

ทักษะใหม่ในการทำงานในสถานการณ์โควิด-19 ตามหลักภาวา 4* RESKILL FOR WORKING IN COVID-19 SITUATION BY BHAVANA DHAMMA

บรรเจิด ถมปัต, พัทธ์ศศิ เรืองมณีญาติ

Banjerd Thompad, Phatsasi Ruaengmaneeya

นักวิชาการอิสระ

Independent Scholar

Corresponding Author E-mail: banjerd2512@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทาง RESKILL การทำงานในสถานการณ์โควิด-19 ตามหลักภาวา 4 สืบเนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา ส่งผลกระทบกับทุกคนอย่างถ้วนหน้ามากขึ้นแตกต่างกันไป หลายธุรกิจต้องปิดตัว ลดขนาดองค์กร ปลดพนักงาน ธุรกิจปรับตัว ระบบการศึกษาปรับเปลี่ยน หลายครัวเรือนมีหนี้สินเพิ่มขึ้น รายจ่ายสูงขึ้น ในขณะที่รายได้นั้นลดลง อีกทั้งยังเกิดภาวะสงครามรัสเซีย-ยูเครน ราคาน้ำมันแพง ปัญหาเหล่านี้จุดเศรษฐกิจตกต่ำ หลายคนกังวลใจว่าจะอยู่อย่างไรหลังจากโรคโควิด-19 ผ่านคลายลง ถ้าเราใช้โอกาสในช่วงนี้ศึกษาและฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงาน ด้วยการ RESKILL การทำงานผสมผสานกับหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาตนเองและสังคมได้มากขึ้นที่เรียกว่า “หลักภาวาธรรม” หรือภาวา 4 คือ 1) กายภาวา 2) สีสภาวา 3) จิตภาวา และ 4) ปัญญาภาวา ซึ่งเป็นการนำเอาวิถีพุทธมาเป็นแนวทางในการปรับตัวในการทำงานให้เกิดความยืดหยุ่นและรับมือกับสถานการณ์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้ รวมทั้งมาปรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตท่ามกลางโรคร้ายที่เกิดขึ้นอย่างมีสติ มีปัญญา รู้เท่า รู้ทัน และไม่ตื่นกลัวจนเกินเหตุ ทำให้สามารถก้าวข้ามพ้นวิกฤตินี้ได้อย่างปลอดภัยและมั่นคง

คำสำคัญ: ทักษะใหม่; หลักภาวา 4; สถานการณ์โควิด-19

Abstract

This article aimed to present the RESKILL guidelines for working in the situation of COVID-19 in accordance with the Bhavana 4 due to the situation of the Covid-19 epidemic in the past 2 years. It affected everyone differently. Many businesses must be shut down, shrink organizations, lay off employees and adjust businesses. The education system had changed. Many households had increased debt, higher expenses while the income was declining. It also caused the Russia-Ukraine war and expensive oil. These problems led to the economic downturn. Many people worry about how to live after COVID-19 will ease. if we take the opportunity to study and practice new skills to develop their potentials and abilities in line with the demands in the labor market. Combined with Buddhist principles that can be used as a guideline for self-development and society. The “principles of Bhavana dhamma” or Bhavana 4 are 1) Kaya Bhavana 2) Sila Bhavana 3) Citta Bhavana and 4) Panya Bhavana, the adoption of the Buddhist way as a guideline for adjusting work to be flexible and to cope with possible risk situations. As well as to apply it as a guideline for living in disease situation with consciousness, wisdom, knowledge and not being too afraid, making it possible to overcome this crisis safely and securely.

Keywords: Reskill; Bhavana 4; Covid-19 Situation

บทนำ

สำหรับยุคโลกาภิวัตน์ต้องยอมรับว่าโลกเราเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จากการพัฒนาแบบก้าวกระโดดของเทคโนโลยี ทุกวันนี้เราอยู่ในโลกมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และในอัตราที่รวดเร็วขึ้น มีการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาอย่างไม่หยุดนิ่ง อาทิ Artificial Intelligence (AI), Machine Learning, Robotic Process Automation (RPA), Cloud Computing, Internet of Things (IoT) และ Cognitive Technology เป็นต้น จนทำให้เกิด Disruption ในการเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจ การใช้ชีวิตประจำวัน และวิธีการทำงานของแต่ละสายอาชีพอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน การพัฒนาความรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้มากขึ้นไปอีกขั้นจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็น การพัฒนาทักษะบุคลากรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ถือเป็นวิธีหนึ่ง ที่ตอบโจทย์การทำงานในสถานการณ์ปัจจุบัน ทำให้องค์กรเกิดความมั่นใจว่าบุคลากรจะมี

ความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลมากเพียงพอ ที่จะให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างและกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจ และวิธีการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ที่จะเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการรักษาความสามารถในการแข่งขันต่อไปในอนาคต

