



K SME Analysis

แรงงานแบบใหม่ จะเป็นที่ต้องการของตลาดหลังโควิด-19



ประเด็นสำคัญ

- ภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ปรับเปลี่ยนไป โดยเฉพาะการถูก Disruption จากเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทำให้ความต้องการทักษะแรงงานของภาคธุรกิจเปลี่ยนไป และล่าสุดคือการเกิดขึ้นของโรคโควิด-19 ที่ระบาดในวงกว้าง ซึ่งมีผลกระทบต่อธุรกิจจำนวนมาก ขณะที่การดำเนินธุรกิจหลังการระบาด อาจจะมีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เกิดเป็น New Normal ของธุรกิจ ที่พึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น ส่งผลให้ภาคธุรกิจเอกชนเอง อาจประสบกับปัญหาประสิทธิภาพการผลิตลดลง จากแรงงานที่มีทักษะความรู้ที่ไม่ตอบโจทย์กับรูปแบบธุรกิจที่จะเกิดขึ้น
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย เห็นว่า แนวทางที่จะสามารถรับมือกับความท้าทายดังกล่าวได้ ก็คือ การเร่งพัฒนาทักษะแรงงานเดิมที่มีอยู่ (Upskill) และการเสริมเพิ่มทักษะความรู้ใหม่ๆ (Reskill) เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในระยะข้างหน้า โดยเฉพาะทักษะที่เกี่ยวข้องกับการรองรับเทคโนโลยีและดิจิทัล ซึ่งปัจจุบันมีหน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน รวมถึงภาคการศึกษาจัดหลักสูตรเพื่อช่วยเหลือธุรกิจและภาคแรงงานจำนวนมาก
- อย่างไรก็ตาม การที่ภาคธุรกิจจะตัดสินใจว่าจะเลือกใช้การพัฒนาทักษะเดิมของแรงงาน หรือจะเพิ่มเติมทักษะใหม่ๆ ก็ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของภาคธุรกิจเอง อาทิ การวางตำแหน่งธุรกิจของตนเองว่าจะปรับตัวไปอยู่ ณ จุดไหน จะนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรในระดับใด ภายใต้ความพร้อมหรือศักยภาพของธุรกิจที่มี รวมถึงต้องสำรวจว่าบุคลากรมีองค์ความรู้เพียงพอที่จะตอบโจทย์ และรองรับธุรกิจในระยะข้างหน้าได้มากน้อยเพียงใด พร้อมทั้งสื่อความและกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร เห็นความสำคัญของการเพิ่มทักษะที่จำเป็นต่องาน เพื่อผลักดันธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ

2 ปัจจัย

ท้าทายต่อแรงงาน

- ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี
- การระบาดของโควิด - 19



ศูนย์วิจัยกสิกรไทย เห็นว่า จากสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลา ทั้งที่เกิดจากปัจจัยแวดล้อมทางเศรษฐกิจ พฤติกรรมผู้บริโภค รวมถึงความเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ก่อให้เกิดความท้าทายต่อภาคธุรกิจและภาคแรงงานค่อนข้างมาก เนื่องจากทักษะองค์ความรู้ที่แรงงานมีอยู่ อาจไม่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ และอาจนำมาซึ่งปัจจัยเสี่ยงทั้งต่อภาคธุรกิจเอง จากประสิทธิภาพการผลิตที่ลดลง ขณะที่ภาคแรงงานเอง ก็อาจต้องสูญเสียตำแหน่งงาน หรือต้องทำงานโดยรับผลตอบแทนที่ไม่สูงมากนัก โดยปัจจัยท้าทายที่สำคัญ มีดังนี้

