

คนทำงาน



เมื่อคนทำงานถูก
นายจ้างติดตาม
สอดส่องมากขึ้น
[หน้า 10]

บริษัทท้องถิ่นใน
สหรัฐฯ เสนอให้
'บ้าน' เป็น 'โบนัส'
แก่พนักงาน [หน้า
16]

ทั่วโลกมีแนวโน้มขาด
แคลนพยาบาลเพิ่มขึ้น
อีก เนื่องจาก COVID-
19 ยืดเยื้อ [หน้า 19]

ผลสำรวจระบุ 'การ
ทำงานไฮบริด' จะ
เป็นเทรนด์ใหม่ของ
'กอง บ.ก.ข่าว'
[หน้า 22]

รอบโลกแรงงาน

นักบิน **Cathay Pacific** ส่องกง บางส่วน
ทยอยลาออกเพราะไม่พอใจนโยบายกัก
ตัวเข้มงวด

มีการเปิดเผยว่านักบินของสายการบิน
Cathay Pacific หลายสิบคนลาออกในช่วง
ไม่กี่สัปดาห์ เนื่องจากไม่พอใจมาตรการ
ควบคุม COVID-19 ที่เข้มงวดจนเกินไป
ของสายการบิน โดยเฉพาะระยะเวลาที่กักตัว
ที่ยาวนานถึง 12 วันที่ส่งผลกระทบต่ออย่าง
หนักต่อสภาพจิตใจของนักบินและ
ครอบครัว นอกจากนี้ยังมีนักบินหลายคนที่ยื่น
ใบสมัครไปยังสายการบินคู่แข่งที่
เปลี่ยนไปใช้ยุทธศาสตร์อยู่ร่วมกับเชื้อ
COVID-19

ทั้งนี้มาตรการควบคุม COVID-19 ของสาย
การบิน **Cathay Pacific** มีความคู่กับที่
ส่องกงยังคงใช้นโยบายควบคุมยอดผู้ป่วย
ติดเชื้อ COVID-19 ให้เป็นศูนย์ตามรัฐบาล
จีน ซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้ส่องกงปลอดภัย

COVID-19 แต่ก็ถูกทิ้งให้โดดเดี่ยวในระดับ
นานาชาติ

[ที่มา: France24, 2/12/2021](#)

เผยกฎหมายแรงงานโปรตุเกส ที่ดู
เหมือน 'สวรรค์ของพนักงาน' แต่กลับ
บังคับใช้ยาก

โปรตุเกสได้รับความสนใจจากผู้ศึกษา
กฎหมายแรงงานจากทั่วโลก หลังรัฐบาล
ออกกฎหมายที่ห้ามเจ้านายติดต่อพนักงาน
นอกเวลางาน และคุ้มครองสิทธิต่างๆ ของ
ลูกจ้างตั้งแต่ช่วงเดือน พ.ย. 2021

แต่นักวิเคราะห์หลายคนชี้ถึงปัญหาต่างๆ
ด้านการบังคับใช้กฎหมายแรงงานฉบับใหม่
จากรัฐบาลโปรตุเกสที่ห้ามไม่ให้เจ้านาย
ติดต่อหรืออีเมลพนักงานนอกเวลางาน
พร้อมให้บริษัทช่วยรับผิดชอบค่าใช้จ่าย
ต่างๆ ภายในบ้านที่สูงขึ้นของพนักงานจาก
การทำงานแบบออนไลน์ (work from

home) เพื่อปฏิบัติตามมาตรการควบคุม การแพร่ระบาดของ COVID-19

นักกฎหมายแรงงานของ PLMJ ซึ่งเป็นหนึ่งในบริษัทกฎหมายยักษ์ใหญ่ในโปรตุเกส ระบุว่า “กฎหมายถูกเขียนขึ้นมาได้แย่มาก มันไม่ตอบสนองกับความต้องการของใครเลยและไม่มีเหตุผลเลย” นอกจากนี้ กฎหมายฉบับนี้ที่มีรายละเอียดเพียงเล็กน้อยและปัญหามากมาย อาจทำบริษัทต่อต้านการอนุญาตพนักงานทำงานจากบ้านไปเลยก็เป็นไปได้

ทั้งนี้การระบาดของ COVID-19 ทำให้หลายๆ ประเทศ รวมทั้งโปรตุเกสหันมาสนับสนุนให้ประชากรทำงานจากบ้านแทน และแม้ในบางประเทศ เช่น เยอรมัน อิตาลี และสเปน จะให้สิทธิในการพักผ่อนและให้พนักงานมีเวลาเป็นของตัวเองโดยไม่ถูกเรียกตามเรื่องงาน แต่การพัฒนากฎหมายเหล่านี้ให้ครอบคลุมยังคงอยู่ในขั้นเริ่มต้นอยู่

[ที่มา: VOA, 2/12/2021](https://www.voathailand.com/news/2021/12/02-voa-2021-12-02-01.html)

‘ไต้หวันฉีดวัคซีน COVID-19 แก่แรงงาน หลบหนีผิดกฎหมาย เน้นไม่ตรวจสอบ ไม่จับกุม ไม่ติดแบล็กลิสต์และฉีดฟรี

นายซูเจินชาง นายกรัฐมนตรีของไต้หวัน ได้สั่งการในที่ประชุมสภาบริหาร ขอให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุขและสวัสดิการ และกระทรวงยุติธรรม จัดตั้งเครือข่ายคุ้มครองและป้องกันแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย โดยเน้นว่าช่วงเวลานี้ไม่ใช่เป็นช่วงตรวจจับแรงงานต่างชาติผิดกฎหมาย แต่ต้องการให้แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายเหล่านี้ออกมารับการฉีดวัคซีนด้วยความสบายใจ

ปัจจุบันในไต้หวันมีวัคซีน COVID-19 ที่เพียงพอ ทั้งในด้านของปริมาณและยี่ห้อ โดยวัคซีนที่ส่งมาถึงไต้หวันแล้ว มีจำนวน 37 ล้านโดส แต่ยังฉีดไม่หมด 9.5 ล้านโดส โดยเฉพาะชาวต่างชาติที่พำนักในไต้หวันอย่างผิดกฎหมาย ซึ่งไม่กล้าออกมารับวัคซีนเนื่องจากเกรงจะถูกจับ เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันหมู่ ป้องกันมิให้เกิดช่องโหว่จึงควรฉีดวัคซีนให้แก่แรงงานต่างชาติผิดกฎหมายทั้งหมด

กระทรวงแรงงานและสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจึงประกาศโครงการฉีดวัคซีน COVID-19 ให้แก่ชาวต่างชาติติดกฎหมายในไต้หวัน ที่ประสงค์จะขอรับการฉีดวัคซีนตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนถึง 31 ม.ค. 2022 โดยเน้นว่าไม่ตรวจสอบ ไม่จับกุมและไม่เก็บค่าใช้จ่าย ไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างชาติหลบหนี กลายเป็นแรงงานผิดกฎหมาย หรือ ชาวต่างชาติที่เดินทางเข้าไต้หวันแล้วอยู่เลย กำหนดวีซ่า สามารถเข้ารับการฉีดวัคซีนได้ ฟรี โดยติดต่อผ่านองค์กร NGO และ สำนักงานแรงงานประเทศผู้ส่งออกแรงงาน ทั้งนี้ในระหว่างการฉีดจะไม่มี การตรวจสอบ หรือจับกุมใดๆ ทั้งสิ้น หากมีความประสงค์ จะเดินทางกลับประเทศ จะอำนวยความสะดวก และจำกัดการเดินทางเข้าสู่ไต้หวัน ขอให้เข้ารับการฉีดวัคซีนด้วยความสบายใจ ได้ เพื่อคุ้มครองสุขภาพของชาวต่างชาติเอง และเพื่อนๆ