ความท้าทายในการดำรงชีพของคนส่วนใหญ่ในปัจจุบันนี้ คือ การดิ้นรนเพื่อให้ตัวเองมีงานทำ และอยู่รอด ซึ่งสิ่งนี้มีความสำคัญพอ ๆ กับการดูแลตัวเองให้รอดพ้นจากการระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 เนื่องจากหลายองค์กรต้องปรับตัวให้ทันยุคเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน จะเห็นได้ว่า ธุรกิจอีคอมเมิร์ซ ดิจิทัลเซอร์วิส และฟู้ดเดลิเวอรี มีการเติบโตอย่างรวดเร็ว การผลักดันให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าต่อไปได้นั้น แน่นอนว่าต้องมีการเตรียมความพร้อมของคน ดังนั้นบุคคลากรจึงต้องปรับตัวให้ตัวเองมีทักษะและความรู้ความสามารถเพื่อรองรับกับงานรูปแบบใหม่ ๆ ที่จะมีในตลาดแรงงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ การ Reskill คือ หัวใจสำคัญ ที่ทำให้ตัวเราสามารถอยู่รอดต่อไปได้ในยุค Digital Disruption แบบนี้

ดังนั้น การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันของบุคลากรในแต่กลุ่มอาชีพจะเป็นประเด็นที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญมากขึ้น ท่ามกลางสถานการณ์โควิด-19 ส่งผลให้เศรษฐกิจในหลายภาคส่วนต้องหยุดชะงัก ภาคธุรกิจจึงต้องทำความเข้าใจบริบทของโลกใหม่ พร้อมปรับตัวให้ทันท่วงที ทางออกหนึ่งที่สามารถช่วยให้องค์กรธุรกิจยืนหยัดในสถานการณ์นี้คือ “การพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กร” เพื่อพลิกโฉมธุรกิจให้สามารถเผชิญกับภาวะปกติใหม่ได้อย่างเท่าทันและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมและขับเคลื่อนให้องค์กรมีวัฒนธรรมการเรียนรู้อย่างไม่หยุดนิ่งเพื่อเตรียมพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ต่อไป

หลักการทำงานโดยวิธี RESKILL

ในยุคที่ไม่ว่าสายงานใด สายอาชีพไหน อุตสาหกรรมอะไร ดูเหมือนว่า RESKILL เป็นคำยอดฮิตสำหรับทุกวงการ หลักการพื้นฐานของ RESKILL ตามที่เข้าใจกันทั่วไป คือ การฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยีที่พัฒนารวดเร็ว หากมนุษย์ไม่พัฒนาตนเองสม่ำเสมอ เกรงว่าสักวันหนึ่งเทคโนโลยีทั้งหลายคงจะเข้ามาทำงานทดแทนแรงงานมนุษย์ การพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องไม่ง่ายเหมือนปอกกล้วยเข้าปาก แต่ไม่ยากเหมือนการเข็นครกขึ้นภูเขา นั่นเป็นเพราะมนุษย์หรือคนสามารถฝึกฝนและพัฒนาตนเองได้อย่างไม่มีขีดจำกัด พลังของเทคโนโลยีสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกทดแทนการใช้แรงงานมนุษย์ได้

ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา-2019 หลายอาชีพต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดและอาจหายไป โดยเฉพาะคนวัยทำงานรับเงินเดือนทั้งหลาย ต่างเกิดความกังวลใจว่า หากเทคโนโลยีทำงานได้เทียบเท่ามนุษย์ในระดับที่น่าพึงพอใจ เมื่อนั้นเหล่ามนุษย์เงินเดือนทั้งหลายจะต้องตกงานหรือไม่คุ้มค่าต่อการจ้าง ปัจจุบันเราคงเริ่มเห็นคำตอบได้ชัดเจนมากขึ้น และคงจะพยากรณ์อนาคตได้ไม่ยากนัก ซึ่ง The World Economic Forum ได้คาดการณ์ไว้ว่า ในอนาคตจะมีการโยกย้ายงาน หรืองานอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ 75 ล้าน ตำแหน่งภายในปี 2565 ใน 20 ประเทศเศรษฐกิจหลัก และในขณะเดียวกันคาดว่าจะมีการสร้างหรือเพิ่ม 133 ล้าน บทบาทหรือตำแหน่งใหม่ที่ถูกขับเคลื่อนโดยเทคโนโลยีและดิจิทัล (The World Economic Forum, 2018) (

ความหมายของการทำงานโดยวิธี RESKILL

Reskill คือ การสร้างทักษะขึ้นมาใหม่ที่จำเป็นต่อการทำงาน เนื่องจากการแพร่ระบาดของโควิด-19 ระลอกใหม่ ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงาน การจ้างงานโดยรวมลดลง และชั่วโมงการทำงานลดลง อัตราการว่างงานยังคงอยู่ในระดับที่สูง ต่อเนื่องจากโควิด-19 ระลอกแรก จากทั้งผู้ว่างงานใหม่ที่ไม่เคยทำงานมาก่อนที่เพิ่มขึ้น และผู้ว่างงานเดิมที่เคยทำงานมาก่อนแต่ยังหางานใหม่ไม่ได้ (Humanica, 2565)

