนกลับไปไตร่ตรองอีกครั้งด้วยทัศนคติที่เปิดกว้าง สงสัยใคร่รู้ และพร้อมเรียนรู้



ระมัดระวังปฏิกิริยาโต้ตอบของคุณ

เมื่อต้องเผชิญสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด ให้หยุดสักครู่เพื่อประเมินสถานการณ์และหลีกเลี่ยงการทำตามสัญชาตญาณ นำเทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ อย่างเช่น การแจ้งให้ทราบที่ได้รับข้อความที่ส่งเข้ามาแล้วจึงค่อยจัดการในภายหลัง เพื่อช่วยไม่ให้คุณรู้สึกว่าคุณเป็นเบนความสนใจหรือเป็นกังวล



พลังงานของคุณมีความสำคัญ

ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพและสุขภาพด้วยการหาเวลาพักผ่อน ฝึกฝนสิ่งเล็กๆ น้อยๆ เช่น การฝึกหายใจ การออกกำลังกายแบบคาร์ดิโอ และการงีบหลับ Power nap

การเป็นผู้นำที่ สุขุมเยือกเย็นนั้นคือหัวใจหลักที่จะช่วยให้พนักงานของคุณพร้อมที่จะลงมือดำเนินการอย่างรวดเร็ว เพราะนั่นคือสิ่งที่พวกเขาคุ้นชิน แต่ในช่วงเวลาที่ท้าทายก็สามารถเปลี่ยนไปอยู่ในโหมดการแก้ปัญหาและฝ่าฟันคลื่นลมที่ไม่ได้คาดคิดได้สำเร็จด้วยเช่นกัน



สิ่งที่อยู่ในใจผู้นำ

ผู้นำธุรกิจที่มองการณ์ไกลนั้นจะต้องสร้างทีมที่ไม่มีอะไรมาหยุดยั้งได้ พร้อมนำเอาเทคโนโลยีสดล้ำมาช่วยปลดล็อกความยืดหยุ่นทางธุรกิจ เราได้มีโอกาสพูดคุยแลกเปลี่ยนมุมมองกับผู้บริหารในเอเชียแปซิฟิกในสี่อุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน

ทำไมการปฏิรูปด้านนวัตกรรมและสังคมถึงจำเป็นอย่างยิ่งในทุกวันนี้



Terence Nai Heong Ng
ผู้จัดการทั่วไป, Toppan
Security, Systems
Private Limited

1. คุณเห็นด้วยหรือไม่ว่าการปฏิรูปทางดิจิทัลนั้นจำเป็นต่อการสร้างความยืดหยุ่นทางธุรกิจ

แน่นอนครับ ที่ Toppan เราได้เพิ่ม ESG เข้าไปเพื่อกำหนดแนวทางด้าน DX ของเรา การปฏิรูปสังคมนั้นขับเคลื่อนโดยความเชื่อที่ว่าธุรกิจควรเอาใจใส่ผู้คนและโลกด้วย ไม่ใช่คิดจะสร้างแต่ผลกำไรเท่านั้น การปฏิรูปสังคมและดิจิทัลนั้นจะนำเอาผู้คนและเทคโนโลยีมารวมเข้าด้วยกันเพื่อสร้างความไว้วางใจและความยืดหยุ่น

2. ธุรกิจควรจัดลำดับความสำคัญอย่างไร ในแง่ของพนักงาน เทคโนโลยี และนวัตกรรม

พนักงานและวัฒนธรรมเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกเสมอ ทั้งสองอย่างนี้คือจิตวิญญาณที่อยู่เบื้องหลังธุรกิจ นวัตกรรมนั้นหมายถึง “การร่วมหัวจมท้ายระหว่างพนักงานและเทคโนโลยี” ในรูปแบบที่สมดุลและสอดคล้องกัน ถึงแม้ว่าการวิจัย การพัฒนาผลิตภัณฑ์ และด้านอื่นๆ ก็สำคัญไม่แพ้กัน แต่

การที่พนักงานพร้อมเปิดนำเทคโนโลยีไปใช้อย่างต่อเนื่องคือก้าวสำคัญที่จะนำไปสู่นวัตกรรมอย่างแท้จริง

3. เคล็ดลับในการปฏิรูปทางดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จคืออะไร