ที่มา: [Radio Taiwan International](#),

3/12/2021

บริษัทในญี่ปุ่นพร้อมขึ้นเงินเดือนให้ พนักงาน ไม่ว่าจะมีมาตรการจูงใจทาง ภาษาหรือไม่ก็ตาม

ผลสำรวจบริษัท 1,651 แห่ง โดย Teikoku Databank Ltd. เมื่อกลางเดือน พ.ย. 2021 ส่วนใหญ่เป็นบริษัทขนาดกลางที่มี พนักงานสูงสุด 300 คน พบว่าบริษัท 802 แห่ง หรือราวร้อยละ 48.6 ตั้งใจจะขึ้น เงินเดือนให้พนักงานอยู่แล้ว ไม่ว่าจะรัฐบาลจะ ออกมาตรการจูงใจทางภาษีนาน้อย เพียงใด ขณะที่บริษัทร้อยละ 8.5 จะขึ้น เงินเดือนหากรัฐบาลเพิ่มมาตรการจูงใจทาง ภาษา และร้อยละ 22.3 จะพิจารณาเรื่องนี้ อย่างไม่รู้ดี บริษัทร้อยละ 8.1 ยอมรับว่า ไม่สามารถขึ้นเงินเดือนพนักงานได้ ไม่ว่าจะ รัฐบาลจะออกมาตรการจูงใจทางภาษีนาน้อย เพียงใด และร้อยละ 12.5 ยังไม่ตัดสินใจ ทั้งนี้ที่รัฐบาลญี่ปุ่นเตรียมนำเสนอมาตรการ จูงใจทางภาษาให้กับบริษัทที่ขึ้นเงินเดือน ให้กับพนักงานในงบประมาณปีหน้าที่จะ เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 เม.ย. 2022

ที่มา: [Mainichi](#), 5/12/2021

นครนิวยอร์กให้เอกชน 184,000 แห่ง บังคับฉีดวัคซีนให้พนักงานภายใน 27 ธ.ค. 2021

นครนิวยอร์กของสหรัฐฯ ประกาศมาตรการ
ที่ให้ผู้ประกอบการภาคเอกชนในพื้นที่กว่า
184,000 แห่ง ต้องกำหนดให้พนักงานทุก
คนเข้ารับการฉีดวัคซีน COVID-19 ภายใน
วันที่ 27 ธ.ค. 2021 นี้ เพื่อรับมือการระบาด
ของเชื้อ COVID-19 กลายพันธุ์ Omicron
โดยบิล เดอ บลาซิโอ นายกเทศมนตรีนคร
นิวยอร์ก กล่าวว่ามาตรการฉีดวัคซีน เป็น
หนทางออกจากสถานการณ์การแพร่ระบาด
โรค COVID-19 และนครนิวยอร์ก เป็นที่
แรกในสหรัฐฯ ที่บังคับใช้มาตรการเด็ดขาด
เช่นนี้ เพื่อให้ชาวนิวยอร์ก และชุมชนใน
พื้นที่ปลอดภัย

[ที่มา: The New York Times, 9/12/2021](#)

สายการบินในญี่ปุ่นจัดโครงการฉีด วัคซีนในที่ทำงานเพื่อฉีดวัคซีนเข็ม กระตุ้นแก่พนักงาน

เจ้าหน้าที่ของ All Nippon Airways ที่
รับผิดชอบโครงการฉีดวัคซีนที่ท่าอากาศยาน

นานาชาติได้ยื่นคำขอจัดโครงการฉีด
วัคซีนต่อกระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และ
สวัสดิการของญี่ปุ่น ผ่านทางออนไลน์

คาดว่านักบินและพนักงานต้อนรับบน
เครื่องบินสำหรับเที่ยวบินระหว่างประเทศ
จะเป็นคนกลุ่มแรกที่จะได้รับวัคซีนเข็มที่ 3
เหมือนที่เคยเป็นในโครงการฉีดวัคซีนครั้ง
ก่อน ๆ โดย All Nippon Airways

ด้านสายการบิน Japan Airlines ก็ได้
ตัดสินใจจัดการฉีดวัคซีนเข็มกระตุ้นในที่
ทำงานเช่นกัน ส่วนผู้ประกอบการท่าอากาศยาน
นานาชาติและนาริตะก็กำลังพิจารณาที่จะ
ทำเช่นเดียวกัน

[ที่มา: NHK, 13/12/2021](#)

Google งดจ่ายค่าจ้าง-เลิกจ้างพนักงาน หากไม่ฉีดวัคซีน COVID-19 ภายใน 18 ม.ค. 2022

สื่อในสหรัฐฯ ได้เปิดเผยเอกสารภายในของ
บริษัท Google ซึ่งระบุว่าพนักงานจะถูกสั่ง
พักงานชั่วคราวก่อน หากไม่ปฏิบัติตาม
นโยบายของบริษัทในเรื่องการฉีดวัคซีน
COVID-19 ภายใน 18 ม.ค. 2022 แต่ยังไม่

ได้รับเงินค่าจ้างเป็นเวลา 30 วัน หลังจาก
นั้นหากยังไม่ฉีดวัคซีนจะถือว่าเป็นการลา
กิจแบบไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลาไม่เกิน 6
เดือน แล้วตามด้วยการเลิกจ้าง

นอกจากนี้ Google ก็ได้กำหนดให้พนักงาน
ต้องกลับมาทำงานในออฟฟิศ 3 วันต่อ
สัปดาห์ในช่วงปี 2022 รวมทั้งขอให้
พนักงานมากกว่า 150,000 คน อับโหลด
สถานะการฉีดวัคซีน COVID-19 ขึ้นสู่ระบบ
ภายในบริษัท ไม่ว่าจะพนักงานจะมาทำงานใน
ออฟฟิศหรือไม่ก็ตาม

[ที่มา: CNBC, 14/12/2021](#)

ออสเตรเลียเปิดประเทศให้ผู้ถือวีซ่า นักเรียน-แรงงานทักษะแล้ว

ตั้งแต่วันที่ 15 ธ.ค. 2021 ผู้ถือวีซ่า
ออสเตรเลียได้รับอนุญาตให้เดินทางเข้า
ประเทศแล้ว หลังปิดพรมแดนมานานเกือบ
2 ปี จากสถานการณ์ COVID-19 ทำให้
แรงงานทักษะ และนักศึกษาต่างชาติ
สามารถเดินทางเข้าออสเตรเลียได้โดยไม่
ต้องยื่นขอยกเว้นการเดินทาง (travel
exemption)

การตัดสินใจเปิดพรมแดนระหว่างประเทศ
ในวันนี้ เกิดขึ้นหลังรัฐบาลสหพันธรัฐได้
ระบับแผนเปิดพรมแดนเป็นเวลา 2 สัปดาห์
ตั้งแต่เมื่อช่วงต้นเดือน ธ.ค. 2021 จาก
ความกังวลเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่
ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 สายพันธุ์โอ
ไมครอน รัฐบาลออสเตรเลียได้ประมาณว่า
จะมีผู้ถือวีซ่าออสเตรเลียประมาณ
235,000 คน ที่ได้รับสิทธิในการเข้า
ประเทศ ซึ่งรวมถึงนักศึกษาต่างชาติ
ประมาณ 133,000 คน