Reskill คือ การเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในสายอาชีพอื่น ๆ เพื่อที่จะได้สามารถเปลี่ยนสายงาน หรือปรับตัวให้เข้ากับสายงานใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต เป็นอีกตัวช่วยในการลดความเสี่ยงในการตกงานได้ ในสถานการณ์ที่มีความแข่งขันสูงขึ้นในปัจจุบัน แตกต่างจากคำว่า Upskill ซึ่งหมายถึง การเสริมและพัฒนาทักษะของพนักงานจากงานเดิม เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน และส่วนใหญ่เป็นการนำเทคโนโลยีหรือดิจิทัลมาปรับใช้ให้เข้ากับการทำงาน เช่น เรียนรู้เทคโนโลยีเพิ่มเติม เมื่อบริษัทนั้นนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานใหม่ (Ai Gen Corp, 2565)

จากรายงานของสถานการณ์ด้านแรงงานในไตรมาสที่ 1 พ.ศ. 2565 ประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15 ปีขึ้นไป) มีจำนวน 58.51 ล้านคน เป็นผู้ที่อยู่ในกำลังแรงงาน จำนวน 39.62 ล้านคน (ร้อยละ 67.71) ในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำ 38.72 ล้านคน (ร้อยละ 97.72) ผู้ว่างงาน 0.61 ล้านคน (ร้อยละ 1.53) ผู้รองาน 0.30 ล้านคน ส่วนผู้อยู่นอกกำลังแรงงาน 18.90 ล้านคน (ร้อยละ 32.28) เมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาสที่ผ่านมา (ไตรมาสที่ 4 พ.ศ. 2564) พบว่าผู้มีงานทำเพิ่มขึ้น 9.1 แสนคน (จาก 37.81 ล้านคน เป็น 38.72 ล้านคน) (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2565) เป็นเหตุผลให้แรงงานไทยทั้งหมดจึงต้อง Reskill โดย 50% ต้องพัฒนาทักษะอย่างน้อย 3 เดือน และอีก 50% ต้องพัฒนาทักษะนาน 3 เดือนขึ้นไปเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุคปัจจุบัน ได้แก่

1. เทคโนโลยีกำลังจะเข้ามาแย่งงานของคนมากขึ้น หากพูดว่าเทคโนโลยีจะเข้ามาแย่งงานคนเราก็คงจะไม่ใช้ทั้งหมดเสียทีเดียว ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีจะเข้าถึงทั้งงานจักรกลในการผลิตงานเอกสาร หรืองานที่เกี่ยวข้องกับระบบต่าง ๆ ที่ใช้ภายในองค์กร แต่สุดท้ายแล้วมนุษย์เราก็ยังต้องเป็นคนควบคุมหรือทำงานร่วมกับปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) อยู่ดี หลายองค์กรเริ่มมีการทำงานผ่านระบบ Cloud มากขึ้น การเรียนรู้ระบบนี้อาจใหม่สำหรับใครหลายคน ดังนั้นการ Reskill คือ เรื่องสำคัญที่ต้องทำเพื่อให้บุคลากรที่อยู่ในองค์กรทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทำงานไม่ตรงกับสายงานที่เรียนมา ปัจจุบันหลายองค์กรมีการเปิดกว้างในเรื่องของตำแหน่งงานมากขึ้น ทำให้ตำแหน่งเหล่านั้นไม่จำเป็นต้องรองรับผู้ที่จบจากสายงานตามที่เคยระบุไว้ แต่คนที่จะมาสมัครจำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่สามารถรับผิดชอบงานในตำแหน่งนั้นได้ การ Reskill เพื่อให้ตัวเองมีทักษะใหม่ที่เพียงพอต่อการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ ถึงแม้ว่าหลายคนจะทำงานตรงกับหลักสูตรที่เรียนมา แต่ถ้าต้องเปลี่ยนงานเพราะสภาพแวดล้อมหรือระบบเศรษฐกิจไม่เป็นใจ การนำเอาทักษะเก่ามาใช้อาจไม่เพียงพออีกต่อไป การ Reskill ให้ตัวเองมีพัฒนาและหมั่นปรับปรุงทักษะอยู่เสมอ จะช่วยให้คนเราสามารถยกระดับฐานเงินเดือนและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้อีกด้วย (The Matter, 2564)

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรควรคำนึงถึงการ Reskill

มีปัจจัยหลายอย่างส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการเข้ามาแทนที่ของเทคโนโลยี การขาดแคลนกำลังคนในสายงานใหม่ ๆ หรือแม้แต่การขาดความเข้าใจในทักษะการทำงานที่จำเป็นของคนในองค์กร ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญและแก้ไขปัญหาเหล่านี้ด้วยการจัดการ Reskill ของบุคลากรอย่างเหมาะสม ดังนี้ (Human Soft, 2565)

1. ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในที่มีผลกระทบต่อแรงงานมนุษย์ มีหลายองค์กรโดยเฉพาะในแวดวงอุตสาหกรรมที่มีการนำหุ่นยนต์ และปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เข้ามาทำงานร่วมกับมนุษย์ ส่งผลให้ความต้องการในตลาดแรงงานมีแนวโน้มลดลง อย่างไรก็ตามการทำงานของหุ่นยนต์และเครื่องจักร ก็ยังคงต้องอาศัยการควบคุมของมนุษย์อยู่ดี ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการ Reskill ให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อให้พวกเขาสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่องค์กรนำมาเข้ามาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. การขาดแคลนกำลังคนในสายงานใหม่ แม้ว่าในหลาย ๆ สายงานจะมีการนำเครื่องจักร และระบบควบคุมอัตโนมัติ (Automation) มาใช้ในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้สายงานเก่า ๆ ถูกลดบทบาทลง แต่ก็มียสายงานใหม่ ๆ เกิดขึ้นตามมามากมาย เพื่อรองรับ

การควบคุมระบบอัตโนมัติ ให้สามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อแก้ไข การขาดแคลนกำลังคนในสายงานใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนี้ องค์กรควรจัดอบรมการ Reskill ที่จำเป็นต่อการทำงานใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร เพื่อให้พนักงานจะได้ปรับตัวเข้ากับ รูปแบบงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามเทคโนโลยี ทำให้พวกเขาสามารถทำงานได้อย่างตรงจุด และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นนั่นเอง

3. การลดช่องว่างทางทักษะระหว่างหัวหน้าและบุคลากรภายในองค์กร ช่องว่างทางทักษะระหว่างหัวหน้าและบุคลากรภายในองค์กร เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะมีหลายครั้งที่หัวหน้าและบุคลากรภายในองค์กร มีความเข้าใจในทักษะการทำงานที่ไม่ตรงกัน เช่น หัวหน้ามองว่าบุคลากรในทีมขาดแคลนทักษะการสื่อสาร การเป็นผู้นำ หรือการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในขณะที่บุคลากรกลับมองว่าตนเองมีทักษะด้านผู้นำที่ดีกว่า สิ่งที่เกิดขึ้นนี้สะท้อนให้เห็นถึงการขาดความเข้าใจในทักษะของแต่ละคน และอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันในอนาคตได้ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในการลดช่องว่างทางทักษะระหว่างหัวหน้าและบุคลากรภายในทีม เพื่อให้พวกเขาจะได้มีความเข้าใจที่ตรงกันมากขึ้น โดยการจัดการวัดระดับทักษะของแต่ละคน และจัดอบรมการ Reskill ให้เหมาะสม

การ Reskill อยู่เสมอ ล้วนเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวองค์กรและบุคลากร ในด้านขององค์กรก็จะได้พนักงานที่มีทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรพัฒนาเติบโตไปได้อย่างรวดเร็ว ในส่วนของพนักงานเอง หากมีการวางระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Information System, HRIS) ก็จะช่วยช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถ เพื่อนำไปต่อยอดกับสายงานของตนเองในอนาคตได้เช่นเดียวกัน

การ RESKILL ทางรอดคนทำงานในยุคดิจิทัล

เมื่อพูดถึงการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล ทุกฝ่ายจากพูดถึงศักยภาพของ AI (ปัญญาประดิษฐ์) ระบบ Automation ที่เข้ามาช่วยทำงานได้เร็วขึ้น ดีขึ้น และต้นทุนถูกลงไม่กี่ปีที่ผ่านมาหลายฝ่ายมองว่า เทคโนโลยีเหล่านี้จะเข้ามาแทนที่มนุษย์ได้ในอีกไม่ช้า นำไปสู่คำถามที่ว่าแล้วมนุษย์ที่กำลังถูก Disruption ค่อย ๆ รุกรานจะปรับตัวอย่างไร วิธีการที่จะช่วยให้คนทำงานปรับตัวได้ในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีดังนี้ (A Searcher, 2563)

1. หมั่นศึกษาหาความรู้แบบ E-learning สำหรับบุคคลธรรมดา ปัจจุบันนี้ ยังเปิดหาข้อมูลเหมือนยิ่งเห็นโลกได้กว้างขึ้น เราควรหยิบเอาเทคโนโลยีมาใช้ Reskill เพื่อช่วยเพิ่มพูนทักษะให้มีความรู้ได้รอบด้านและครอบคลุมกับงานมากยิ่งขึ้น เราสามารถเรียนรู้ผ่านคอร์สเรียน online ที่มีให้เลือกหลากหลายในปัจจุบันนี้ สิ่งสำคัญที่ควรท่องไว้ให้ขึ้นใจ

คือ หากอยากเป็นบุคคลที่อยู่รอดในตลาดแรงงานได้ ตัวเราเองก็ต้องมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ทักษะให้ต่อเนื่องถึงจะเห็นผล พยายามหมั่นหาความรู้ใหม่ ๆ และทำให้เป็น Lifelong Learning นำเอาสิ่งที่เรียนรู้มาปรับใช้ให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อพร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