คุณจำเป็นต้องมีทัศนคติที่พร้อมปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ค่อยๆ ก้าวไปอย่างช้าๆ และเชื่อมโยงการดำเนินการแต่ละอย่างเข้าด้วยกันจนออกมาเป็นผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง แทนที่จะรีบเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ที่เปล่าประโยชน์

สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในองค์กร พร้อมบ่มเพาะความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก ทั้งหมดนี้จะทำให้บริษัทมีความแข็งแกร่งในระยะยาว

ธุรกิจจะเริ่มต้นการปฏิรูปทางดิจิทัลอย่างไร



Harry Chan

ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายไอที (ธุรกิจอัจฉริยะและโซลูชันสถานที่ทำงานดิจิทัล),
IHH Healthcare

1. การรับฟังและสร้างโครงการริเริ่ม/โซลูชันที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานนั้นจำเป็นแค่ไหน

ตามธรรมชาติของมนุษย์ เรามักจะไม่ค่อยชอบการเปลี่ยนแปลง แต่ถ้าเราไม่ทำให้ตัวเองหยุดชะงัก คนอื่นก็จะเข้ามาทำให้เราหยุดชะงักอยู่ดี เราจำเป็นต้องสลัดความลังเลนี้ทิ้งไป และย้ำเตือนกับตัวเองว่าจะต้องสร้างนวัตกรรมและสร้างพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ถ้าไม่อยากจะตกยุค ทั้งยังไม่ควรยึดเหนี่ยวเดียวและเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยใดๆ เราจำเป็นต้องหาองค์ประกอบที่ลงตัวและทำต่อไปเรื่อยๆ

2. คุณจะแนะนำผู้นำเกี่ยวกับการสร้างคุณค่าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องอย่างไรบ้าง

60-70% ของความพยายามในการปฏิรูปมักจะล้มเหลวด้วยสาเหตุมากมาย หนึ่งในเหตุผลก็คือเพราะ

องค์กรไม่ได้เริ่มต้นจากการคำนึงถึงปลายทาง พวกเขาเริ่มจากแนวคิดแบบใช้เทคโนโลยีนำหน้าและไม่ได้สนใจวัฒนธรรม ทัศนคติ และทักษะที่จำเป็นต้องพัฒนาร่วมด้วยเพื่อจะประสบความสำเร็จ และคุณก็ต้องให้ความสำคัญกับสิ่งที่สร้างมูลค่าให้กับลูกค้าอย่างแท้จริงด้วย ซึ่งนั่นต้องอาศัยการรับฟังอย่างสม่ำเสมอ

3. มีแนวทางสำหรับโครงการด้าน DX/CX อะไรบ้างที่คุณได้ทดลองแล้วและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี

นอกเหนือจากการนำข้อมูลไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว การปฏิรูปทางดิจิทัล (DX) และประสบการณ์ลูกค้า (CX) นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งยวด โดยต้องเป็นสิ่งที่ลูกค้าสามารถนำไปใช้ได้ อย่างง่ายดายและรวดเร็ว และผู้นำก็ต้องมองภาพให้ออก จะต้องสามารถวิเคราะห์และทำความเข้าใจลูกค้า เพื่อที่จะรู้ว่าสิ่งที่ลูกค้าต้องการที่แท้จริงคืออะไรกันแน่

การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นทางธุรกิจได้อย่างไร



Patrick Kok
ผู้อำนวยการบริหาร
ฝ่ายกิจการกลุ่ม, Great
Eastern Life

1. คุณนิยามธุรกิจที่มีความยืดหยุ่นว่าอย่างไร

เมื่อคุณถามว่าธุรกิจจะมีความยืดหยุ่นได้อย่างไร นั่นก็ต้องเริ่มจากวิธีการจัดระเบียบธุรกิจ เมื่อพิจารณาจากมุมมองเชิงกลยุทธ์ ก็จะต้องมีความยืดหยุ่นคล่องตัว และจะต้องมีความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจเป็นหัวใจสำคัญ ส่วนเมื่อพิจารณาจากมุมมองเชิงพนักงาน ธุรกิจก็ต้องปรับตัวได้ดี มีความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะความท้าทายและสามารถแก้ไขปัญหามาได้สำเร็จ ส่วนในแง่ของระบบและกระบวนการทางธุรกิจ ก็จะต้องมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

