



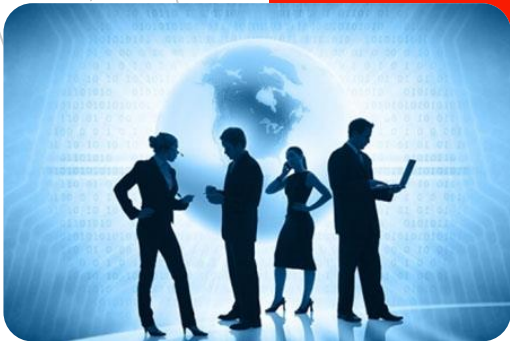
MHE5506

สัมมนาวัตกรรมการจัดการทุนมนุษย์และการประกอบการ

อาจารย์ ดร.พนิดา นิลอรุณ

panida.ni@ssru.ac.th

HR Trends





Procurement

- Job Analysis
- HR Planing
- Recruitment & Selection



Retention

- Compensation & Benefits Managment
- Safety & Health
- Labor Relation
- Development & Training



Performance Appraisal

- Performance Appraisal



Withdrawal

- Promotion
- Transfer
- Demotion
- Retirement
- Resignation
- Discharge

Evolution

Personnel

งานธุรการ

“จ่ายเงินเดือน รับคนเข้า เอาคนออก เช็กบัตรตอก ออกใบเตือน”

Strategic HR

Day-to-day Routine >> Business Partner/
Strategic Partner

Change Agent ความสามารถในการเตรียมพร้อมคนให้รองรับ
กับการเปลี่ยนแปลง

HR Competency

Professional HR นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีอะไรบ้าง
HR from the Outside-In เชื่อมโยงปัจจัยแวดล้อมภายนอก
Credible Activist คนทำงานที่มีความน่าเชื่อถือ
Innovator สามารถคิดค้นนวัตกรรม

Aging Society

■ Gen Baby Boomer >> Retirement

องค์กรต้องสูญเสียองค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิค
เคล็ดลับต่างๆ ที่สั่งสมในตัวบุคลากรเหล่านั้นไปด้วย

■ แนวทางการแก้ปัญหา

✓ ทบทวนช่วงอายุการเกษียณอายุ

✓ หนทางให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากพนักงาน
รุ่นเก่าไปสู่พนักงานรุ่นใหม่

Case Study: SE- ED Book Center



อายุ 60 ปี มีไฟในการ ทำงาน

อายุ 60 ปี
มีไฟในการทำงาน

เพราะเราเริ่มจุดประกายไฟในชีวิต...

ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์
รับสมัคร เจ้าหน้าที่ร้านหนังสือ

- ชาย / หญิง อายุ 60 ปีขึ้นไป มีไฟในการทำงาน
- วุฒิการศึกษา ม.3 ขึ้นไป
- มีใจรักงานบริการ ชอบทำงานในร้านหนังสือ

สมัครด้วยตนเองได้ที่:
ร้านหนังสือซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์ สาขาต่างจังหวัด
หรือ แผนกสรรหาบุคลากรซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์ สาขาหนังสือซีอีที อาคาร 2
ชั้นที่ 25 ถนนพหลโยธิน-พญาไท กม. 4.5 แขวงบางพลัด เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10006

ส่งใบสมัครได้ที่:
สำนักงานบริหาร สาขาคนวัยเกษียณ สำนักงานการศึกษา อาคาร 2 โถง

ขอรายละเอียด: โทร. 0-2730-8000 ต่อ 8841-3, 01-8323-2394, 01-8323-2300, 01-13888334



Millennials in the Workplace

- วัยในสถานที่ทำงาน

- GEN ME/GEN Y

มีความเป็นตัวของตัวเองสูง และถือตนเองเป็นศูนย์กลาง
ใช้เทคโนโลยีเก่งเปลี่ยนงานบ่อยด้วย

- แนวทางแก้ไข

- ✓ ความเข้าใจในตัวพนักงานและมีความยืดหยุ่นสูงขึ้น

- ✓ Don't One Size fits all

การพัฒนาแรงจูงใจ ของพนักงานแต่ละ GENERATION

Baby Boomer



Gen X



Gen Y

Gen Z

Life Background

- ปัจจุบันอายุประมาณ 50 ปีขึ้นไปเติบโตในช่วงการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศซึ่งมีส่วนทำให้ความมุ่งมั่นในการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ
- รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

- ปัจจุบันอายุประมาณ 36-50 ปีเติบโตมาในยุคครึ่งเรื่องของเศรษฐกิจมีการแข่งขันทางธุรกิจสูง
- เป็นรุ่นลูกของ Generation ก่อนๆ ซึ่งเริ่มมีฐานะในการให้คน Gen X ได้รับการศึกษาระดับสูงขึ้นไป

- ปัจจุบันอายุประมาณ 20-35 ปีอยู่ในครอบครัวที่มีความมั่นคงแม้โตมาในยุคเศรษฐกิจผันผวน
- มีการศึกษาดี และไม่ใฝ่มองความสำเร็จของตนเองแค่ในองค์กร

- ปัจจุบันกำลังเข้าสู่สังคมการทำงานในอีคอมมิวนิตี้นักงาน
- สภาพแวดล้อมที่โตมาคล้าย Gen Y และ Intranet กลายเป็นสิ่งจำเป็น
- ความสำเร็จในชีวิตคือการได้ทำในสิ่งที่ปรารถนาให้มีชื่อเสียง

ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ

- ตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดี
- การชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นในองค์กร
- การมีลูกน้องที่มีความสามารถ



- วัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับตนเอง
- การได้ทำงานที่มีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร
- การชื่นชมจากหัวหน้างานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ

- วัฒนธรรมในองค์กรที่เหมาะสม
- โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาตนเอง
- การได้รับการดูแลและ Feedback จากหัวหน้างานอย่างต่อเนื่อง
- Work-Life Balance
- สังคมในที่ทำงานที่เปิดกว้างทางความคิด

- ใกล้เคียงกับ Gen Y
- ตัวองค์กรอาจจะไม่ได้เป็นสิ่งสร้างแรงจูงใจได้ดีเท่ากับตัวงานที่รับผิดชอบ



สิ่งที่จะดึงดูดพนักงาน Gen Y และ Gen Z ให้เข้ามาร่วมงาน

1 ความคาดหวังต่อที่ทำงาน



- สถานที่ทำงานที่ทันสมัย
- มีห้องสำหรับพักผ่อน
- มีอาหารสำหรับพนักงาน
- มีห้องเล่นเกม เพื่อความผ่อนคลาย

2 เสนอสวัสดิการที่ดึงดูดใจ



- มีโบนัสที่รับให้เหมาะกับการใช้ชีวิตของพนักงาน
- สามารถลาในวันเกิดได้
- มีโปรแกรมการฝึกอบรมหรือสัมมนา
- กำหนดแนวทางในการพัฒนาและการเติบโตในหน้าที่การงาน

3 ทัศนคติและแนวคิดต่ออาชีพ



- กำหนดคุณค่าและคติพจน์ขององค์กร
- สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน
- ช่วงเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น
- ไม่มีช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

4 วิธีการทำงานร่วมกัน



- มีความเข้าใจคุณลักษณะของทุก Gen อย่างลึกซึ้ง
- ใช้การสื่อสารและลดช่องว่างระหว่าง Gen
- รับฟัง feedback และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา



Creativity Economy

- เศรษฐกิจสร้างสรรค์
- อุตสาหกรรมที่เน้นการผลิตปริมาณมากและใช้แรงงาน
ราคาถูก >> การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้
ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัล
- แนวทางแก้ไข
- ✓ พัฒนาศักยภาพคนให้สูงขึ้น และหาแนวทางสร้างคน
ให้เป็น “นักคิด” ที่สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ
ให้เกิดขึ้น

Globalization

- การเชื่อมโยงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์

- Rapid and Unpredictable change

การออกจากสหภาพยุโรปของประเทศอังกฤษ การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือการดำเนินธุรกิจของบรรษัทข้ามชาติยักษ์ใหญ่ที่มีขนาดเศรษฐกิจใหญ่โตมาก

- แนวทางแก้ไข

- ✓ HR ต้องรู้ทุกปรากฏการณ์ต่างๆ ในโลกและพร้อมรับทุกการเปลี่ยนแปลง

Digital Workplace

- เทคโนโลยีในที่ทำงาน

- Internet of Things

ข้อมูลแทบถูกเชื่อมโยงอยู่ในโลกอินเทอร์เน็ต แม้แต่ประเทศไทยก็เตรียมพร้อมที่ปรับตัวสู่ Thailand Digital Economy ภายในปี 2020

- แนวทางแก้ไข

- ✓ วางแผนขับเคลื่อนคนให้พร้อมไปกับโลกยุคดิจิทัลอย่างไร

- ✓ วิธีบริหารการทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างไร

- ✓ บริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร



Mobile Technology

- เทคโนโลยีผ่านโทรศัพท์มือถือ

- พฤติกรรมการใช้โทรศัพท์มือถือ

นโยบาย National e-Payment หรือพร้อมเพย์ (Promtpay) ของรัฐบาล ต่อไปนับจากนี้ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำธุรกรรมหรือการทำงานอื่นๆ จะสามารถดำเนินการผ่าน Mobile Technology มากขึ้นเรื่อยๆ

- แนวทางการแก้ไข

- ✓ การบริหารจัดการ การฝึกอบรมพนักงาน ฯลฯ ผ่าน Mobile Technology

True
Corporation

true

- True HR Cloud



A Culture of Connectivity

- วัฒนธรรมการเชื่อมโยง

- The Hyperconnected

Work-Life Balance >> Weisure Time

ขอบเขตระหว่างโลกส่วนตัวและโลกของงานไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนอีกต่อไป

- แนวทางแก้ไข

- ✓ ปรับวิธีในการดูแลโลกทั้งสองด้านของพนักงานที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม

Social

- สื่อสังคมออนไลน์

- The 'e' decade >>The 's' decade

สิ่งสำคัญในการสร้างการเรียนรู้ของพนักงานยุคใหม่คือ การเรียนรู้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ที่เขาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง

- แนวทางแก้ไข

- ✓ Trainer หรือ Instructor >> facilitator

- ✓ ผู้ที่คอยอำนวยความสะดวก หาช่องทางในการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

Starbucks Barista Championship



Creating Shared Value

- องค์การที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม
- CSR(Corporate Social Responsibility)
>>CSV (Creating Shared Value)

ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ “ทุนนิยมที่มีจิตสำนึก”

- แนวทางแก้ไข
- ✓ ส่วนร่วมอย่างมากในการนำพาคนและองค์กรไปสู่จุด
นั้นให้ได้

Starbucks
Malaysia Opens
Store Dedicated to
Employing Deaf
Partners