- **ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้ความต้องการแรงงานในภาคธุรกิจเปลี่ยน** ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ถือเป็นหนึ่งในเมกะเทรนด์ที่เข้ามาช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตของธุรกิจให้เพิ่มขึ้น และพึ่งพาแรงงานลดลง อาทิ เช่น AI (ปัญญาประดิษฐ์) Robot (หุ่นยนต์) ระบบ Automation (เครื่องจักรอัตโนมัติ) และ Big Data (การมีข้อมูลจำนวนมาก) Cloud Computing (เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล) เป็นต้น ซึ่งส่งผลให้ผู้บริโภคมีความคาดหวังต่อสินค้าและบริการในระดับที่สูงขึ้น ทำให้ภาคธุรกิจ จำเป็นต้องมีการนำเทคโนโลยีดังกล่าวมาใช้ ขณะเดียวกัน การที่เทคโนโลยีต่างๆ ถูกพัฒนาจนมีต้นทุนของการนำมาใช้ที่ต่ำลง ส่งผลให้ผู้ประกอบการ SME บางส่วนก็เริ่มหันมาปรับใช้มากขึ้นเช่นเดียวกัน ส่งผลให้ธุรกิจมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญรองรับเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- **การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19** ที่เกิดขึ้นเป็นวงกว้างทั่วโลก ส่งผลให้ประเทศต่างๆ มีมาตรการ Lockdown และมาตรการ Social Distancing ส่งเสริมให้ประชาชนอยู่ในที่พักอาศัย ทำงานจากที่บ้าน งดการเดินทางออกจากบ้านโดยไม่จำเป็น หรือปิดธุรกิจบางประเภท ส่งผลให้กิจกรรมทางเศรษฐกิจชะลอหรือหยุดลง หรือปรับเปลี่ยนธุรกิจใหม่ และคาดว่าภายหลังการระบอบยุติลง การดำเนินธุรกิจต่างๆ อาจไม่กลับมาเป็นรูปแบบเดิม จากพฤติกรรมประชาชนที่เริ่มคุ้นชินกับเทคโนโลยี อาทิ การจับจ่ายสินค้าบนโลกออนไลน์ การติดต่อรับบริการผ่านวิดีโอคอลล์ อาทิ การแพทย์ การศึกษา รวมถึงภาคธุรกิจที่จะปรับเปลี่ยนรูปแบบนำเทคโนโลยีมาใช้ ทั้งทางด้านการผลิต การจำหน่าย โลจิสติกส์ โดยเฉพาะการเพิ่มระบบอัตโนมัติมาใช้ในยามที่ภาคแรงงานไม่สามารถทำงานได้สะดวก รวมถึงการทำงานผ่าน Work From Home ซึ่งทั้งหมดจะกลายเป็น New Normal ของธุรกิจ และจะเป็นปัจจัยเร่งให้ภาคธุรกิจหลายรายต้องเข้าสู่ดิจิทัล ทรานส์ฟอร์มเมชัน (Digital Transformation) เร็วขึ้น และส่งผลให้ภาคธุรกิจและแรงงานต้องปรับตัวสอดคล้องกับกระแสดังกล่าว

แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ส่งผลให้ทักษะหรือองค์ความรู้ดั้งเดิมที่บุคลากรในภาคธุรกิจมีอยู่ อาจไม่เพียงพอรับมือกับความท้าทายดังกล่าว ส่งผลให้ภาคธุรกิจจำเป็นต้องมีการพัฒนาทักษะด้านแรงงาน ทั้งทางด้านการพัฒนาความรู้ในทักษะเดิม (Upskill) เนื่องจากมีเทคโนโลยีหรือรูปแบบการตลาดใหม่ๆ ทำให้ต้องเรียนรู้ความเชี่ยวชาญให้สูงขึ้น เพื่อให้ยังคงสามารถใช้ได้กับโลกยุคปัจจุบัน และการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskill) ที่ไม่เคยเรียนรู้มาก่อน เพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลง และรองรับงานหรือหน้าที่ใหม่ที่ต่างจากงานที่ทำเดิม ซึ่งการพัฒนาทักษะดังกล่าว ส่วนมากจะเป็นบุคลากรเดิม ซึ่งจะทำให้องค์กรธุรกิจมีต้นทุนน้อยกว่าการจัดหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญใหม่ และอาจมีความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรไม่มากเท่ากับคนเก่า

และจากการศึกษาของ World Economic Forum พบว่า ร้อยละ 54 ของแรงงานทั่วโลก¹ จำเป็นต้องได้รับการเพิ่มทักษะ และส่วนใหญ่ล้วนเกี่ยวข้องกับทำงานร่วมกับเทคโนโลยี หรือเครื่องจักรอัตโนมัติ โดยทักษะที่เป็นที่ต้องการ 10 อันดับแรกในระยะต่อไป ได้แก่

ทักษะแรงงานที่ภาคธุรกิจต้องการ

1. Data Analysts and Scientists : นักวิเคราะห์ข้อมูล	6. Sale and Marketing Professionals : ผู้เชี่ยวชาญด้านการขายและการตลาด
2. AI and Machine Learning Specialists : ผู้เชี่ยวชาญ หรือนักพัฒนาปัญญาประดิษฐ์	7. New Technology Specialists : ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่
3. General and Operation Manager : ผู้จัดการฝ่ายปฏิบัติการ	8. Organization Development Specialists : ผู้เชี่ยวชาญการพัฒนาองค์กร
4. Big Data Specialists : ผู้เชี่ยวชาญการวิเคราะห์ข้อมูล	9. Software and Applications Developers and Analysts : นักพัฒนาซอฟต์แวร์และแอปพลิเคชัน
5. Digital Transformation Specialists : ผู้เชี่ยวชาญระบบดิจิทัล	10. Information Tecnology Services : ผู้ให้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศองค์กร