2. คุณรู้สึกว่าการหยุดชะงักและการปฏิรูปทางดิจิทัลนั้นเกี่ยวข้องกันหรือไม่

การหยุดชะงักเพียงอย่างเดียวนั้นไม่สามารถขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัลได้ แต่เป็นโควิดต่างหากที่ผลักดันการปฏิรูปทางดิจิทัลได้สำเร็จ เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานจากระยะไกล ที่ Great Eastern เราช่วยให้พนักงานสามารถทำงานจากที่บ้านอย่างรวดเร็ว ลงทุนไปอย่างมากมายทั้งในแง่

ความพยายาม กำลังคน และทำให้พนักงานสามารถเข้าถึงระบบของบริษัทได้จากที่บ้าน นอกจากนี้เรายังสร้างแดชบอร์ดด้านประสิทธิภาพขึ้นโดยเฉพาะ เพื่อคอยติดตามผลการทำงานอีกด้วย

3. ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

บริษัทจะสร้างความยืดหยุ่นให้มากยิ่งขึ้นได้อย่างไร
ด้วยการสร้างความสอดคล้องขององค์กร สิ่งนี้คือการมีแนวทางที่เหมาะสมจากผู้นำตั้งแต่ในระดับสูงสุด ความสนใจจากระดับล่าง และความรู้สึกในเชิงบวกและพร้อมสนับสนุนจากระดับกลาง นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนด้วย ยกตัวอย่างเช่น เรามีทีมการปฏิรูปที่ประกอบด้วยพนักงานสามคน ซึ่งจะเข้าไปมีส่วนร่วมกับพนักงานปฏิบัติงานซึ่งรับผิดชอบงานด้านการประมวลผลการรับประกันภัย และศูนย์รับคำร้องขอสินไหมทดแทน เป็นต้น โดยเราจะพูดคุย อธิบายให้ทราบว่ามีการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงนี้อย่างไรให้ทราบอย่างชัดเจนในทุกขั้นตอน

การเป็นผู้นำ ที่ยืดหยุ่นในยุค ของการเปลี่ยนแปลง



Koh Ching Hong
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
Fujifilm Business
Innovation Singapore

1. ผู้นำจะช่วยชี้นำและเอาชนะวิกฤตได้อย่างไร

ทุกวิกฤตคือโอกาสอันดีสำหรับผู้นำและองค์กรในการสร้างความยืดหยุ่นทางความคิดในการจะทำเช่นนั้นได้ คุณจะต้องมีผู้นำที่ดีซึ่งสงบเยือกเย็นเพื่อประเมินสถานการณ์รุนแรงนั้นอย่างมีสติและวางแผน เราจำเป็นต้องประเมิน วิเคราะห์ และสร้างการมีส่วนร่วมทุกครั้ง ด้วยแนวทางแบบให้ความสำคัญกับการสื่อสารเป็นอันดับแรก เพราะเหนือสิ่งอื่นใด ทุกอย่างล้วนเชื่อมโยงกลับมาที่ว่าผู้นำและพนักงานรับมือกับวิกฤตอย่างไร เพราะแม้แต่แผนที่ดีที่สุดก็ไม่สามารถคาดการณ์รองรับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นได้

2. คุณจะทำให้ทีมผู้นำมีความยืดหยุ่นอยู่เสมอได้อย่างไร

เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นวัตกรรมธุรกิจก็เปลี่ยนไปตามกระบวนการทำงาน และแผนกลยุทธ์ก็ต้องปรับเปลี่ยนไปตามความต้องการของลูกค้า แต่ทักษะความเป็นผู้นำนั้นไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง

ตามไปด้วยอย่างรวดเร็วขนาดนั้น เราจำเป็นต้องมีผู้นำที่พร้อมเผชิญหน้ากับอนาคต มีความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูง เพื่อที่จะทำให้เรามีความยืดหยุ่นยิ่งขึ้น สามารถปรับเปลี่ยน สร้างความผูกพัน ฝึกสอน และชี้นำพนักงานได้จากใจจริง

3. เคล็ดลับในการทำให้องค์กรนั้นเปิดใจรับแนวคิดของความยืดหยุ่นคืออะไร

เรามุ่งเน้นที่การสร้างคุณค่าจากภายในเพื่อส่งเสริมความรู้สึกไว้วางใจในตัวเราและลูกค้า เช่น เราภาคภูมิใจในวัตถุประสงค์และแบรนด์ของเรา เคารพซึ่งกันและกันเพื่อสร้างชุมชนที่มีความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยก (DEIB) ทั้งยังร่วมมือกันส่งมอบประสบการณ์ลูกค้าที่ยอดเยียมผ่านการทำงานเป็นทีมที่เต็มไปด้วยนวัตกรรม