[ที่มา: SBS, 15/12/2021](#)

ศาลอุทธรณ์ภาค 6 ของสหรัฐฯ ให้ บังคับฉีดวัคซีน COVID-19 กับธุรกิจที่มี พนักงานอย่างน้อย 100 คนได้

ศาลอุทธรณ์ภาค 6 ของสหรัฐฯ ในซินซินนา
ติ ได้ยกเลิกคำตัดสินในเดือน พ.ย. 2021
ซึ่งห้ามสำนักงานบริหารความปลอดภัยและ
อาชีวอนามัยสหรัฐฯ (OSHA) บังคับใช้
คำสั่งฉีดวัคซีน COVID-19 กับธุรกิจต่างๆ
ที่มีพนักงานอย่างน้อย 100 คน

คณะผู้พิพากษา 3 คนของศาลอุทธรณ์
แสดงความเห็นว่า "กฎหมายอนุญาตให้
OSHA ดำเนินการตามหน้าที่เพื่อรับรอง
สภาวะการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อ
สุขภาพสำหรับแรงงานของประเทศ และ
เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ"

ประธานาธิบดีโจ ไบเดนเปิดเผยในเดือน
ก.ย. 2021 ว่ากฎหมายดังกล่าวจะเพิ่ม
อัตราการฉีดวัคซีนของประชากรวัยผู้ใหญ่
เพื่อต่อสู้กับ COVID-19 ซึ่งได้คร่าชีวิตชาว
อเมริกันไปแล้ว 750,000 ราย และส่งผล
กระทบต่อเศรษฐกิจ

[ที่มา: CNBC, 17/12/2021](#)

**ไต้หวันมีไอเดียให้แรงงานต่างชาติเป็น
แรงงานกึ่งฝีมืออยู่ครบ 5 ปี สามารถยื่น
ขอพาดครอบครัวมาอยู่ในประเทศได้**

กระทรวงแรงงานไต้หวันมีนโยบายยกระดับ
แรงงานต่างชาติทั่วไปเป็นแรงงานกึ่งฝีมือ
เพื่อแก้ไขภาวะขาดแคลนแรงงานและรับมือ
กับการดึงดูดแรงงานต่างชาติของประเทศ
คู่แข่งอื่นๆ เตรียมผลักดันให้แรงงาน
ต่างชาติที่มีอายุงานครบ 6 ปีขึ้นไป หากมี

เงื่อนไขสอดคล้องกับกำหนด สามารถ
ยกระดับเป็นแรงงานกึ่งฝีมือและตั้งถิ่นฐาน
ในไต้หวันได้นั้น

ทั้งนี้กระทรวงแรงงานกำลังอยู่ระหว่างหารือ
กับกระทรวงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับ
แรงงานต่างชาติที่ทำงานดี มีฝีมือ อยู่
ทำงานในไต้หวันครบ 6 ปีขึ้นไป และ
นายจ้างยอมจ่ายค่าจ้างตามที่กระทรวง
แรงงานกำหนด เป็นแรงงานกึ่งฝีมือได้ โดย
ไม่ถูกจำกัดระยะเวลาทำงาน 12 ปีหรือ 14
ปีอีกต่อไป และเมื่ออยู่ทำงานครบ 5 ปี ขอ
ถิ่นที่อยู่ถาวรและสามารถยื่นขอพา
ครอบครัวมาอยู่ในไต้หวันได้ คาดจะ
สามารถประกาศรายละเอียดได้ในครั้งแรก
ของปี 2022

[ที่มา: Radio Taiwan International,
17/12/2021](#)

**Boeing ระบุการบังคับฉีดวัคซีนให้
พนักงานในสหรัฐฯ**

บริษัท Boeing ผู้ผลิตอากาศยานรายใหญ่
ของโลก ได้ระบุข้อกำหนดเรื่องการฉีด
วัคซีน COVID-19 สำหรับพนักงานที่อยู่ใน

สหรัฐฯ หลังจากเกิดความไม่แน่นอนมานานหลายสัปดาห์ โดยมีพนักงานหลายพันคนพยายามขอยกเว้นการฉีดวัคซีนและยื่นเรื่องให้ศาลได้พิจารณา ทั้งนี้พนักงานของ Boeing จำนวนมากได้ขอยกเว้นการฉีดขึ้นด้วยเหตุผลทางด้านศาสนาและสาเหตุทางการแพทย์โดยมีผู้ขอยกเว้นมากกว่า 11,000 ราย หรือเกือบร้อยละ 9 ของพนักงานในสหรัฐฯ

[ที่มา: Business Insider, 18/12/2021](#)

'แคลิฟอร์เนีย-โคโลราโด' สั่งห้ามหน่วยงานรัฐเรียก 'ผู้อพยพ' ว่า 'ต่างด้าว'

รัฐแคลิฟอร์เนียและรัฐโคโลราโด ของสหรัฐฯ ได้ประกาศการแก้กฎหมายใหม่ซึ่งส่งผลให้หน่วยงานรัฐต้องยุติการใช้คำว่า 'Alien' หรือ 'คนต่างด้าว' เพื่ออธิบายถึงผู้อพยพมาอยู่ในสหรัฐฯ อย่างไม่ถูกกฎหมาย การปรับแก้กฎหมายของทั้งสองรัฐเกิดขึ้นหลังจากผู้อพยพมาอยู่ในสหรัฐฯ และ

องค์กรรณรงค์เพื่อสิทธิผู้อพยพ ได้ออกมาเรียกร้องว่า คำว่า 'คนต่างด้าว' โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อใช้ร่วมกับคำว่า 'ผิดกฎหมาย' นั้นลดทอนความเป็นมนุษย์และส่งกระทบด้านลบต่อการออกนโยบายของภาครัฐ โดยเฉพาะในระยะเวลาไม่กี่ปีที่ผ่านมา เนื่องจากปัญหาผู้อพยพบริเวณชายแดนสหรัฐฯ และเม็กซิโกมีให้เห็นมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

รายงานของ National Conference of State Legislatures ระบุว่า ขณะนี้ รัฐอื่นๆ อีกอย่างน้อย 7 รัฐกำลังพิจารณาการปรับแก้กฎหมายเพื่อระงับการใช้คำว่า 'คนต่างด้าว' และ 'บุคคลผิดกฎหมาย' เช่นกัน

[ที่มา: VOA, 20/12/2021](#)

เรื่องจากปก

เมื่อคนทำงานถูกนายจ้างติดตามสอดส่องมากขึ้น



เมื่อคนทำงานถูกนายจ้างติดตามสอดส่องมากขึ้น พบมูลค่าตลาด 'อุปกรณ์-บริการติดตามสอดส่องพนักงาน' จะสูงถึง 6.84 พันล้านดอลลาร์ ภายในปี 2571 ฟากนายจ้างชี้ข้อดีช่วยเพิ่มความปลอดภัยด้านข้อมูล เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ส่วนฟากคนทำงานส่วนใหญ่มักต่อต้าน-ลาออกจากงานเพิ่มขึ้น เมื่อองค์กรนำระบบติดตามสอดส่องมาใช้ | [ที่มาภาพประกอบ: Aksa2011 \(Pixabay License\)](#)