ที่มา: World Economic Forum: Future of Jobs 2018

4 ทักษะจำเป็น ของแรงงานในยุคนี้

- ด้านเทคโนโลยี
- ด้านการคิดวิเคราะห์
- ด้านค้าออนไลน์
- ด้านการรองรับ Work From Home

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย เห็นว่า สำหรับประเทศไทยตอนนี้ ทักษะที่จำเป็นสำหรับแรงงานและเป็นสิ่ง
ที่ภาคธุรกิจต้องการ และน่าจะสอดคล้องกับสถานการณ์ในช่วงนี้ จะมีดังนี้

ทักษะทางด้านเทคโนโลยี ทั้งเครื่องจักร และแอปพลิเคชันต่างๆ ซึ่งมีความหลากหลาย เพื่อนำมา
ประยุกต์ใช้ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การควบคุมหุ่นยนต์ การใช้ปัญญาประดิษฐ์ บิ๊กดาต้า รวมถึงคลาวด์
เทคโนโลยี เป็นต้น

¹ ที่มา: World Economic Forum: Future of Jobs 2018

ทักษะที่รองรับด้านการค้าออนไลน์ ที่ถือเป็น New Normal หลังการระบาดของโควิด-19 อาทิ ทักษะทางด้านภาษาเพื่อสนับสนุนการค้าบนโลกที่ไม่มีพรมแดน รวมถึงทักษะทางด้าน Digital Marketing และผู้เชี่ยวชาญด้านอีคอมเมิร์ซ และโซเชียลมีเดีย (โฆษณา การสื่อสาร Chat Bot E-mail marketing) การเขียนคอนเทนต์ ทักษะการใช้กราฟิกต่างๆ เช่น Photoshop การทำรูป การตัดต่อวิดีโอ รวมถึงการออกแบบเว็บไซต์

ทักษะในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาและความเข้าใจที่ต้องใช้ทักษะของคน เพื่อมาเสริมการใช้เทคโนโลยี AI และระบบอัตโนมัติ

ทักษะรองรับการ Work From Home ซึ่งเป็นกระแสที่เกิดขึ้นมาสักระยะ และบางองค์กร มีการนำไปปฏิบัติ แต่จากการระบาดของโควิด-19 ส่งผลให้องค์กรธุรกิจต่างๆ ที่ยังไม่มีแผนด้านนี้มาก่อน เริ่มหันมาวางแผนเพื่อรองรับ อาทิ ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ การใช้โปรแกรมสนับสนุนการทำงาน เช่น การเก็บไฟล์บนคลาวด์ และทักษะทางการประชุมและการนำเสนอการประชุมผ่านออนไลน์ เป็นต้น

3 ขั้นตอน
ที่ธุรกิจต้องปรับ

- การวางตำแหน่งธุรกิจ
- การสื่อความ
- การร่วมมือกับองค์กรภายนอก

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย เห็นว่า ปัจจัยที่จะผลักดันการพัฒนาทักษะเดิมและเพิ่มเติมทักษะใหม่ เพื่อรองรับความท้าทายในระยะข้างหน้าให้สัมฤทธิ์ผล ภาคธุรกิจจำเป็นต้องมีขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

การวางตำแหน่งธุรกิจ โดยจำเป็นต้องมีการพิจารณาว่าธุรกิจของตนเองจะอยู่ในจุดไหน จะใช้เทคโนโลยีแบบใด และแรงงานแต่ละรายเหมาะกับการเพิ่มทักษะด้านใด ที่จำเป็นสำหรับการนำไปใช้ เพื่อให้การผลิตและการบริการลูกค้ามีประสิทธิภาพสูงสุด พร้อมทั้งวางแผนพัฒนาทักษะของบุคลากรแต่ละคน พร้อมทั้งจัดวาง Eco System ที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาทักษะ อาทิ แพลตฟอร์ม คอนเทนต์ ทั้งนี้การเรียนรู้ทักษะสามารถทำได้ทั้งระบบออนไลน์ที่สามารถเรียนได้จากมือถือหรือเครื่อง PC ทั้งที่มีหรือไม่มีค่าใช้จ่าย รวมถึงการส่งบุคลากรไปรับการเสริมทักษะจากองค์กรข้างนอก ทั้งที่เป็นหน่วยงานของรัฐและธุรกิจเอกชนหรือสถาบันการศึกษา ซึ่งการเสริมทักษะในช่วงที่โควิด-19 กำลังระบาดอาจเรียนผ่านระบบออนไลน์ หรือหากต้องการเรียนแบบเข้มข้นในห้องเรียน ก็อาจต้องรอหลังการระบาดยุติลง

