



คู่มือผู้นำ ในการทำให้ AI ได้รับการยอมรับ



สารบัญ

01

ปัจจัยที่ทำให้การลงทุน AI
ให้ผลลัพธ์ที่คุ้มค่า

02

สามเงื่อนไขที่ทำให้
ทีมแนวทางแตกต่าง

03

ออกแบบเวิร์กโฟลว์ใหม่หนึ่ง
รายการ แล้วสร้างระบบที่ขยาย
ผลได้ซ้ำ ๆ

04

Microsoft 365 Copilot
สนับสนุนแต่ละขั้นตอนอย่างไร

05

เริ่มต้น

01

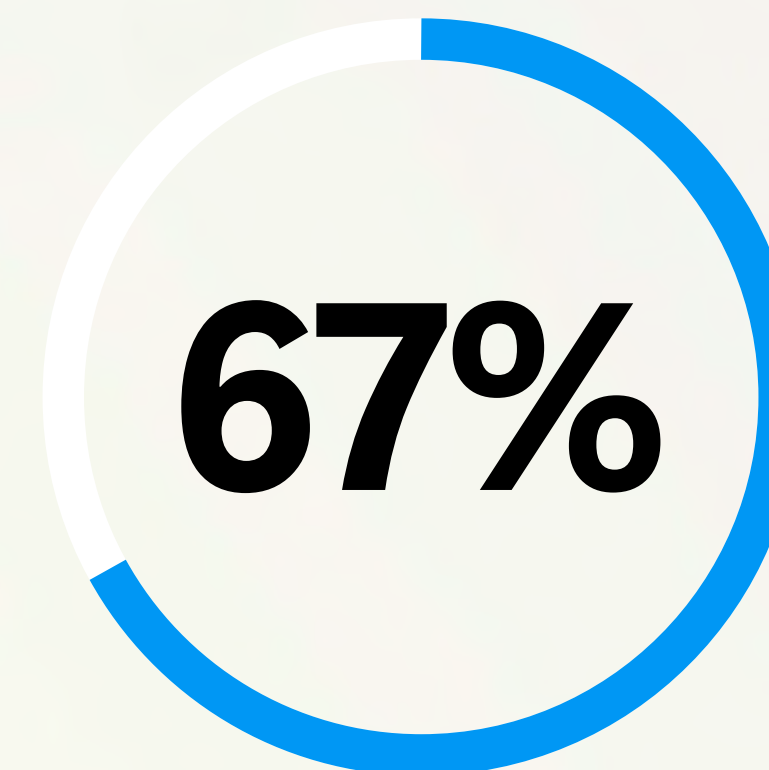
ปัจจัยที่ทำให้การลงทุน AI ให้ผลลัพธ์ที่คุ้มค่า



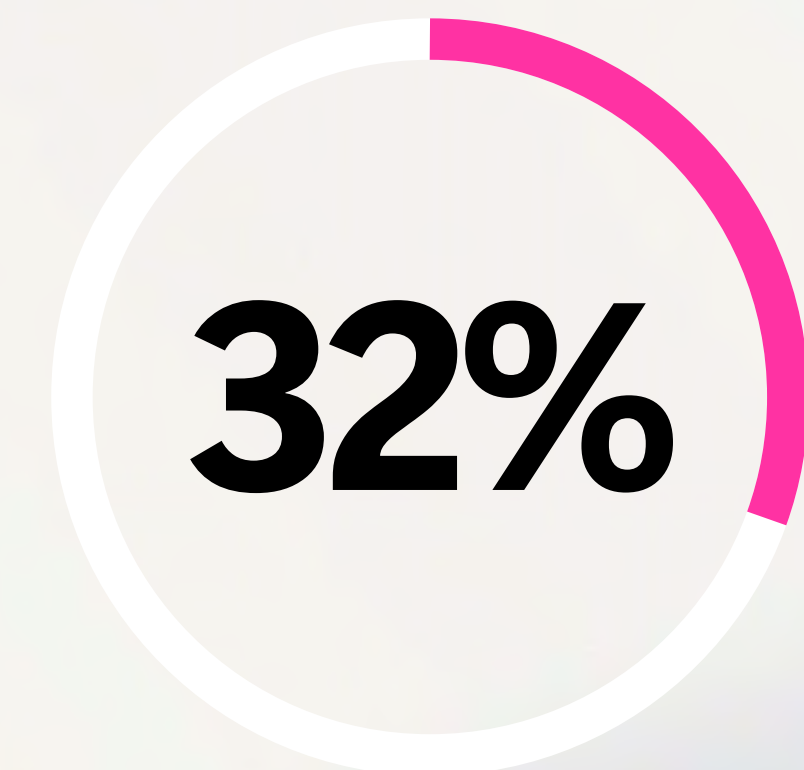
ผู้ใช้ AI ที่ล้ำหน้าที่สุดของคุณอาจกำลังรอคุณอยู่