2. จัดหลักสูตรการเรียนรู้และมีการอบรมเพิ่มเติมสำหรับองค์กร หากองค์กรหยุดลงทุนกับการพัฒนาเท่ากับว่าหยุดความก้าวหน้าภายในองค์กร ดังนั้นการลงทุนกับคนจึงสำคัญไม่แพ้การลงทุนกับเทคโนโลยี องค์กรจึงควรมีการจัดอบรมเพื่อปรับ mindset ของบุคลากรให้พร้อมเรียนรู้ และเพิ่มพูนทักษะใหม่ ๆ อยู่เสมอ นอกจากนี้ควรมีหลักสูตรที่ส่งเสริมให้แต่ละแผนกได้มีการ Reskill ในหลักสูตรเพิ่มเติมอีกด้วย ทักษะที่ควรเรียนรู้ไว้และจำเป็น มีดังนี้

1. ทักษะในด้านเทคโนโลยี เป็นทักษะในด้านการตัดสินใจเมื่อต้องทำงานร่วมกับเครื่องจักรหรือ AI นอกจากนี้ยังรวมไปถึงความสามารถในการวิเคราะห์ Big data

2. ทักษะในด้านภาษา ความได้เปรียบทางด้านภาษาจะสามารถทำให้เราสื่อสารและทำงานกับคนได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น

3. ทักษะความเป็นผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะในการพูดและการโน้มน้าวใจ ทักษะในการทำงานเป็นทีมทั้งในฐานะผู้นำและผู้ตาม รวมไปถึงความสามารถในการปรับตัวและการจัดสรรเวลา

สรุปได้ว่า การ Reskill อยู่เสมอ ล้วนเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวองค์กรและบุคลากร ในด้านขององค์กรก็จะได้พนักงานที่มีทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ การทำงานการทำงานจำเป็นจะต้องฝึกทักษะของตนเองและทำให้พร้อมกับการปรับตัวและตื่นตัวในสถานการณ์ปัจจุบันอยู่เสมอเพราะปัจจัยภายนอกไม่ว่าจะเป็นเศรษฐกิจสังคม การเมืองสภาพอากาศสุขภาพสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพราะฉะนั้นหลักของการเพิ่มทักษะและพยายามมีการปรับตัวอยู่เสมอจึงเป็นการช่วยให้อยู่ในองค์กรได้อย่างมีคุณภาพและสามารถเกิดประสิทธิผลให้แก่องค์กรได้

หลักทฤษฎี 4

แนวคิดที่จะนำเสนอในบทความนี้ เป็นสาระมุมมองของ RESKILL เพื่อการพัฒนาทักษะของตนเองหรือองค์กรจะนำไปประยุกต์เป็นแกนหลักของการพัฒนาพนักงานก็ได้ ก่อนที่เราจะต้องเข้าใจสัจธรรมของการพัฒนาทักษะมนุษย์ว่า มนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิต จิตใจ และความรู้สึก การจะ RESKILL จึงไม่อาจทำเพียงเชิงกายภาพหรือการพัฒนาทางร่างกาย แต่จะต้องพัฒนาเชิงจิตใจหรือการพัฒนาทางอารมณ์และจิตใจไปพร้อมกันจะแยกสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกจากกันไม่ได้ หากร่างกายแข็งแรง แต่จิตใจอ่อนแอ การพัฒนาตนเองจะไม่

มีความสุขแน่นอน ซึ่งควรนำเอาหลักธรรมเข้ามาร่วมพัฒนาทักษะทรัพยากรมนุษย์ด้วย โดยเฉพาะหลักธรรมที่เกี่ยวข้องก็คือ หลักภavana 4

หลักภavana 4 หมายถึง การเจริญ การทำให้เป็น ให้มีขึ้น การฝึกอบรม การพัฒนา : (Cultivation; Training; Development) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551) ได้แก่

1. กายภavana หมายถึง การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้ง 5 ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ : physical development

2. สีลภavana หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน : moral development

3. จิตภavana หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใสเป็นต้น : cultivation of the heart; emotional development

4. ปัญญาภavana หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา : cultivation of wisdom; intellectual development

ในบาลีที่มา ท่านแสดงภavana 4 นี้ ในรูปที่เป็นคุณบทของบุคคล จึงเป็น ภาวิตกาย ภาวิตศีล ภาวิตจิต ภาวิตปัญญา (ผู้ได้เจริญกาย ศีล จิต และปัญญาแล้ว) บุคคลที่มีคุณสมบัติชุดนี้ครบถ้วนย่อมเป็นพระอรหันต์ (อง.ปญจก. 22/79/121)

การประยุกต์หลักภavana 4 ผสานกับการ RESKILL ในการทำงานภายใต้สถานการณ์โควิด-19

หลักภavana 4 ที่ปรากฏในพระพุทธศาสนานั้น สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหในการทำงานภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยจะเห็นได้ว่า ปัญหาที่เกิดขึ้นหลาย ๆ ด้าน ทั้งทางด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา การที่ผู้คนทั้งหลายจะสามารถดำรงชีวิตและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยใหม่ที่เกิดขึ้นได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยภายใน ได้แก่ ความรู้ ความเชื่อ การเรียนรู้ ทักษะ ค่านิยม และปัจจัยภายนอก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ครอบครัว ชุมชน เป็นต้น