การสื่อความ ถึงบุคลากรให้เห็นถึงความจำเป็นในการเพิ่มทักษะความรู้ โดยชี้ให้เห็นถึงองค์ความรู้ที่ยังขาดในด้านใด อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากการริเริ่มและผลักดันการเพิ่มทักษะแล้ว ธุรกิจเองก็ต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่จูงใจให้บุคลากรเกิดความสนใจเรียนรู้ อาทิ ต้องสนับสนุนเครื่องมือที่จะทำให้การเรียนรู้สามารถทำได้ทุกที่ ทุกเวลา และอาจต้องมีส่วนเข้ามารองรับค่าใช้จ่ายด้านนี้ แทนบุคลากรแต่ละรายที่อาจมีศักยภาพแตกต่างกัน แต่ภาคธุรกิจอาจต้องสร้างแรงจูงใจเพิ่มเติม เพื่อดึงไม่ให้แรงงานที่มีการเพิ่มทักษะลาออก อาทิ การเปิดโอกาสให้กลุ่มที่มีการเสริมและเพิ่มทักษะ ได้มีโอกาสก้าวหน้าในองค์กร รวมถึงได้รับผลตอบแทนหรือรายได้ที่สูงขึ้น โดยนำเป้าหมายที่องค์กรคาดหวังมาใช้ประเมินผลงาน หรือธุรกิจอาจต้องมีการทำสัญญาหากค่าใช้จ่ายการเพิ่มทักษะค่อนข้างสูง

ความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ทั้งภาครัฐและภาคการศึกษา ซึ่งปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมและสนับสนุน อาทิ การนำเสนอความต้องการ เพื่อปรับการเรียนการสอนให้สอดคล้อง อาทิ หลักสูตรทางด้านดิจิทัลที่สามารถนำมาใช้ได้จริงในการทำงาน มากกว่าการเรียนรู้เพื่อให้จบหลักสูตรหรือได้ Degree รวมถึงการปรับรูปแบบการเรียนนอกเหนือจากในห้องเรียน มาเพิ่มการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ โดยเฉพาะคอร์สการเรียนรู้สั้นๆ ที่เหมาะกับแรงงานหลากหลายวัย เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับคนรุ่นใหม่ ที่ต้องการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยคำนึงถึงผู้เรียนทั้งที่เป็นประชาชน ภาคแรงงานและภาคธุรกิจ นอกเหนือจากเป้าหมายการผลิตนักศึกษาเพื่อออกไปทำงานเพียงด้านเดียว

ปัจจัยที่ช่วยในการ Upskill และการ Reskill สำคัญที่สุด

การวางตำแหน่งธุรกิจ

- จะใช้เทคโนโลยีแบบใดในองค์กร
- สำรวจทักษะแรงงานว่าตอบโจทย์หรือไม่
- จัดหลักสูตรการเสริมทักษะที่เหมาะสมกับแรงงานแต่ละบุคคล

การสื่อความ/
กระตุ้นแรงงาน

- ชี้ให้เห็นองค์ความรู้หรือทักษะที่ยังขาดในด้านใด
- จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ที่ทำให้เรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา
- สร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ อาทิ โอกาส/ความก้าวหน้าในงานจากการทำงานในทักษะใหม่

ความร่วมมือกับภายนอก
(ภาครัฐ/ภาคการศึกษา)

- ร่วมมือพัฒนาหลักสูตรที่ต้องการและใช้ได้จริงกับผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก
- การพัฒนารูปแบบการเรียน เช่น ระบบออนไลน์ การทดลองฝึกงานจริง

เป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจุบัน ต้นทุนการเพิ่มทักษะบุคลากรของภาคธุรกิจ จะขึ้นอยู่กับทักษะความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ของผู้ถ่ายทอด แต่ในเบื้องต้นนั้น สำหรับผู้ประกอบการ SME สามารถใช้บริการหน่วยงานภาครัฐที่เข้ามาสนับสนุนและบริการเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะความรู้ โดยไม่มีค่าใช้จ่ายหรือมีก็น้อย อาทิ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่มีอยู่ทั่วประเทศ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) รวมถึงสถาบันพัฒนา

