



MHE5401 รายวิชา นวัตกรรมสำหรับการวางแผนจัดการพัฒนาทุนมนุษย์และการประกอบการ

อาจารย์ ดร.พนิดา นิลอรุณ

panida.ni@ssru.ac.th



นวัตกรรมและทุนมนุษย์
Innovation and Human Capital

Agenda



01

Human Resource Management

02

Evolution

03

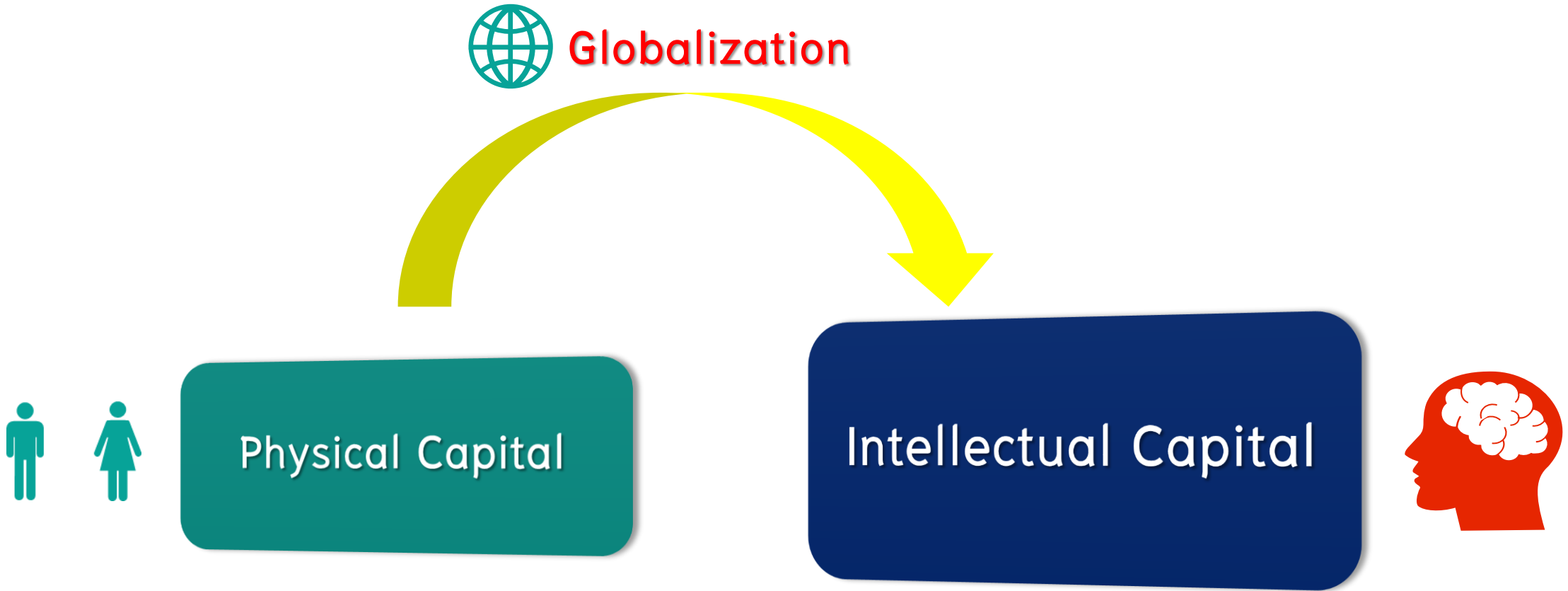
Human Capital Planning

04

Innovation Human Resource Management

05

Innovation Organization



Human Capital

ทุนมนุษย์

ภากรณ์ ภูวิทย์พันธ์

ผลตอบแทนที่องค์กรได้รับจากความจงรักภักดีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ความพยายาม ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของบุคคลากรในองค์กร