จากเทรนด์การทำงานทางไกล (Remote Working) ที่เพิ่มมากขึ้น หลายบริษัทจึงหันมาใช้เครื่องมือตรวจสอบเพื่อคอยติดตามพนักงานของตน นั่นจึงนำไปสู่การเรียกร้องให้มีการปกป้องความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนตัวของคนทำงานเพิ่มมากขึ้น

เนื่องจกงานทางไกลเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงการระบาดของ COVID-19 ธุรกิจจำนวนมากจึงหาวิธีติดตามพนักงานที่ไม่อยู่ในสายตาของผู้จัดการอีกต่อไป ขณะนี้กลยุทธ์การทำงานทางไกลยังคงอยู่ และแม้จะมีการเปิดสำนักงานใหม่อีกครั้ง แต่การใช้เครื่องมือติดตามพนักงานกลับยังคงเติบโตอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้รายงานการวิจัยของ Market Research Future (MRFR) ได้คาดการณ์ว่ามูลค่าตลาดของ 'อุปกรณ์และบริการติดตามสอดส่องพนักงาน' (Employee Monitoring Solution) จะสูงถึง 6.84 พันล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ภายในปี 2571

การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ทรงประสิทธิภาพมากขึ้นในการจัดการและตรวจสอบพนักงานได้กลายเป็นเรื่องธรรมดา จนมีการเรียกร้องให้หน่วยงานกำกับดูแลในสหราชอาณาจักรและสหรัฐอเมริกาปรับปรุงกฎหมายเพื่อปกป้องพนักงานเพิ่มมากขึ้น

"เราได้เห็นการเพิ่มขึ้นอย่างมากต่อความสนใจในเทคโนโลยีการตรวจสอบพนักงานในช่วงการระบาดใหญ่" เฮเลน พอยเทวิน รองประธานฝ่ายวิเคราะห์ของ Gartner บริษัทเทคโนโลยีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กล่าว "สิ่งนี้ยังคงดำเนินต่อไปเมื่องค์กรวางแผนสำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานแบบไฮบริด โดยที่พนักงานทำงานได้อย่างยืดหยุ่นมากขึ้นจากที่บ้านและที่ทำงาน"

แอนดรูว์ ปากส์ ผู้อำนวยการฝ่ายการสื่อสารและการวิจัยของสหภาพแรงงาน Prospect ในสหราชอาณาจักร ระบุว่าปัจจุบันวัฏกรรมทางเทคโนโลยีแซงหน้ากฎหมายการจ้างงานและความเท่าเทียมไปแล้ว

เขาเรียกร้องให้มี "สิทธิทางข้อมูลที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัล" เพื่ออัปเดตกฎหมายที่ด้านความปลอดภัยและการจ้างงานที่บังคับใช้ในศตวรรษที่ผ่านมา เพื่อปกป้องคนทำงานในพื้นที่ทางกายภาพ

"ตอนนี้เรากำลังก้าวไปสู่ยุคที่งานจะถูกกำหนดจากความเสี่ยงด้านการใช้ข้อมูลดิจิทัลบนคลาวด์ และเราจำเป็นต้องประเมินสิทธิของเราในพื้นที่นั้นใหม่" แอนดรูว์ ปากส์ ผู้อำนวยการฝ่ายการสื่อสารและการวิจัยของสหภาพแรงงาน Prospect

การสอดส่องคนทำงานทางดิจิทัลไม่ใช่ปรากฏการณ์ใหม่สำหรับพนักงานออฟฟิศ ตัวอย่างเช่น นายจ้างสามารถตรวจสอบการสื่อสารและประวัติเว็บเบราว์เซอร์ได้ แต่ในอังกฤษในช่วง 18 เดือนที่ผ่านมา (ช่วงการระบาดของ COVID-19) กลับกลายเป็นเรื่องธรรมดามากขึ้น และบางธุรกิจได้หันไปใช้เครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพการทำงานเพื่อทำความเข้าใจว่าพนักงานทำอะไรเมื่อทำงานจากที่บ้าน

การสำรวจความคิดเห็นคนทำงานมากกว่า 2,400 คน ในอังกฤษเมื่อช่วงเดือน ต.ค. 2564 โดยสหภาพแรงงาน Prospect แสดงให้เห็นว่าเกือบ 1 ใน 3 (ร้อยละ 32) ระบุว่าพวกเขากำลังถูกนายจ้างสอดส่องอยู่ ซึ่งเพิ่มขึ้นจาก ร้อยละ 24 เมื่อเดือน เม.ย. 2564

"มีการเฝ้าติดตามในที่ทำงานอยู่เสมอ แม้ว่ามันจะเป็นเรื่องปกติที่ผู้จัดการจะสามารถตรวจสอบสำนักงานของคุณหรือเดินไปรอบๆ ร้านค้าและเห็นพนักงานของคุณได้ ... การเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในตอนนี้คือ การทำงานแบบไฮบริด [ให้พนักงานทำงานทั้งจากที่บ้านและเข้ามาทำยังออฟฟิศ] ... การสอดส่องนี้กำลังเข้ามาในชีวิตส่วนตัวและในบ้านของเรา" ปากส์กล่าว "นั่นเพิ่มระดับความกดดันและความเครียดให้กับคนทำงานในระดับที่แตกต่างกัน"

การสำรวจความคิดเห็นที่คล้ายกันโดยสถาบันออสเตรเลีย (Australia Institute) ในเดือน พ.ย. 2564 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามชาวออสเตรเลียเกือบ 2 ใน 5 (ร้อยละ 39) ทราบว่าพวกเขา กำลังถูกนายจ้างติดตามอยู่ ตัวเลขดังกล่าวสอดคล้องกับการสำรวจที่ดำเนินการโดย VMware ผู้จำหน่ายซอฟต์แวร์ระดับองค์กร แสดงให้เห็นว่ามีพนักงานปกติทั่วไปเพียง ร้อยละ 36 เท่านั้นที่รู้จักเครื่องมือติดตามตรวจสอบที่ตั้งในองค์กร ส่วนฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) รู้จักเครื่องมือเหล่านั้นกว่า ร้อยละ 69 ซึ่งตัวเลขนี้ได้บ่งชี้ถึงการขาดความโปร่งใสในองค์กร

ส่วนใหญ่แล้วพนักงานมักจะต่อต้านการเฝ้าติดตามสอดส่องพวกเขา แต่ก็มีส่วนน้อยที่จะได้รับคำปรึกษาว่าพวกเขามีสิทธิและควรจะทำเช่นไรบ้าง ในแบบสำรวจของสหภาพแรงงาน Prospect ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 52 ระบุว่านายจ้างไม่ควรใช้เว็บแคมสอดส่องพวกเขา มีเพียงร้อยละ 8 เท่านั้นที่เห็นด้วยว่าบริษัทควรใช้เว็บแคมได้ตามที่เห็นสมควร ร้อยละ 28 ยอมรับว่าการเฝ้าติดตามเว็บแคมเป็นที่ยอมรับได้ในบางสถานการณ์ เช่น ระหว่างการประชุม หรือเมื่อพวกเขาได้รับแจ้งก่อนว่าจะมีการติดตามทางเว็บแคม