เฉพาะกิจในขั้นสูง อาทิ สถาบันสิ่งทอ สถาบันยานยนต์ สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ขณะเดียวกัน ผลจากการระบาดของโรคโควิด-19 ส่งผลให้หน่วยงานของภาครัฐบางแห่ง ได้เข้ามาให้บริการเพิ่มทักษะแรงงานเพิ่มเติม โดยไม่มีค่าใช้จ่าย อาทิ

- **สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล หรือ ดีป้า** ได้เพิ่มมาตรการช่วยเหลือการพัฒนาศักยภาพกำลังคน และบุคลากรด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล อาทิ Programming Cloud Service, Digital Content, Data Analytic และ Upskill ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ให้กับพนักงาน ในอุตสาหกรรมและกลุ่มธุรกิจเอสเอ็มอี

- **กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์** มีโครงการสร้างโอกาสทางการตลาดธุรกิจบริการ เพื่อปรับกลยุทธ์ธุรกิจรับมือกระแสโลกที่เปลี่ยนไป ด้วยแนวคิดโมเดลธุรกิจแนวใหม่ (New Business Model) โดยโครงการดังกล่าว มีกลุ่มเป้าหมายเป็นผู้ที่ต้องการได้รับความรู้ด้านการประกอบธุรกิจบริการยุคใหม่, ผู้ประกอบการสินค้าที่ต้องการขยายกิจการสู่ภาคบริการ และผู้ประกอบการที่ต้องการพัฒนาแผนธุรกิจสู่ยุคดิจิทัล

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย เห็นว่า ท่ามกลางเทคโนโลยีต่างๆ ที่ถูกพัฒนาและนำมาใช้ จนมีผลกระทบต่อภาคธุรกิจและภาคแรงงานที่ต้องปรับตัว ขณะที่แรงงานบางส่วนอาจต้องถูกปรับลดลง รวมถึงแรงงานรุ่นใหม่ที่กำลังจบออกมา ที่อาจมีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาด ซึ่งกลุ่มนี้อาจจำเป็นต้องได้รับการเพิ่มทักษะเพื่อมุ่งไปสู่งานที่เทคโนโลยีหรือเครื่องจักรอัตโนมัติ ยังไม่สามารถทดแทนได้สมบูรณ์ อาทิ งานทางด้านบริการสุขภาพ เช่น สถานพยาบาล การดูแลผู้ป่วย ผู้สูงอายุ นวดแผนไทย สปา ที่ต้องการทักษะเฉพาะ ซึ่งนอกจากความรู้และทักษะที่เฉพาะเจาะจงแล้ว ก็อาจจะต้องเพิ่มเติมการเสริมทักษะทางการให้บริการที่ดีและทักษะทางด้านสังคม (Service Mind) เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาและยกระดับทักษะแรงงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ เป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนลำดับต้นๆ ที่ภาคธุรกิจต้องให้ความสำคัญ และทำควบคู่กับการพิจารณานำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพธุรกิจ หากต้องการอยู่รอดบนโลกธุรกิจยุคใหม่ ที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งนอกจากจะช่วยให้ธุรกิจ มีบุคลากรที่มีศักยภาพแล้ว ธุรกิจที่มีการสนับสนุนการเพิ่มทักษะอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเพิ่มความน่าสนใจขององค์กร และช่วยดึงบุคลากรคนรุ่นใหม่ให้มาร่วมงานด้วย อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรธุรกิจจะตัดสินใจว่าจะเลือกใช้การพัฒนาทักษะเดิมของแรงงาน (Upkills) หรือจะเพิ่มทักษะใหม่ๆ (Reskills) ก็ขึ้นอยู่กับความจำเป็นของภาคธุรกิจเอง ว่าการพัฒนาทักษะเดิมเพียงพอรองรับแผนงานธุรกิจในระยะข้างหน้าหรือไม่ หรืออาจต้องก้าวข้ามไปสู่การพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็น โดยอยู่ภายใต้บริบท ต้นทุนค่าใช้จ่ายที่พอรับได้สำหรับ SME ที่มีงบประมาณจำกัด และยังคงตอบโจทย์เป้าหมายทางธุรกิจ และประการสำคัญ การพัฒนาทักษะไม่ได้จบเพียงครั้งเดียว แต่องค์กรธุรกิจต้องทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาด้วย

อัปเดตเทรนด์ความรู้ธุรกิจไม่รู้จบ
ทุกที่ทุกเวลา ได้ที่    