บริษัทต่าง ๆ กำลังลงทุนใน AI และมีพนักงานจำนวนมากขึ้นเรื่อย ๆ กำลังใช้งานเทคโนโลยีนี้ในรูปแบบที่ล้ำหน้าและชาญฉลาด พนักงานที่ล้ำหน้าที่สุดสามารถจัดการเวิร์กโฟลว์ทั้งหมดร่วมกับเอเจนต์ได้อย่างครบวงจร โดยไม่เพียงแต่ให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็วเท่านั้น สิ่งที่คุณต้องระวังส่วนใหญ่ไม่ใช่การต่อต้านหรือการขาดทักษะของพนักงาน แต่เป็นที่ระบบ โครงสร้าง และสัญญาณต่าง ๆ รอบตัวพนักงานที่ยังตามไม่ทันความสามารถของพนักงานเหล่านั้น คู่มือนี้ช่วยให้ผู้นำลดช่องว่างดังกล่าวลงได้ และมีพื้นฐานมาจากข้อค้นพบที่สำคัญจาก ดัชนีแนวโน้มการทำงานในปี 2026 ของ Microsoft: *ปัจจัยด้านองค์กรสร้างผลกระทบของ AI ที่รายงานไว้ ซึ่งเกิดจากความพยายามส่วนบุคคลเพียงอย่างเดียวถึงสองเท่า*¹

ที่มาของผลกระทบที่แท้จริงของ AI¹



ปัจจัยด้านองค์กร (วัฒนธรรม การสนับสนุนจากผู้จัดการ แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการคนเก่ง)



ทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

จุดเริ่มต้นของงาน

สภาพแวดล้อมดังกล่าวถูกกำหนดโดยผู้นำระดับสูงและนำไปปฏิบัติผ่านผู้จัดการ สำหรับองค์กรหลายแห่ง นี่คือข้อจำกัด ไม่ใช่ความเต็มใจของพนักงาน: มีผู้ใช้ AI เพียง **1 ใน 4** คน เท่านั้นที่ระบุว่าผู้นำของตนมีความเห็นสอดคล้องกันอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอในเรื่อง AI¹ หากขาดความสอดคล้องนี้ แม้แต่คนที่มีความสามารถมากที่สุดก็ยังทำการทดลองโดยลำพัง และสิ่งที่พวกเขาเรียนรู้ส่วนใหญ่ก็ยังคงจำกัดอยู่แค่ในทีมของตนเอง

การเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นคือ จาก AI ที่ช่วยเหลือแต่ละคน ให้ทำงานเสร็จสิ้น ไปสู่เอเจนต์ที่ดำเนินการเวิร์กโฟลว์อย่างต่อเนื่อง เปลี่ยนความสำเร็จแบบลำพังให้กลายเป็นผลกระทบต่อองค์กร ผู้นำที่กำลังนำหน้าอยู่ได้กำหนดเงื่อนไขที่แตกต่างกันออกไป นี่คือรายละเอียดของเงื่อนไขเหล่านั้น