ทำไมบริษัทถึงติดตามพนักงาน

เฮเลน พอยเทวิน รองประธานฝ่ายวิเคราะห์ของ Gartner ระบุว่าการใช้เทคโนโลยีในการติดตามตรวจสอบไม่จำเป็นต้องเป็นปัญหา เมื่อดำเนินการด้วยความระมัดระวัง การติดตามกิจกรรมในการทำงานอาจมีข้อดีสำหรับทั้งนายจ้างและพนักงาน

"มีหลายสาเหตุที่นายจ้างอาจติดตามกิจกรรมของพนักงาน เช่น ด้วยเหตุผลด้านความปลอดภัยหรือเพื่อปกป้องข้อมูลที่จะเอื้อต่อคู่แข่ง การตรวจสอบยังช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานได้อีกด้วย" พอยเทวินกล่าว

"บางองค์กรปรับใช้เครื่องมือเหล่านี้ เพราะพวกเขาไม่เชื่อว่าพนักงานของตนกำลังทำงานอยู่" พอยเทวินกล่าว "เพราะพวกเขาต้องการให้แน่ใจว่าพนักงานสามารถทำงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล รวมทั้งไม่ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานของพวกเขาด้วยการทำงานมากเกินไป"

การตรวจสอบควรทำร่วมกับการสำรวจความคิดเห็นเพื่อรวบรวมความคิดเห็นส่วนตัวเกี่ยวกับกิจกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน เธอกว่าเสริม และสิ่งสำคัญคือต้องวัดทัศนคติของพนักงานต่อการใช้เครื่องมือตรวจสอบ เนื่องจากสิ่งเหล่านี้อาจแตกต่างกันไปตามกลุ่มอายุ หน้าที่งาน และภูมิศาสตร์

"หากผู้ที่ใช้ข้อมูลเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงประสบการณ์และสภาพการทำงานที่ดีของพนักงาน มันจะคงคุ้มค่าและมีประโยชน์ราบใตที่วัตถุประสงค์และการใช้ข้อมูลที่รวบรวมมานั้นชัดเจนสำหรับพนักงาน" พอยเทวินกล่าว

แต่การสำรวจของ VMware ได้ชี้ให้เห็นถึงอัตราการลาออกของพนักงานที่สูงขึ้น ในองค์กรที่ปรับใช้หรือวางแผนที่จะใช้เครื่องมือตรวจสอบ (ร้อยละ 41) เมื่อเทียบกับองค์กรที่ไม่มีแผนการที่ว่า (ร้อยละ 23)

"องค์กรที่ปรับใช้เครื่องมือเหล่านี้เพื่อตรวจสอบว่าพนักงานกำลังทำงานอยู่จะยิ่งบั่นทอนความไว้วางใจ ... พวกเขา[พนักงาน]จะมองว่าที่นี่มีความเสี่ยง มากกว่ามีประโยชน์ต่อพวกเขา" เฮเลน พอยเทวิน รองประธานฝ่ายวิเคราะห์ของ Gartner บริษัทเทคโนโลยีการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ติดตามสอดส่องคนทำงานอย่างไรบ้าง

ด้วยการใช้เครื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีหลายวิธีที่สามารถตรวจสอบพนักงานแต่ละคนได้

การสำรวจของ VMware ซึ่งดำเนินการในช่วงเดือน ก.ค.-ส.ค. 2564 มีผู้ตอบแบบสอบถาม 7,600 คน ได้ให้รายละเอียดการเฝ้าระวังจากนายจ้าง เช่น การตรวจสอบอีเมล (ร้อยละ 44) เครื่องมือการทำงานร่วมกัน (ร้อยละ 43) การติดตามการใช้เว็บไซต์ (ร้อยละ 41) การติดตาม

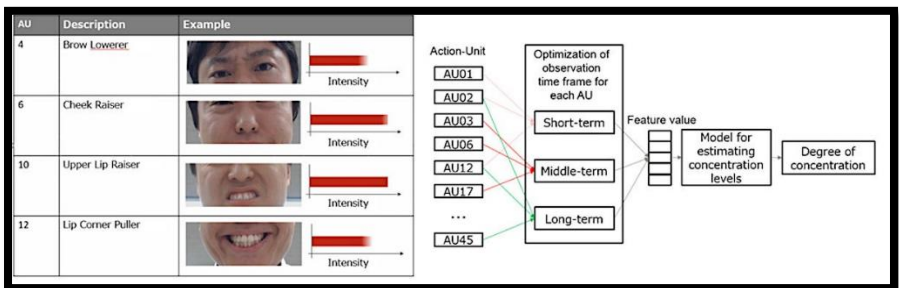
สอดคล้องด้วยเว็บแคม (ร้อยละ 28) และการบันทึกว่าพนักงานกดแป้นพิมพ์จะไรบ้างในแต่ละวัน (ร้อยละ 26) เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการติดตามพนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบการทำงาน

การวิเคราะห์ที่มีประสิทธิภาพและละเอียดยิ่งขึ้น ทำให้นายจ้างเห็นว่าพนักงานใช้เวลาอยู่ที่ใดได้ง่ายขึ้น การตรวจสอบพนักงานมักจะต้องติดตั้งซอฟต์แวร์ไว้บนอุปกรณ์ที่พนักงานใช้ทำงาน โดยจะสร้างการวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แอปพลิเคชันและเว็บไซต์ขณะทำงาน

นอกจากนี้ยังสามารถถ่ายภาพหน้าจอปกติ บันทึกการกดแป้นพิมพ์ และอื่นๆ อีกมากมาย เครื่องมือบางอย่างสามารถแอบบันทึกวิดีโอและเสียงจากแล็ปท็อปของพนักงานได้ด้วย

ไม่ใช่แค่ซอฟต์แวร์ที่สามารถติดตามพนักงานได้เท่านั้น แม้แต่เครื่องมือสำหรับการทำงานร่วมกันและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานยอดนิยมก็สามารถแสดงข้อมูลโดยละเอียดเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบรายบุคคลและแบบกลุ่มได้แล้ว



เทคโนโลยีอัลกอริทึม AI ที่ตรวจจับระดับความเข้มข้นโดยการติดตามการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อจากการแสดงออกทางสีหน้าของบริษัท Fujitsu มีความแม่นยำถึง 85% | ที่มาภาพ: Fujitsu (อ้างใน Computerworld)

มีนวัตกรรมมากมายเกิดขึ้นเช่นกัน ด้วยการจดจำใบหน้าด้วย AI และเครื่องมือตรวจจับ
อาชกรรมแบบไบโอเมตริกซ์ ตัวอย่างเช่น บริษัท Fujitsu สามารถสร้างเทคโนโลยีอัลกอริทึมที่
ตรวจจับระดับความเข้มข้นโดยการติดตามการเคลื่อนไหวของกล้ามเนื้อจากการแสดงออก
ทางสีหน้า ในแถลงการณ์เมื่อต้นปี 2564 บริษัท Fujitsu ระบุว่าอัลกอริทึมดังกล่าวสามารถ
นำไปใช้ได้กับชั้นเรียนออนไลน์ การประชุมออนไลน์ และกิจกรรมการขายต่างๆ ได้เป็นต้น.