การพัฒนาค้นก็คือ การพัฒนาระบบองค์รวมแห่งการดำเนินชีวิตของคนให้เจริญงอกงามขึ้นอย่างประสานสัมพันธ์สอดคล้องกัน ส่งผลเกื้อกูลกันไปด้วยดีทั้งระบบ ซึ่งประกอบด้วยพัฒนาการ 4 ด้าน (ภาวนา 4) คือ กาย ศีล จิต และปัญญา ดังนี้

1. การพัฒนากาย คือ ไม่ใช่เพียงให้กายเติบโต ไร้โรคภัย แต่หมายถึงการใช้กายให้สัมพันธ์สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพอย่างสร้างสรรค์ เกิดประโยชน์ เช่น การนั่งทำงานที่ปลอดภัย การเลือกเสพบริโภคสิ่งที่ดีเข้าสู่ชีวิตของตน รวมถึงการสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาชีวิตของตนและสังคมได้

2. การพัฒนาศีล คือ ไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามหลักจารีต ศาสนา แต่หมายถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับสังคม เพื่อนมนุษย์ ให้เป็นไปในทางช่วยแก้ปัญหา และสร้างสรรค์สังคมที่เกื้อกูลต่อการพัฒนาชีวิต ทั้งในครอบครัว และสังคมการทำงาน ขยายไปจนถึงการจัดตั้งวางระบบขึ้นนำสังคมตามบทบาทหน้าที่ของตน

3. การพัฒนาจิต คือ การฝึกอบรมให้จิตใจมีสุขภาพจิตดี มีศักยภาพในการทำกิจต่างๆ ไม่ซึมเซา อีกทั้งยังประกอบไปด้วยคุณธรรม ความดีงามต่าง ๆ เช่น เมตตา กรุณา ฉันทะ มั่นเพียร เข้มแข็ง อดทน จดจ่อ สดชื่น เพื่อให้จิตใญ่นั้นพร้อมที่จะรับกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามากระทบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การจัดการด้วยปัญญาได้อย่างเต็มศักยภาพ

4. การพัฒนาปัญญา คือ ความรู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายถูกต้องตามความเป็นจริง สามารถนำความรู้ความคิดมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ รวมทั้งในการบริหารจัดการดำเนินการต่างๆ เพื่อการพัฒนาตนและสังคมยิ่ง ๆ ขึ้นไป

อย่างไรก็ตาม การประยุกต์หลักภาวนา 4 ผสมผสานกับการ RESKILL เพื่อปรับใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวัน จึงขอเสนอให้นิยามเป็นคำง่าย ๆ ดังนี้

1. กายภาวนา = การพัฒนาด้านร่างกาย = กาย = Standards of Training (S)
2. ศีลภาวนา = การพัฒนาด้านสังคม = สังคม = Legal Forces (L)
3. จิตภาวนา = การพัฒนาด้านอารมณ์ = อารมณ์ = Kindhearted (k) + Leadership (L)
4. ปัญญาภาวนา = การพัฒนาด้านความรู้ = ความรู้ = Intellectual Property (I)

ซึ่งเชื่อว่าการพัฒนาแบบ RESKILL ที่กำลังพูดถึงในอย่างกว้างขวาง จะต้องเป็นส่วนผสมระหว่าง “ใจ+กาย” จึงจะสำเร็จ ร่างกายที่แข็งแรง ไม่เป็นโรคภัย ก็จะพร้อมต่อการทำงาน ซึ่งมนุษย์ต้องทำงานกับคนอื่น ๆ จึงต้องมีสังคม ต้องเคารพกฎของสังคม เพื่อให้อยู่ได้อย่างสบายใจ มีอารมณ์ที่พร้อมต่อการฝ่าฟันอุปสรรค ผิดแผกจะเกิดความชำนาญ

พัฒนาเป็นความรู้ใหม่ ๆ จนเกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจได้ จึงคิดว่าการ RESKILL ที่เหมาะสมกับสังคมไทย สามารถกำหนดเป็นสูตร RESKILL ดังนี้

RESKILL = Resilience + Economic Security + Standard of Training + Kindhearted Action + Intellectual Property + Legal Force + Leadership

R มาจากคำว่า Resilience หมายถึง ความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาอย่างเหมาะสมและทันเวลา จะต้องมีส่วนร่วมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นและการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์

E มาจากคำว่า Economic Security หมายถึง สภาพการเงินส่วนบุคคลที่ได้รับจากการจ้างงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ จากการทำงาน การมีรายได้ สามารถสร้างความมั่นคงในการดำรงชีพตนเองและครอบครัว ไม่สร้างปัญหาและสร้างความขัดแย้งทางสังคม

S มาจากคำว่า Standards of Training หมายถึง การทำงาน การอบรม การประกอบอาชีพต้องศึกษาฝึกฝนหรือผ่านมาตรฐานอาชีพ จึงสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและเชี่ยวชาญ