สามเงื่อนไขที่ทำให้ ทีมแนวทางแตกต่าง

ดัชนีแนวโน้มการทำงานในปี 2026 ระบุกลุ่มที่ Microsoft เรียกว่า **ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง**: กลุ่มผู้ใช้ AI ที่ล้ำหน้าที่สุดในงานวิจัย พวกเขาดำเนินงานหลายขั้นตอนผ่านเอเจนต์ สร้างระบบหลายเอเจนต์ และทบทวนเวิร์กโฟลว์อย่างต่อเนื่อง เพื่อค้นหาว่าเอเจนต์สามารถเสริมหรือแทนที่การดำเนินงานในส่วนใดได้บ้าง สิ่งที่ทำให้กลุ่มเล็ก (แต่มีคุณค่าสูงเมื่อเทียบกับขนาด) นี้แตกต่างออกไปคือเงื่อนไขที่พวกเขาทำงานอยู่ ผู้จัดการของพวกเขาเป็นแบบอย่างในการใช้ AI อย่างเปิดเผย กำหนดมาตรฐานคุณภาพ และทำให้การทดลองเป็นไปอย่างปลอดภัย บุคลากรที่มีความสามารถและเครื่องมือต่าง ๆ มีความสำคัญน้อยกว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความแตกต่างอยู่ที่การมอบหมายงาน ทีมแนวทางจะมอบหมายงานปฏิบัติการให้เอเจนต์ และมุ่งความสนใจไปทำงานที่เหลืออยู่ ผู้นำจะกำหนดทิศทางและผู้จัดการจะนำไปปฏิบัติในงานประจำวัน: เป็นแบบอย่างที่ดีในด้านพฤติกรรม ฝึกสอน การตัดสินใจ และทบทวนผลงาน

ผู้จัดการแนวทางใช้ AI ใน 3 รูปแบบที่แตกต่างออกไป¹

สร้างแบบอย่าง

ผู้จัดการที่ใช้ AI อย่างเปิดเผย:

■ ผู้จัดการแนวทาง
■ ผู้จัดการที่ไม่ใช่กลุ่มแนวทาง



ตรวจสอบ

ผู้จัดการที่กำหนดมาตรฐานคุณภาพ:



เสริมสร้างความแข็งแกร่ง

ผู้จัดการที่สร้างพื้นที่ในการทดลอง:



สัดส่วนของผู้เชี่ยวชาญแนวทางเทียบกับผู้ที่ไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญในกลุ่มแนวทาง ที่ระบุว่าผู้จัดการของตนทำแต่ละข้อนี้

สร้างแบบอย่าง

เมื่อผู้นำใช้ AI อย่างเปิดเผยในการทำงานของตนเอง มันจะส่งสัญญาณไปยังทุกเลเยอร์ว่า การทดลองได้รับอนุญาต และมาตรฐานของงานกำลังเปลี่ยนแปลงไป ผู้นำกำหนดสัญญาณ ผู้จัดการทำให้สังเกตเห็นได้ในแต่ละวัน ผลที่ตามมาคือมีคนใช้ AI มากขึ้น และผลประโยชน์ ก็ปรากฏให้เห็นในตัวเลข

สิ่งที่พนักงานได้รับเมื่อผู้จัดการเป็นแบบอย่างในการใช้ AI อย่างกระตือรือร้น¹

+17 คะแนน: คุณค่าของ AI

+22 คะแนน: การคิดเชิงวิพากษ์

+30 คะแนน: ความไว้วางใจใน AI เชิงเอเจนต์

มีรายงานว่าพนักงานที่มีผู้จัดการเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ AI มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้น เมื่อเทียบกับพนักงานที่มีผู้จัดการไม่ได้เป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้ AI

การก้าวสู่ความเป็นผู้นำ: ในการประเมินผลงานความเป็นผู้นำครั้งต่อไปของคุณ ให้แบ่งปัน การดำเนินการด้าน AI ที่เฉพาะเจาะจงอย่างจากงานของคุณเอง จากนั้นขอให้ผู้จัดการ ของคุณทำเช่นเดียวกันกับทีมของพวกเขา การเป็นแบบอย่างจะส่งต่อไปยังระดับล่างได้ แต่ก็ ต่อเมื่อเริ่มต้นจากจุดที่มองเห็นได้เท่านั้น



ตรวจสอบ

เมื่อ AI เร่งความเร็วในการทำงาน มาตรฐานคุณภาพของคุณจะกลายเป็นสิ่งที่ปกป้องงานนั้น การร่างงานที่รวดเร็วขึ้นจะมีประโยชน์ก็ต่อเมื่อทุกคนรู้ว่าการร่างงานที่ดีควรเป็นอย่างไร การกำหนดมาตรฐานเป็นหน้าที่ของผู้นำ ผู้จัดการจะทำให้การรักษามาตรฐานนั้นกลายเป็นกิจวัตรประจำวัน