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

รายงานพิเศษ

บริษัทท้องถิ่นในสหรัฐฯ เสนอให้ 'บ้าน' เป็น 'โบนัส' แก่พนักงาน



บริษัทในรัฐฟลอริดาจะมอบบ้านหลังใหม่ 2 หลัง เป็นโบนัสให้พนักงาน ก่อนมีสิทธิ์ลุ้นต้องอบรมทักษะการเงินและบำเพ็ญประโยชน์ ซีอีโอบริษัทระบุว่า "หากเราดูแลคนของเรา พวกเขาก็จะทำเพื่อเรามากกว่างบประมาณด้านการตลาดใดๆ" | ที่มาภาพประกอบ: Pxhere (CCO)

ในสหรัฐอเมริกาหลายบริษัทกำลังประสบปัญหาการสรรหาพนักงานใหม่และการรักษาพนักงานเดิมไว้ นับตั้งแต่เกิดปรากฏการณ์ 'การลาออกครั้งใหญ่' (Great Resignation) อันเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของ COVID-19

แต่บริษัทวางระบบเครื่องปรับอากาศและปั้มน้ำให้โครงการอสังหาริมทรัพย์ในรัฐฟลอริดา ได้เสนอโอกาสให้พนักงานได้บ้านหลังใหม่ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานยังคงทำงานกับพวกเขาต่อไป จากการรายงานของสื่อท้องถิ่น

เจสัน เจมส์ ซีอีโอของบริษัท Mechanical One กล่าวกับสื่อท้องถิ่นว่าเขามีแผนจะจัดแคมเปญมอบโบนัสให้พนักงาน โดยเป็นบ้านหลังใหม่ แบบ 3 ห้องนอน 2 ห้องน้ำ จำนวน 2 หลัง พร้อมเงินทุนอีก 500,000 ดอลลาร์สหรัฐฯ สำหรับการปรับปรุงต่อเติมบ้านเพิ่มเติม

โดยพนักงานที่มีสิทธิ์ลุ้นได้รับบ้านใหม่นี้ ต้องผ่านเงื่อนไขการทำงานครบ 1 ปีเต็ม ต้องเข้าเรียนหลักสูตรทักษะด้านการเงินที่บริษัทออกค่าใช้จ่ายให้ และต้องเก็บชั่วโมงทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะที่พนักงานเลือกเองตามความสนใจอีก 20 ชั่วโมง

"พนักงานของเราหลายคนมีบ้านอยู่แล้ว แต่ก็เป็นการเช่าจำนวนมาก" เจมส์กล่าว "ความหลงใหลของผมคือการพยายามสร้างความชื่นชมยินดีของพนักงานขึ้นมาใหม่"

"โมเดลธุรกิจของเรานั้นจริงๆ แล้ว หากเราดูแลคนของเรา พวกเขาก็จะทำเพื่อเรามากกว่างบประมาณด้านการตลาดใดๆ" เจสัน เจมส์ ประธานและซีอีโอของบริษัท Mechanical One

แอนโทนี มิทเชล ผู้จัดการฝ่ายระบบประปาของบริษัท กล่าวว่าพนักงานล้วนแล้วแต่ตื่นเต้นสำหรับแคมเปญโบนัสนี้

"ไม่มีอะไรที่พิเศษไปกว่าเมื่อคุณกลับไปหาภรรยาแล้วพูดว่า.. ที่รัก เรากำลังจะได้บ้านหลังใหม่" เขากล่าว

ที่มาเรียบเรียงจาก

[Florida company offering new homes as worker incentives \(The Hill, 14 December 2021\)](#)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

ทุกข๑นทำงาน

ทั่วโลกมีแนวโน้มขาดแคลนพยาบาลเพิ่มขึ้น
อีก เนื่องจาก COVID-19 ยึดเยื้อ



สภาพพยาบาลระหว่างประเทศ (ICN) ชี้ทั่วโลกมีแนวโน้มเผชิญกับการขาดแคลนพยาบาลเพิ่มมากขึ้นอีก เนื่องจากการระบาดของ COVID-19 ที่ยึดเยื้อ ทั้งที่ก่อนหน้านี้การระบาดก็ขาดแคลนอยู่แล้วถึง 6 ล้านคน | ที่มาภาพประกอบ: [UN Women \(CC BY-NC-ND 2.0\)](#)

เมื่อช่วงเดือน ธ.ค. 2564 สภายาบาลระหว่างประเทศ (ICN) ระบุว่าจำนวนพยาบาลทั่วโลกกำลังลดลง นอกจากนี้ประเทศในโลกดตะวันตกที่ร่ำรวย กลับเพิ่มการสรรหาบุคลากรทางการแพทย์จากประเทศในแอฟริกาและประเทศที่ยากจนอื่น ๆ

ฮาเวิร์ด แคตตัน ประธานของ ICN องค์กรที่มีพยาบาล 27 ล้านคน จาก 130 ประเทศทั่วโลก ระบุว่าการระบาดของโรค COVID-19 ที่ยังคงยืดเยื้อทั่วโลก ส่งผลให้พยาบาลจำนวนมากเกิดภาวะเครียดเรื้อรังจนกระทั่งหมดไฟในการทำงาน และแนวโน้มลาออกจางานเพิ่มขึ้นสองเท่า เป็นร้อยละ 20-30 ภายในปีเดียว

"ผมคิดว่าเราอยู่ในจุดเปลี่ยน ... หากตัวเลขเหล่านั้นยังคงมีแนวโน้มที่เราเห็นอยู่ เราก็อาจได้เห็นการอพยพของผู้คน" แคตตัน กล่าวและระบุเพิ่มเติมว่ารัฐบาลของประเทศต่าง ๆ อาจต้องลงทุนในการเพิ่มและรักษาดำเนินงานคนทำงานภาคสาธารณสุขในปี 2565 ที่กำลังจะมาถึง

ข้อมูลขององค์การอนามัยโลก (WHO) ระบุว่า มีพยาบาลเสียชีวิตอย่างน้อย 115,000 คน นับตั้งแต่เกิดการระบาดของ COVID-19 แต่ ICN เชื่อว่า ตัวเลขที่แท้จริงอาจสูงกว่านั้นไม่ต่ำกว่า 2 เท่า

ทั้งนี้สถานการณ์ก่อน COVID-19 จะระบาดนั้น ทั่วโลกก็ประสบกับภาวะขาดแคลนพยาบาลประมาณ 6 ล้านคน อยู่ก่อนแล้ว และยังมีพยาบาลอีกประมาณ 4.75 ล้านคน ที่จะเกษียณอายุงานในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า

โดยเฉลี่ยแล้ว ประเทศที่ร่ำรวยมีอัตราพยาบาลต่อประชากรสูงกว่าประเทศยากจนเกือบ 10 เท่า แต่ขณะนี้หลายประเทศร่ำรวยหลายประเทศกำลังสรรหาบุคลากรจากต่างประเทศมายังโรงพยาบาลในประเทศของตน โดยในอิตาลีมีฟิลิปปินส์และอินเดียเป็นผู้ส่งออกอาชีพนี้รายใหญ่

การเกิดขึ้นของ COVID-19 สายพันธุ์ Omicron ซึ่งตรวจพบครั้งแรกเมื่อเดือน พ.ย. 2564 ในแอฟริกาตอนใต้และฮ่องกง ซึ่งในขณะนี้มียางานในเกือบ 60 ประเทศทำให้เกิดความวิตกกังวลครั้งใหม่.