ฟูจิฟิล์ม บิสซิเนส อินโนเวชัน

ที่ฟูจิฟิล์ม บิสซิเนส อินโนเวชัน เราเข้าใจดีว่าการปฏิรูปทางดิจิทัลนั้นไม่ได้เป็นเพียงแค่ทางเลือกอีกต่อไป แต่นี่คือความจำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องการก้าวหน้าในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทุกวันนี้ พันธกิจของเราคือการช่วยให้ลูกค้าในเอเชียแปซิฟิกนั้นสามารถพลิกโฉมธุรกิจได้สำเร็จด้วยการมอบโซลูชันและบริการที่เปี่ยมนวัตกรรม เพื่อช่วยยกระดับขั้นตอนการทำงานและแก้ปัญหาทางธุรกิจ ด้วยความรู้และความเชี่ยวชาญที่ครอบคลุม เรามุ่งมั่นที่จะเป็นพันธมิตรในการปฏิรูปทางดิจิทัลที่ธุรกิจต่างๆ ในภูมิภาคนี้เลือกไว้วางใจ

เราเชื่อว่าการยกระดับสภาพแวดล้อมในการสื่อสารของธุรกิจลูกค้านั้นเป็นกุญแจสำคัญสู่ความสำเร็จ ด้วยการปรับเปลี่ยนให้เป็นระบบเดียวกันและทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างอัตโนมัติ ธุรกิจก็จะสามารถลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพ และยกระดับความพึงพอใจของลูกค้าไปพร้อมๆ กัน

เรามุ่งมั่นบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ด้วยการผสานเทคโนโลยีสุดล้ำ เช่น AI, IoT และบริการคลาวด์มาไว้ในโซลูชันของเรา พร้อมช่วยให้ลูกค้านำเทคโนโลยีเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เพื่อสร้างจุดเด่นเหนือคู่แข่งและขับเคลื่อนการเจริญเติบโต

เราดำเนินงานอยู่ใน 13 ประเทศทั่วเอเชียแปซิฟิก และมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงความท้าทายและโอกาสเฉพาะตัวของภูมิภาคนี้ โซลูชันและบริการของเราจึงได้รับการออกแบบมาให้ตอบโจทย์ความต้องการที่เจาะจงของธุรกิจ ในภูมิภาคนี้ ไม่ว่าจะเป็นขนาดเล็กใหญ่หรืออยู่ในภาคอุตสาหกรรมใดก็ตาม ทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เอกสาร ยกระดับขั้นตอนการทำงาน หรือปรับปรุงประสิทธิภาพกระบวนการพิมพ์ เราก็มีความเชี่ยวชาญและเทคโนโลยีที่จะช่วยให้ธุรกิจสามารถปฏิรูปวิธีการดำเนินงานและบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่วางไว้ ฟูจิฟิล์ม บิสซิเนส

อินโนเวชันพร้อมช่วยให้ธุรกิจก้าวล้ำนำหน้าและเติบโตอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัลเช่นทุกวันนี้

เตรียมพร้อมก้าวไปข้างหน้า

ลองมาดูว่าฟูจิฟิล์ม บิสซิเนส อินโนเวชันจะช่วยให้คุณได้อย่างไร ติดต่อตัวแทนฝ่ายขายของเราวันนี้เลย



ข้อมูลอ้างอิง

- ¹ Bernama, Budget 2023: RM100mln in automation, digitalisation grants provided for SMBs, กุมภาพันธ์ 2023
- ² Frost & Sullivan, Smarter connected commerce: evolution and opportunities for Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in Asia-Pacific (APAC), 2022
- ³ IDC, IDC Report Highlights Cloud Data Management Challenges, 2022
- ⁴ Dr Richard. Claydon, Content Advisory Sessions, กุมภาพันธ์ 2023
- ⁵ Slack, Informal meetings are key to innovative ideas, 2022

© บริษัทฟูจิฟิล์ม บิสซิเนส อินโนเวชั่น เอเชีย แปซิฟิก จำกัด สงวนลิขสิทธิ์ทุกประการ
FUJIFILM และโลโก้ของ FUJIFILM เป็นเครื่องหมายการค้าจดทะเบียน หรือเครื่องหมายการค้าของ
FUJIFILM Corporation