ในงานวิจัยของเรา สิ่งนี้ดูเหมือนเป็นนิสัยมากกว่านโยบาย: ผู้จัดการนำทีมตรวจสอบร่างงานที่มี AI ช่วย พร้อมระบุว่าส่วนใดต้องใช้วิจารณ์ญาณของมนุษย์และส่วนใดไม่ต้องใช้ มาตรฐานจึงกลายเป็นสิ่งที่ทำซ้ำได้แทนที่จะอยู่ในหัวของคนเพียงคนเดียว

การก้าวสู่ความเป็นผู้นำ: ขอให้ผู้จัดการแสดงตัวอย่างงานที่ใช้ AI ช่วยสักชิ้นหนึ่งให้คุณดู และอธิบายว่า "ดี" ในความหมายของผลงานนั้นคืออะไร คำถามนี้จะช่วยให้ผู้จัดการใช้ภาษาเพื่อสร้างความคาดหวังที่ตรงกันกับทีมของตนเอง

คำถามสำหรับการประเมินคุณภาพงานที่ใช้ AI ช่วย

ใช้คำถามเหล่านี้ในระหว่างการทบทวนทีม เพื่อให้มาตรฐานชัดเจนและนำไปใช้ซ้ำได้:

- AI ถูกขอให้ทำอะไร
- มนุษย์เปลี่ยนแปลง ปฏิเสธ หรือตรวจสอบอะไรบ้าง
- ผลลัพธ์สุดท้ายต้องเป็นไปตามมาตรฐานใด
- ทีมควรทำซ้ำอะไรบ้างในครั้งต่อไป



เสริมสร้างความแข็งแกร่ง

พนักงานส่วนใหญ่เห็นแล้วว่า AI กำลังเปลี่ยนแปลงการทำงานของตน และ **65%** กังวลว่าจะล้าหลังหากไม่ปรับตัวอย่างรวดเร็ว¹ แต่การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานนั้นมีความเสี่ยงส่วนบุคคล ในขณะที่การทำงานแบบเดิมยังคงได้รับการยอมรับ นั่นคือเหตุผลที่ **45%** กล่าวว่ารู้สึกปลอดภัยกว่าที่จะบรรลุเป้าหมายปัจจุบันมากกว่าที่จะออกแบบวิธีการทำงานใหม่ด้วย AI¹

สัญญาณยวดยานนั้นมีเหตุผล: มีผู้ใช้ AI เพียง **13%** ที่บอกว่าการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่จะได้ผลแม้ว่าผลลัพธ์จะไม่เป็นไปตามที่หวัง¹ ดัชนีแนวโน้มการทำงานในปี 2026 เรียกสิ่งนี้ว่าความขัดแย้งของการเปลี่ยนแปลง (Transformation Paradox) ในสภาพแวดล้อมแนวหน้า วิธีคิดก็แตกต่างกันออกไป: ผู้เชี่ยวชาญแนวหน้า **มีแนวโน้มสองเท่า** ที่จะกล่าวว่าการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่มีความสำคัญมากกว่า ไม่ว่าผลลัพธ์จะเป็นอย่างไรก็ตาม¹

หากผู้จัดการได้รับการประเมินแค่ผลลัพธ์ขอไตรมาสนี้ พวกเขาจะรักษากระบวนการเดิมไว้ในไตรมาสนี้ ผู้นำแก้ไขปัญหานี้โดยการทำให้การปรับเปลี่ยนใหม่เป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์การประเมินผลงาน ดังนั้นความพยายามที่ดีจึงนับว่ามีค่า แม้ว่าจะไม่ประสบความสำเร็จก็ตาม ผู้จัดการเน้นย้ำเรื่องนี้โดยกล่าวถึงความพยายามเหล่านั้นอย่างเปิดเผย แรงจูงใจที่เป็นทางการเป็นหนึ่งในกลไกที่ใช้ได้: ทำให้การออกแบบเวิร์กโฟลว์ใหม่เป็นความคาดหวังหลักในเป้าหมายของผู้จัดการ แทนที่จะเป็นเป้าหมายเสริม

การก้าวสู่ความเป็นผู้นำ: ในการประเมินผลการเป็นผู้นำครั้งต่อไป ให้ถามผู้จัดการของคุณว่าทีมของพวกเขาได้ลองใช้ AI อะไรบ้างแล้วแต่ไม่ได้ผล ผู้จัดการส่งต่อคำถามนั้นไปยังทีมงานของตน นั่นแสดงให้เห็นว่าการทดลองเป็นส่วนหนึ่งของงาน ไม่ใช่การเบี่ยงเบนจากงาน