ที่มาเรียบเรียงจาก

[Covid-19: Global shortage of nurses set to grow as pandemic enters third year, says ICN \(Khaleej Times, 11 December 2021\)](#)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

รายงานพิเศษ

ผลสำรวจระบุ 'การทำงานไฮบริด' จะ
เป็นเทรนด์ใหม่ของ 'กอง บ.ก.ข่าว'



ผลสำรวจผู้บริหารองค์กรสื่อ 132 คน จาก 42 ประเทศ พบวิกฤต COVID-19 ได้กระตุ้นให้ 'การทำงานไฮบริด' ทั้งทำงานทางไกลผสมกับเข้าออฟฟิศแบบดั้งเดิมเป็นเทรนด์ใหม่ของ 'กองบรรณาธิการข่าว' | ที่มาภาพประกอบ: [Elvira Megías/eldiario.es](https://www.eldiario.es) (อ้างใน [Reuters Institute for the Study of Journalism](https://www.reutersinstitute.org/))

จากรายงาน Changing Newsrooms 2021: hybrid working and improving diversity remain twin challenges for publishers โดย Reuters Institute for the Study of Journalism ที่ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นผู้บริหารและหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานในวงการสื่อสารมวลชน 132 คน จาก 42 ประเทศ (รวมถึงบทสัมภาษณ์เชิงลึก) เมื่อช่วงเดือน ก.ย. 2564 ผลการศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่า 'การทำงานแบบผสมผสาน' หรือ 'การทำงานแบบไฮบริด' (hybrid working) ทั้งทำงานทางไกลผสมกับเข้าออฟฟิศแบบดั้งเดิม กำลังจะกลายเป็นบรรทัดฐานใหม่สำหรับองค์กรสื่อ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 79) กล่าวว่าขณะนี้องค์กรของพวกเขาอยู่ในระหว่างการเปลี่ยนผ่านไปใช้ระบบการทำงานแบบไฮบริด และมากกว่านั้น (ร้อยละ 89) ระบุว่าพวกเขาเองก็มีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 34) ระบุว่าองค์กรของตนได้ตัดสินใจและกำลังดำเนินการทำงานแบบไฮบริดแล้ว แต่กว่าครึ่ง (ร้อยละ 57) ระบุว่าอยู่ในกระบวนการหาวิธีที่ดีที่สุดเพื่อปรับองค์การมาทำงานแบบไฮบริด มีเพียงประมาณ 1 ใน 10 (ร้อยละ 9) เท่านั้นที่ระบุว่าจะกลับไปใช้รูปแบบการทำงานแบบเก่าก่อนเกิดการระบาดใหญ่ของ COVID-19

รายงานชิ้นนี้ยังชี้ให้เห็นว่าองค์กรสื่อยังคงพยายามดิ้นรนเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีทักษะด้านเทคโนโลยีและข้อมูลซึ่งเป็นที่ต้องการเป็นอย่างมากในแวดวงสื่อ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 63) ยังคงมีความมั่นใจว่าจะรักษาพนักงานในกองบรรณาธิการข่าว (Newsrooms) ของตนเองไว้ได้ แต่ประมาณเกือบครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม (ร้อยละ 47) รู้สึกว่า COVID-19 ส่งผลกระทบให้การสรรหาและรักษาบุคลากรด้านสื่อได้ยากขึ้น โดยมีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 17) ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ระบุว่าการสรรหาและรักษาบุคลากรง่ายกว่าช่วงก่อนเกิด COVID-19

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 78) ระบุว่าองค์กรสื่อของตนสร้างบรรยากาศการทำงานให้เข้ากับหลากหลายทางเพศได้ดี แต่มีเพียงไม่กี่คนเท่านั้นที่ตอบทำนองเดียวกันเมื่อเปลี่ยนมาเป็นประเด็นความหลากหลายทางชาติพันธุ์ (ร้อยละ 38) หรือการจัดการกับมุมมองทางการเมืองที่หลากหลาย (ร้อยละ 33)

จากการเคลื่อนไหว Black Lives Matter และกระแสการตระหนักรู้ถึงความยุติธรรมทางประวัติศาสตร์ที่มากขึ้น ประเด็นความหลากหลายทางชาติพันธุ์ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับองค์กรสื่อ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 35) ยกให้การปรับปรุงความหลากหลายทางเชื้อชาติในกองบรรณาธิการข่าวเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ตามด้วยความหลากหลายทางเพศ (ร้อยละ 26) และการให้ความสำคัญแก่กลุ่มกลุ่มด้อยโอกาส (ร้อยละ 17)

การเปลี่ยนจาก 'การทำงานทางไกล' ในช่วง COVID-19 สู่ 'การทำงานแบบไฮบริด'

การระบาดใหญ่ของ COVID-19 ได้เปลี่ยนแปลงชีวิตผู้คนทั่วโลก นอกจากผลกระทบอย่างมากต่อสุขภาพแล้ว ก็ยังส่งผลกระทบในด้านการใช้ชีวิตและหน้าที่การงาน ซึ่งรวมถึงรูปแบบวิธีการทำงานและบทบาทของสำนักงานแบบดั้งเดิม

ช่วงที่รัฐบาลในประเทศต่าง ๆ บังคับใช้มาตรการล็อกดาวน์ครั้งแรกเมื่อปี 2563 องค์กรสื่อต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว โดยให้พนักงานส่วนใหญ่ไปทำงานทางไกล (Remote Working) สื่อวิทยุโทรทัศน์ และหนังสือพิมพ์ต้องให้ทีมข่าวทำงานทางไกลเกือบทั้งหมด ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ใหม่หลังการระบาดของ COVID-19 และเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ อีกหลายอาชีพ นักข่าวและคนงานในอุตสาหกรรมสื่อต่างประสบกับปัญหาเส้นแบ่งระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ไม่ชัดเจน

เมื่อการระบาดของ COVID-19 เริ่มคลี่คลาย สำนักงานหลายแห่งได้เปิดทำการอีกครั้ง องค์กรสื่อจำนวนมากก็เริ่มเปลี่ยนผ่านจากการทำงานระยะไกลมาสู่การทำงานแบบไฮบริด โดยให้บางคนกลับมาทำงานที่สำนักงาน และให้บางคนก็ยังคงทำงานจากที่บ้าน

"การเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงจากการทำงานระยะไกลสู่การทำงานแบบไฮบริด และการปรับกระบวนการภายในทั้งหมดให้เป็นวิธีการทำงานแบบใหม่นี้ถือเป็นหนึ่งในสิ่งที่เราให้ความสำคัญสูงสุดในขณะนี้ สิ่งสำคัญคือการรับฟังความต้องการของทีม การรวมเพื่อนร่วมงานใหม่และหลากหลายเข้ากับวัฒนธรรมของเรา และให้ความสำคัญกับประเด็นทางจิตวิทยาของการทำงานทางไกล ผมเชื่อว่าการทำงานแบบผสมผสานจะยังคงอยู่ – แม้การเปลี่ยนแปลงอาจจะดูเป็นเรื่องยุ่งยาก แต่มันก็คุ้มค่าแน่นอน แทนที่จะย้อนกลับไปใช้วิธีการทำงานที่เกือบทุกคนอยู่ในสำนักงานเกือบตลอดเวลา" มาร์ติน โคตีเนค บรรณาธิการบริหารของ 'Der Standard' ประเทศออสเตรีย