K มาจากคำว่า Kindhearted Action หมายถึงการทำงานต้องมีฐานรากจากจิตใจที่ดีและมีสันติธรรม มีเมตตาโอปปาติกะ มีจิตอาสา มีความปรารถนาดี ไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งที่สร้างความรุนแรง มีความฉลาดทางอารมณ์ จึงจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกายกับจิตใจเป็นหนึ่งเดียวกัน

I มาจากคำว่า Intellectual Property หมายถึง ทรัพย์สินทางปัญญาหรือการนำความรู้ ผ่านกระบวนการส่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญจนเกิดชิ้นงานจริง เกิดมูลค่าทางเศรษฐกิจไปในตัว ความรู้เฉพาะตัวบุคคล ต้องสามารถสร้างเป็นทรัพย์สินทางปัญญาและเกิดมูลค่าได้

L ตัวแรกมาจากคำว่า Legal Forces หมายถึงการพัฒนาทักษะต้องเป็นการพัฒนาให้ถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายการคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายค่าจ้างแรงงาน เป็นต้น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ เป็นธรรม รวมถึงการเคารพกฎหมายและระเบียบกติกาของสังคมประเพณี และการเคารพให้เกียรติผู้อื่นที่อยู่รอบข้าง

L ตัวที่สองมาจากคำว่า Leadership หมายถึง ภาวะผู้นำ ความขยัน ความรับผิดชอบ ความกระตือรือร้น เรื่องของภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่ต้องฝึกอบรมภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาทักษะของตนเอง

ตามหลักการนี้เชื่อว่าสังคมไทยของเรานั้น แม้จะมีความแตกต่าง แต่มีพื้นฐานทางพุทธศาสนาเข้ามาผสมจนกลายเป็นส่วนหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสังคมโดยเราไม่รู้ตัว การ

RESKILL จะเป็นแนวทางของตะวันตก เป็นคำที่ทุกวงการกำลังพูดถึงคล้ายคลึงกับหลักการภาวนา 4 อันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทักษะของมนุษย์ ส่งเสริมให้เกิดทักษะทั้งร่างกายและจิตใจ คำว่า RESKILL ในมุมมองนี้วางหลักกว้าง ๆ ไว้ให้แต่ละท่านได้นำไปเป็นหลักและหาแนวทางย่อยที่เหมาะสมในการทำงานสำหรับองค์กรหรือตนเองได้ต่อไป

ตารางที่ 1 การประยุกต์ใช้หลักภาวนา 4 ผสานกับ RESKILL การทำงานในสถานการณ์โควิด-19

	ความเชื่อมโยง กับการ RESKILL	การประยุกต์ใช้
กายภาวนา	R-Resilience	การทำงานต้องมีความยืดหยุ่น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและทันเวลา
	E-Economic Security	การพัฒนาทำให้สมบูรณ์ ไร้โรคภัย เพื่อให้การทำงานมีรายได้ สร้างความมั่นคงในการดำรงชีพตนเองและครอบครัว ไม่สร้างปัญหาและสร้างความขัดแย้งทางสังคม
	S-Standards of Training	การทำงานและการประกอบอาชีพต้องศึกษาฝึกฝนหรือผ่านมาตรฐานอาชีพ ทำให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและเชี่ยวชาญ
ศีลภาวนา	L-Legal Forces	การพัฒนาทักษะต้องเป็นการพัฒนาให้ถูกต้องตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามหลักศีลธรรม เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ เป็นธรรม รวมถึงการเคารพกฎหมายและระเบียบกติกาของสังคม ประเพณี และการเคารพให้เกียรติผู้อื่นที่อยู่รอบข้าง
จิตภาวนา	K-Kindhearted Action	การทำงานต้องมีฐานรากจากจิตใจที่ดีและมีสันติธรรม มีเมตตา โอบอ้อมอารี มีจิตอาสา มีความปรารถนาดี ไม่ต้องการให้เกิดความขัดแย้งที่สร้างความรุนแรง มีความฉลาดทางอารมณ์ จึงจะสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกายกับจิตใจเป็นหนึ่งเดียวกัน
	L-Leadership	การทำงานต้องมีภาวะผู้นำ ความขยัน ความรับผิดชอบ ภาวะกระตือรือร้น ซึ่งจะต้องมีการฝึกอบรมภาวะผู้นำเพื่อการพัฒนาทักษะของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
ปัญญาภาวนา	I-Intellectual Property	การส่งเสริมให้คนในองค์กรพัฒนาปัญญาหรือความรู้ ผ่านกระบวนการส่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญ สามารถนำความรู้ความคิดมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหา สร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารจัดการดำเนินการเพื่อการพัฒนาตนและสังคมยิ่ง ๆ ขึ้นไป