03

ออกแบบเวิร์กโฟลว์ใหม่หนึ่งรายการ แล้วสร้างระบบที่ขยายผลได้ซ้ำ ๆ

เงื่อนไขทั้งสามประการสร้างความพร้อม แต่สิ่งนี้มีความสำคัญ ก็ต่อเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานจริงเท่านั้น เป้าหมาย คือการทำงานที่ดีขึ้น ไม่ใช่แค่ผลลัพธ์ที่เร็วขึ้น เมื่อ AI เข้ามา ดำเนินการ คุณค่าของงานของบุคลากรจะย้ายไปสู่ขั้นตอนต้น ของกระบวนการ นั่นคือไปสู่การกำหนดกรอบปัญหา การตัดสินใจ ว่าผลลัพธ์นั้นดีหรือไม่ และการรับผิดชอบตั้งแต่ต้นจนจบ **86%** ของผู้ใช้ AI กล่าวว่าพวกเขามองผลลัพธ์ของ AI เป็นจุดเริ่มต้นที่ ต้องปรับแต่ง ไม่ใช่คำตอบสุดท้าย และยังคงรับผิดชอบต่อความคิด อย่างมีวิจารณญาณ¹ เอเจนต์คือสิ่งที่เปลี่ยน AI จากการทดลอง ให้กลายเป็นการเปลี่ยนแปลงเวิร์กโฟลว์จริง เอเจนต์ไม่ได้แค่ ช่วยเหลือเท่านั้น แต่ยังดำเนินการทำงานหลายขั้นตอนภายใน ขอบเขตที่กำหนด ทำให้ทีมสามารถปรับรูปแบบการทำงานใหม่ ได้ ไม่ใช่แค่แรงงานที่มีอยู่ให้เร็วขึ้นเท่านั้น

ผู้จัดการแนวทางไม่ได้หยุดอยู่แค่การทำให้ AI ใช้งานได้อย่าง ปลอดภัย แต่ผลักดันการออกแบบใหม่อย่างทะเยอทะยาน และ สิ่งนี้ปรากฏชัดในงานวิจัย (**87%** ของผู้เชี่ยวชาญแนวทางระบุว่า

ผู้จัดการของตนสนับสนุนเรื่องนี้ ในขณะที่มีเพียง **61%** ของกลุ่ม อื่น ๆ เท่านั้น)¹ วิธีที่เร็วที่สุดในการดำเนินการไม่ใช่โปรแกรม การเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งระบบ แต่เป็นเวิร์กโฟลว์เดียวที่ ดำเนินการกับทีมหนึ่งเพื่อเป็นกรณีตัวอย่าง บนรูปการเรียนรู้ที่ สามารถทำซ้ำได้

เอเจนต์กำลังดำเนินงานจริงอยู่แล้ว โดยทำตามกระบวนการหลาย ขั้นตอนภายในขอบเขตที่กำหนด ไม่ใช่แค่ให้ความช่วยเหลือแก่ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ขณะดำเนินงาน เอเจนต์จะสร้างสัญญาณ เกี่ยวกับสิ่งที่ได้ผลและสิ่งที่ไม่ได้ผล ในองค์กรส่วนใหญ่ สัญญาณ เหล่านั้นยังคงอยู่ภายในทีมหรือกลุ่มเท่านั้น องค์กรแนวทาง นำสัญญาณเหล่านั้นมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน และนั่นคือ จุดที่ข้อได้เปรียบเพิ่มพูนขึ้น

เรื่องราวจาก องค์กรแนวทาง:

ที่ BNY เวลาในการตรวจสอบการชำระเงินลดลงจากห้าหรือหกนาที่ เหลือไม่ถึง 30 วินาที หลังจากที่ธนาคารได้นำ “พนักงานดิจิทัล” เชิงเอเจนต์มาใช้ในงานที่มีขอบเขตชัดเจนและทำซ้ำได้ สิ่งสำคัญไม่ใช่ แค่ความเร็วเพียงอย่างเดียว ซูเปอร์เอเจนต์แต่ละตัวมีผู้จัดการมนุษย์ที่ รับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานของมัน เช่นเดียวกับที่ผู้จัดการต้องรับ รับผิดชอบผู้ได้บังคับบัญชา เลเยอร์ความรับผิดชอบนั้นทำให้สามารถ ขยายขนาดได้อย่างปลอดภัย ในขณะที่บทบาทของมนุษย์เปลี่ยนไป เน้นที่การวิเคราะห์และการวางกลยุทธ์