จากแบบสอบถาม พบว่าส่วนใหญ่ผู้บริหารและบรรณาธิการข่าวมีความมุ่งมั่นที่จะเปลี่ยนรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานและยืดหยุ่น ผู้นำองค์กรระดับสูงส่วนใหญ่ (ร้อยละ 89) ระบุว่าพวกเขาพร้อมสำหรับการทำงานที่ยืดหยุ่นและผสมผสาน

กองบรรณาธิการข่าวจำนวนมากดูเหมือนจะมุ่งมั่นที่จะปรับตัวให้เข้ากับการทำงานแบบไฮบริด แต่ก็มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้แผนงานต่าง ๆ ยังคงไม่แน่นอน โดยเฉพาะในหลายประเทศสถานการณ์ COVID-19 ยังดูไม่น่าไว้วางใจ การทำงานทางไกลจึงยังคงความจำเป็นสำหรับองค์กรสื่อหลายแห่ง ผู้ตอบแบบสอบถามบางคนยังเน้นย้ำด้วยว่าแม้ว่าจะมีการเร่งเปลี่ยนรูปแบบไปสู่การทำงานทางไกลซึ่งมีความจำเป็นในช่วงการระบาดใหญ่ แต่การปรับองค์กรให้ทำงานได้อย่างยืดหยุ่นมากขึ้นก็มีมาก่อนหน้านั้นแล้ว และบางที่ปัจจัยขับเคลื่อนเบื้องหลังอาจไม่ได้เชื่อมโยงกับการแพร่ระบาดของ COVID-19 ทั้งหมด

จากการสำรวจพบว่าองค์กรสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการในการปฏิบัติงานและความต้องการของพนักงานในด้านความยืดหยุ่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 64) ซึ่งเป็นผู้บริหารระบุว่าพวกเขาต้องการเห็นพนักงานกลับมาที่สำนักงานเป็น

บางครั้ง โดยมีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 11) เท่านั้นที่บอกว่าควรเป็นทางเลือกของพนักงานแต่
ละคน

"เราไม่คาดหวังให้ทุกคนทำงานในออฟฟิศอีกต่อไป และหากพวกเขาทำ พวกเขาจะทำงาน
เพียงไม่กี่วันและส่วนที่เหลือของสัปดาห์ก็จะได้ทำงานที่บ้าน" สตีเวน กัน บรรณาธิการบริหาร
ของ Malaysiakini ประเทศมาเลเซีย

อย่างไรก็ตาม ผู้ตอบแบบสอบถาม 1 ใน 5 (ร้อยละ 20) ระบุว่าพวกเขาต้องการให้พนักงาน
กลับเข้ามาทำงานที่ออฟฟิศอีกครั้ง (ทั้งหมดหรือเกือบตลอดเวลา) ข้อมูลนี้สอดคล้องกับผู้ตอบ
แบบสำรวจ ร้อยละ 9 ที่กล่าวถึงในข้างต้นว่าองค์กรของพวกเขาคาดหวังที่จะกลับไปใช้
รูปแบบการทำงานก่อนเกิดโรคระบาด นี่คือการส่งสัญญาณที่ว่าผู้บริหารองค์กรสื่อบางคน
ยังคงนิ่งเฉยหรือแม้แต่วางตัวเป็น 'ปฏิบัติ' ต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้พวกเขาอาจกังวล
เกี่ยวกับการสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น ทั้งเรื่องประสิทธิภาพการทำงาน หรือการเสียอำนาจควบคุม

โอกาสและความท้าทาย

ในการสำรวจยังพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ (ร้อยละ 70) กล่าวว่าการทำงานที่
ยืดหยุ่นทำให้องค์กรข่าวมีประสิทธิภาพมากขึ้น การประชุมออนไลน์ที่จัดขึ้นระหว่างการทำงาน
ทางไกลมักจะสั้นลงและคล้ายกับการประชุมทางธุรกิจมากกว่า ในขณะที่เวลาเดินทาง
ที่ลดลงทำให้มีเวลามากขึ้นสำหรับการทำงานที่มีประสิทธิผลมากขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามราว
6 ใน 10 (ร้อยละ 61) รู้สึกว่าโดยเฉลี่ยแล้วคุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นด้วย แม้ว่าหลายคน
แสดงความกังวลเกี่ยวกับอาการหมดไฟในการทำงาน (Burnout) และสุขภาพจิตของพนักงาน
บางคน

ผู้ตอบแบบสอบถามยังเน้นย้ำถึงผลกระทบด้านลบที่พวกเขารู้สึกว่าการทำงานระยะไกลมีต่อ
'ทักษะทางสังคม' หรือ 'ทักษะทางอารมณ์' (Soft Skills) เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร
การทำงานร่วมกันทั้งในทีมและทั่วทั้งองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบครึ่ง (ร้อยละ 48) รู้สึก

ว่าความคิดสร้างสรรค์ของคนในองค์กรแย่ง และมากกว่า 4 ใน 10 (ร้อยละ 43) รู้สึกว่าการสื่อสารก็ประสบปัญหาเช่นกัน

"ธุรกิจข่าวก็เหมือนกีฬาประเภททีม กองบรรณาธิการได้รับการออกแบบให้เป็นพื้นที่เปิด เราทำงานได้อย่างยอดเยี่ยมในการรักษารายการข่าวและนำเสนอข่าวดิจิทัลในขณะที่ทำงานจากระยะไกล แต่ก็มีผลกระทบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ต่อความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน การอยู่ร่วมกัน และสุขภาพจิต ไม่ต้องสงสัยเลยว่ามันจะดีกว่าเมื่อเราอยู่ด้วยกัน" โบรดี เฟนลอน บรรณาธิการบริหาร CBC News ประเทศแคนาดา.

ที่มาข้อมูล

[Changing Newsrooms 2021: hybrid working and improving diversity remain twin challenges for publishers \(Federica Cherubini Nic Newman Prof. Rasmus Kleis Nielsen, Reuters Institute for the Study of Journalism, 11 November 2021\)](#)

เผยแพร่ครั้งแรกในเว็บไซต์สำนักข่าวประชาไท

ที่มาภาพปก: Aksa2011 (Pixabay License)



เมื่อคนทำงานถูก นายจ้างติดตาม สอดส่องมากเกินไป [หน้า 10]	บริษัททอสสินี สตาร์ท แลนไท์ บ้าน เป็น ไบเนส แก๊งค์งาน [หน้า 18]	ทั่วโลกมีแนวโน้มขาด แคลนพยาบาลเพิ่มขึ้น อีก เนื่องจาก COVID- 19 ระบาด [หน้า 19]	ผลสำรวจระบุ 'การ ทำงานเป็นอิสระ' เป็นเทรนด์ใหม่ของ 'คนวัย 30-40' [หน้า 22]
---	---	--	--

วารสารออนไลน์คนทำงานมีวัตถุประสงค์
เพื่อเป็นสื่อกลางในการสื่อสารด้านแรงงาน
ไม่สงวนลิขสิทธิ์ในการเผยแพร่-ทำซ้ำ รับ
ข่าวสาร-ข้อมูลหรือส่งข่าวด้านแรงงานทาง
อินเทอร์เน็ตได้ที่:

workazine@gmail.com

ติดตามวารสารคนทำงานย้อนหลังได้ที่:

<http://prachatai.com/labour/newsletter>

<http://www.workazine.com>

facebook.com/workazine