สรุป

RESKILL การทำงานในสถานการณ์โควิด-19 ตามหลักภวนา 4 เป็นการพัฒนาทักษะกำลังคน เพื่อเตรียมความพร้อมการทำงานในอนาคตหลังวิกฤตโควิด-19 รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาและยกระดับทักษะผู้ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์โควิด-19 พร้อมกลับสู่ตลาดแรงงานหรือประกอบอาชีพใหม่ สร้างทักษะให้กับกลุ่มว่างงาน แรงงานคืนถิ่น และผู้ประกอบการอาชีพอิสระ เพื่อให้สามารถสร้างงาน สร้างอาชีพด้วยตนเอง รวมทั้งเพิ่มทักษะขั้นสูงและการทำงานสมัยใหม่ให้กับกำลังคนในภาคส่วนต่าง ๆ หลักพุทธธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับสถานการณ์คือหลักภวนา 4 คือ 1. กายภวนา เป็นการพัฒนาด้านร่างกาย 2. ศีลภวนา เป็นการพัฒนาด้านสังคม 3. จิตภวนา เป็นการพัฒนาด้านอารมณ์ 4. ปัญญาภวนา เป็นการพัฒนาด้านความรู้ ภายใต้สภาวะทางสังคมที่มุ่งไปสู่การพัฒนาด้านกาย จิต ปัญญา และสังคม ดังนั้น การทำงานในสถานการณ์ โควิด-19 ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิภาพ นำแนวทางตามหลักพุทธธรรม กับมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดเชื้อไวรัสโควิด-19 มาเป็นการสร้างกลไกการดำเนินงาน ขับเคลื่อนร่วมกับหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีแผนปฏิบัติการค้นหาเฝ้าระวังและป้องกันโรค การสนับสนุนบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขจากทุกภาคส่วนการจัดการข้อมูลข่าวสาร การเตรียมความพร้อมของประชาชนการมีมาตรการการป้องกันและเฝ้าระวังโรค สู่การสร้างมาตรการและแนวทางปฏิบัติเพื่อการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคโควิด-19 ได้อย่างรู้เท่าทัน และเข้าถึงทุกกลุ่มในทางสังคม การ Reskill เพื่อเพิ่มทักษะใหม่ ๆ จึงเป็นตัวเลือกที่ดีสำหรับองค์กรที่ต้องการยกระดับบุคลากร ให้พร้อมรับสถานการณ์และตอบโต้ภัยความต้องการของตลาดมากขึ้น ทั้งนี้ หลายบริษัทเริ่มมีแนวโน้มในการทำธุรกิจ e-Commerce เพิ่มขึ้น ในยุคดิจิทัลและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ทำให้เกือบทุกองค์กรต้องปรับตัวหรือวางแผนการทำงานใหม่เพื่อความอยู่รอด ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการ Reskill เพื่อปรับเปลี่ยนการทำงานและพัฒนาทักษะของพนักงานให้เกิดความรู้ความสามารถที่เท่าทันกับอนาคต สำหรับเตรียมรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา นอกจากนี้ ยังเป็นการลดต้นทุนในการจ้างงานเพิ่ม และเป็นการสร้างความจงรักภักดีของบุคลากรให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กรอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). ข้อมูลสำรวจภาวะการทำงานของประชากร. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
- A Searcher. (2563). *Reskill* ทางรอดของคนทำงานยุคดิจิทัล ที่องค์กรยุคใหม่ควรหันมาใส่ใจ. สืบค้น 1 สิงหาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/66wTqE>
- Ai Gen Corp. (2565). ไปให้สุดอย่าหยุดอยู่กับที่ พัฒนาทักษะเดิม (ไปให้สุดอย่าหยุดอยู่กับที่ พัฒนาทักษะเดิม (Upskill) เพิ่มทักษะเพิ่มทักษะใหม่ (ใหม่ (Reskill) ให้ดีกว่าใครในโลกการทำงานยุคใหม่ให้ดีกว่าใครในโลกการทำงานยุคใหม่. สืบค้น 1 สิงหาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/66MG11T>
- DEMETER. (2566). ทำไมต้อง Upskill และ Reskill. สืบค้น 1 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.dmit.co.th/th/gsuite-updates-th/why-need-upskill>
- Human Soft. (2565). การทำงานในยุคปัจจุบันต้องมีการปรับตัว พัฒนาทักษะให้การทำงานในยุคปัจจุบันต้องมีการปรับตัว พัฒนาทักษะให้เท่าทันโลก คำว่า เท่าทันโลก คำว่า Upskill และ Reskill คืออะไร ทำไมองค์กรธุรกิจจำเป็นต้องให้คืออะไร ทำไมองค์กรธุรกิจจำเป็นต้องให้ ความสำเร็จ. สืบค้น 1 สิงหาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/X9R7d>
- Humanica. (2565). Upskill Reskill คือ ทางรอดใหม่ขององค์กรคือ ทางรอดใหม่ขององค์กร. สืบค้น 1 สิงหาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/OBS0K>
- The Matter. (2564). AI จะแย่งงานเรา จะแย่งงานเรา กับดักวิธีคิดทุนนิยมเสรีที่ทำให้เรากลับถูกแทนที่กับดักวิธีคิดทุนนิยมเสรีที่ทำให้เรากลับถูกแทนที่จนต้องพัฒนาตัวเองจนต้องพัฒนาตัวเอง. สืบค้น 1 สิงหาคม 2566, จาก <https://shorturl.asia/pE88SU>