[อ่านเรื่องราวทั้งหมด](#)

คุณไม่จำเป็นต้องมีโปรแกรม การเปลี่ยนแปลงเพื่อเริ่มต้น

4 ขั้นตอนต่อไปนี้จะพัฒนาเวิร์กโฟลว์หนึ่งจากแนวคิดสู่แนวทางปฏิบัติที่ทำซ้ำได้ ดำเนินขั้นตอนเหล่านี้เป็นวงจร ไม่ใช่รายการตรวจสอบ: แต่ละรอบจะทำให้รอบถัดไปเร็วขึ้นและสอดคล้องกันมากขึ้น องค์กรที่ก้าวล้ำหน้าจะรวบรวมสิ่งที่ทีมต่าง ๆ เรียนรู้และเปลี่ยนให้เป็นสิ่งที่ทั้งบริษัทสามารถนำไปใช้ได้

01

เลือกหนึ่งเวิร์กโฟลว์ที่คุ้มค่า
กับความพยายาม

ทำให้มีผลกระทบสูงและเกิดขึ้นซ้ำ ๆ ไม่ใช่แค่ครั้งเดียว เช่น การปิดบัญชีสิ้นเดือนหรือการคาดการณ์ประจำไตรมาส ซึ่งกระบวนการเดียวกันนี้จะถูกดำเนินการซ้ำในแต่ละรอบ ก่อนที่คุณจะเริ่มต้น ให้ตอบคำถามสามข้อที่ช่วยให้การขยายงานทำได้อย่างปลอดภัย: นี่เป็นเวิร์กโฟลว์ที่มีผลกระทบสูงและเกิดขึ้นซ้ำ ๆ ไม่ใช่แค่ครั้งเดียวหรือไม่ คุณมีการควบคุมข้อมูลประจำตัวสำหรับเอเจนต์ที่เกี่ยวข้องหรือไม่ ใครเป็นผู้รับผิดชอบเมื่อเอเจนต์เกิดข้อผิดพลาด

02

ทำแผนผังวิธีการทำงานที่
เกิดขึ้นจริง

ลองทำตามตัวอย่างจริงตั้งแต่ต้นจนจบ และดูว่าจุดไหนที่ซ้ำหรือติดขัด เวิร์กโฟลว์ที่วางแผนไว้บนกระดาษมักไม่ตรงกับเวิร์กโฟลว์ที่เกิดขึ้นจริง และช่องว่างเหล่านี้คือจุดเริ่มต้นของการปรับปรุงเวิร์กโฟลว์ใหม่

03

กำหนดสิทธิในการตัดสินใจ

ติดป้ายกำกับทุกขั้นตอน: **มนุษย์เป็นผู้นำ** ในส่วนของการตัดสินใจและความรับผิดชอบ **มนุษย์ + AI** ในส่วนที่ AI เร่งการทำงาน (แต่มนุษย์เป็นเจ้าของผลลัพธ์) หรือ **AI ดำเนินการ** ในส่วนที่ AI ปฏิบัติงานภายในขอบเขตที่กำหนดไว้ การจัดทำแผนผังนี้ทำให้เวิร์กโฟลว์สามารถทำซ้ำได้ และทุกคนรู้ได้ว่าใครรับผิดชอบในส่วนใด

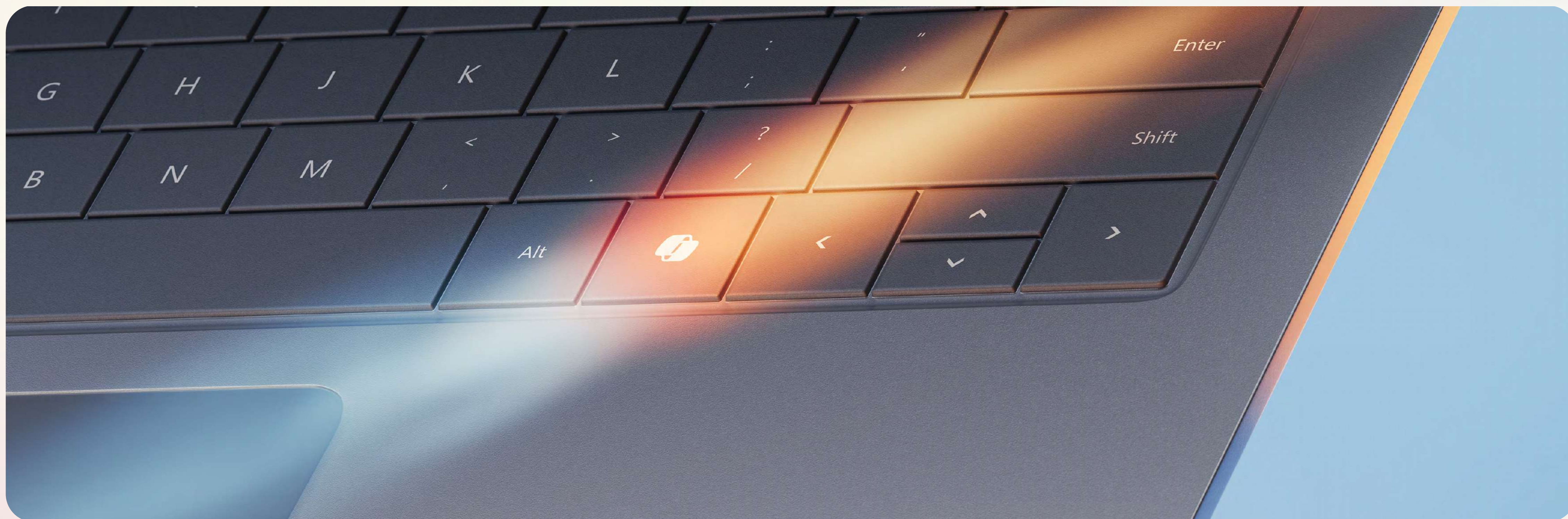
04

ดำเนินวงจรที่เปลี่ยนความสำเร็จ
ให้กลายเป็นมาตรฐาน

จัดการประเมินผล 30 วันโดยพิจารณาจากคำถาม 3 ข้อ: *เอเจนต์ได้ทำอะไรบ้าง อะไรบ้างที่ล้มเหลว ควรเปลี่ยนแปลงอะไรในรอบถัดไป* เมื่อทีมพบวิธีที่ดีกว่า ให้ทำเป็นมาตรฐาน และบันทึกว่างานใดที่ทีมมนุษย์รับผิดชอบและงานใดที่ AI ดำเนินการ เพื่อให้ทีมถัดไปสืบทอดการเรียนรู้แทนที่จะต้องค้นพบใหม่

Microsoft 365 Copilot สนับสนุนแต่ละขั้นตอนอย่างไร

ทุกสิ่งที่กล่าวมาข้างต้นคือกลยุทธ์: กำหนดเงื่อนไข ออกแบบการทำงานใหม่ และทำให้วงจรดำเนินต่อไป Microsoft 365 Copilot คือเครื่องมือที่ทำให้ดำเนินงานได้จริง: ระบบที่เชื่อมโยงเอเจนต์ ข้อมูลขององค์กรของคุณ และเวิร์กโฟลว์ประจำวันไว้ในแพลตฟอร์มเดียว Copilot ผสาน AI เข้ากับการทำงานเพื่อเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานด้านความรู้ ในขณะที่เอเจนต์รับผิดชอบกระบวนการทางธุรกิจที่อยู่เบื้องหลัง เมื่อระบบอาศัยข้อมูลของคุณเองและอยู่ภายใต้การควบคุมที่องค์กรของคุณไว้วางใจ มันจะกลายเป็นเลเยอร์ปฏิบัติการสำหรับวิธีการทำงาน





การสร้างแบบอย่างในการใช้ AI จะเห็นได้ชัดเจน เมื่อ AI ถูกฝังในแอปที่ทีมใช้งานอยู่แล้ว: Microsoft Word, Excel, PowerPoint, Outlook, Teams ผู้จัดการที่สร้างแบบอย่างการใช้งาน AI ในลักษณะนี้จะทำงานได้อย่างเปิดเผยในแบบที่พวกเขาต้องการให้ทีมทำ แทนที่จะสาธิตเครื่องมือแยกต่างหากที่ทุกคนต้องจำไว้ว่าต้องเปิดใช้งาน

การออกแบบใหม่มาพร้อมกับเครื่องมือสร้าง เอเจนต์สามารถขับเคลื่อนเวิร์กโฟลว์ให้ผ่านกระบวนการหลายขั้นตอน และเครื่องมือหลายประเภทที่วงจร 30 วันของคุณกำลังพยายามปรับปรุง และเมื่อทีมพบจุดติดขัดของตัวเอง Microsoft Copilot Studio ช่วยให้พวกเขาสร้างเอเจนต์สำหรับปัญหานั้นได้ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย โดยอ้างอิงจากข้อมูลของพวกเขาเอง เพื่อให้ทีมที่ค้นพบวิธีที่ดีกว่าสามารถเข้ารหัสให้ทุกคนใช้งานได้

การตรวจสอบเกิดขึ้นในพื้นที่ที่ใช้ร่วมกัน แบบร่างที่มี AI ช่วยจะอยู่ในเอกสารหรือหัวข้อเดียวกันกับที่ทีมกำลังทำงานอยู่ ดังนั้นการสนทนาเรื่องคุณภาพจึงเกิดขึ้นบนชั้นงานจริงแทนที่จะเป็นในเชิงนามธรรม

การกำกับดูแลและขยายขนาดตามการปรับใช้แทนที่จะต้องไล่ตามให้ทัน การควบคุมข้อมูลประจำตัว บันทึกการตรวจสอบ และนโยบายการเข้าถึงเป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศ ไม่ใช่สิ่งที่เพิ่มเข้ามาภายหลัง ความไว้วางใจจะเพิ่มขึ้นตามการใช้งาน แทนที่จะตามหลัง

Microsoft 365 Copilot จะเปิดเส้นทางในการดำเนินการแต่ละครั้ง

การดำเนินการเหล่านั้นจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับการเลือกปฏิบัติที่กำหนดไว้

เริ่มต้น

ผู้ใช้ AI ที่ล้ำหน้าที่สุดของคุณจะกลายเป็นทีมแนวหน้า หรือจะหยุดชะงักอยู่โดดเดี่ยว สิ่งที่น่าสนใจคือสภาพแวดล้อมรอบตัวพวกเขา และองค์กรที่กำลังสร้างสภาพแวดล้อมดังกล่าวในตอนนี้ จะเพิ่มพูนข้อได้เปรียบที่คู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนได้ง่าย ๆ

ผู้จัดการคือกลไกสำคัญ และคุณคือผู้ขับเคลื่อน

¹ “เอเจนต์บทบาทการตัดสินใจของมนุษย์ และโอกาสสำหรับทุกองค์กร” รายงานประจำปีของดัชนีแนวโน้มการทำงานในปี 2026 ของ Microsoft, 5 พฤษภาคม, 2026. <https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/agents-human-agency-and-the-opportunity-for-every-organization>.

แบบสำรวจดัชนีแนวโน้มการทำงานนี้จัดทำโดยบริษัทวิจัยอิสระ โดยสำรวจกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำหรือผู้ประกอบการอาชีพอิสระที่ใช้ AI ในที่ทำงานจำนวน 20,000 คน ใน 10 ตลาด ระหว่างวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2026 ถึง 7 เมษายน 2026

©2026 Microsoft Corporation สงวนลิขสิทธิ์ทุกประการ เอกสารนี้จัดทำขึ้น "ตามลักษณะที่เป็นอยู่" ข้อมูลและมุมมองต่าง ๆ ที่ปรากฏอยู่ในเอกสารนี้ ซึ่งรวมถึง URL และข้อมูลอ้างอิงเว็บไซต์ในอินเทอร์เน็ตอื่น ๆ อาจมีการเปลี่ยนแปลงโดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า คุณคือผู้รับผิดชอบความเสี่ยงในการใช้เอกสารนี้ เอกสารนี้ไม่ได้ให้สิทธิทางกฎหมายใด ๆ แก่คุณเกี่ยวกับทรัพย์สินทางปัญญาสำหรับผลิตภัณฑ์ของ Microsoft คุณสามารถทำสำเนา และใช้เอกสารนี้สำหรับการอ้างอิงภายใน



ดูวิธีที่ Microsoft 365 Copilot ช่วยผู้นำ
เพื่อให้การใช้ AI สามารถทำได้
ตรวจสอบได้ และขยายขอบเขตได้



อ่านรายงานประจำปีของดัชนีของแนวโน้ม
การทำงานในปี 2026 ฉบับเต็ม