Human Capital

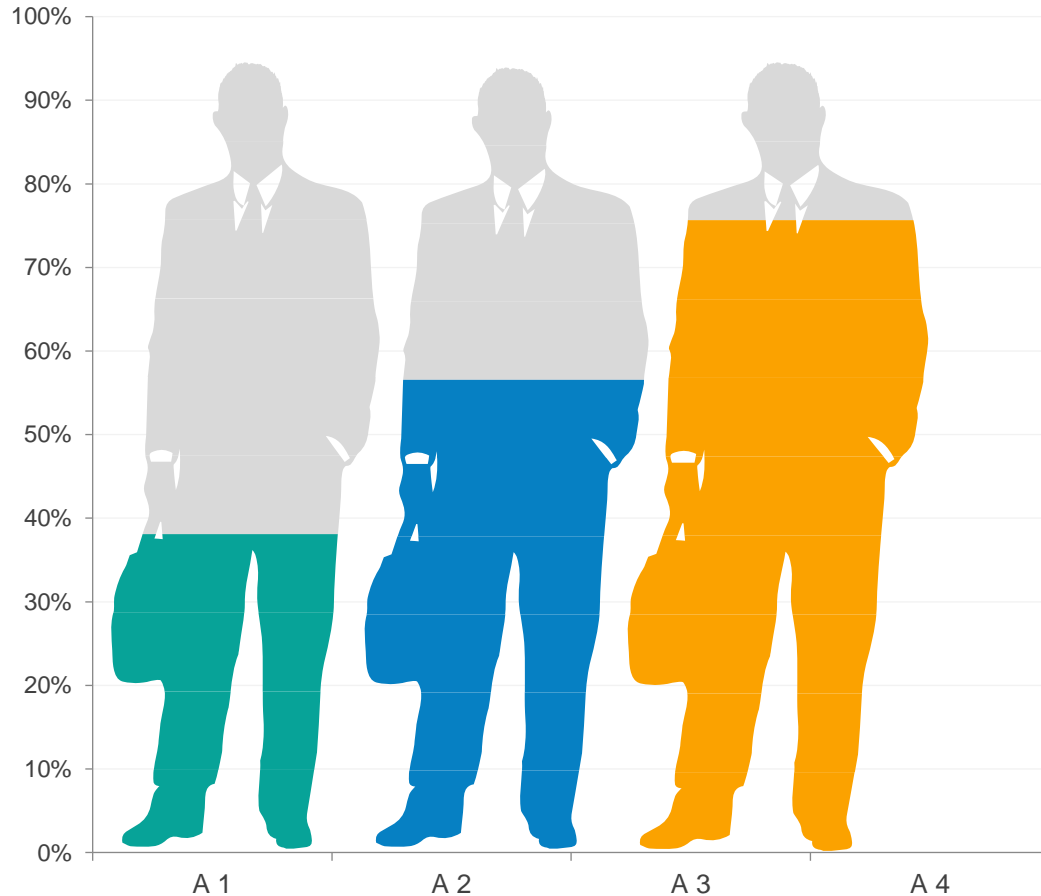
Theodore W.Schultz, นิสดาร์ก เวชยานนท์, อารังค์กัต์ คงคาสวัสดิ์

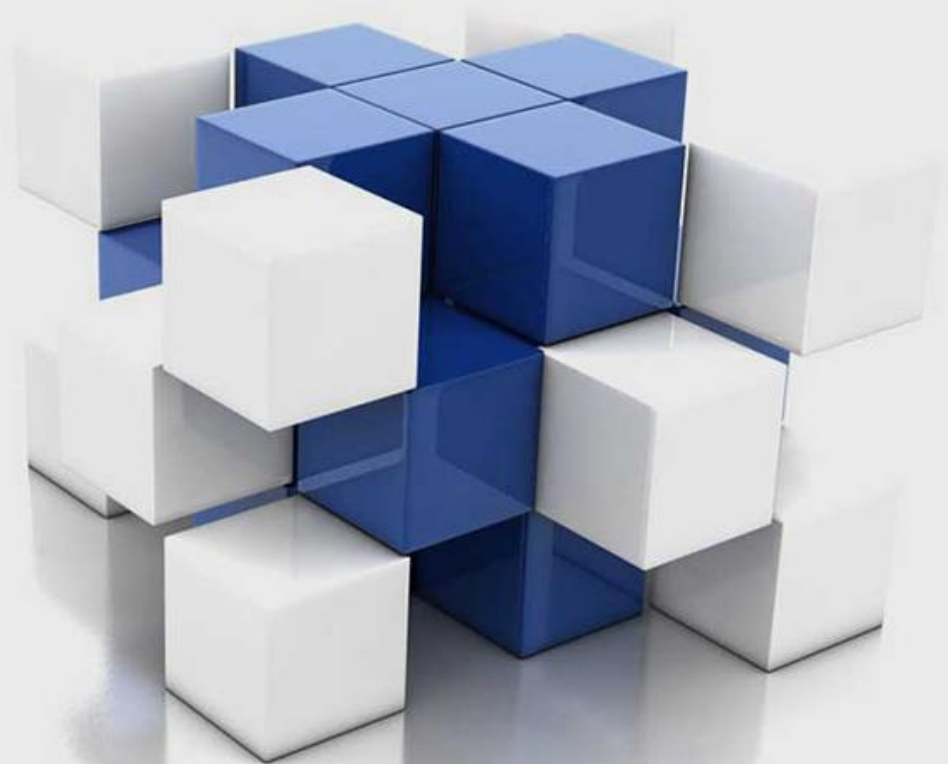
ความสามารถทุกอย่างที่อยู่ในตัวคน ทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Innate) หรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมีนิสัยเฉพาะบุคคลซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถ คุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม

ส่วนผสมของ 3 สิ่ง

Lynda Gratton และ Sumamtra Ghoshal, นิสดาร์ก เวชยานนท์

1. ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วยความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทักษะ ประสบการณ์ที่คนสะสมไว้ รวมทั้งความรู้ที่อยู่ในตัว เรียกว่า Tacit Knowledge
2. ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วยเครือข่ายความสัมพันธ์การทำงาน และการสื่อสารที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกับบุคคลอื่น เป็นทุนที่ช่วยสร้างโอกาสที่จะนำไปสู่การสร้างคุณค่าแห่งความสัมพันธ์ทางสังคมเช่น ความไว้วางใจ ความน่าเชื่อถือ เป็นต้น
3. ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆเช่น การรับรู้ตนเอง (Self Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience)





In Modern Human Resource Management
(present to future)

ความพร้อม = ความสำเร็จขององค์กร



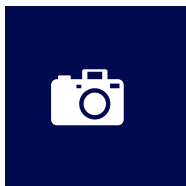
สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ

ปัจจัยด้านสภาวะทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อ อัตราการแลกเปลี่ยน



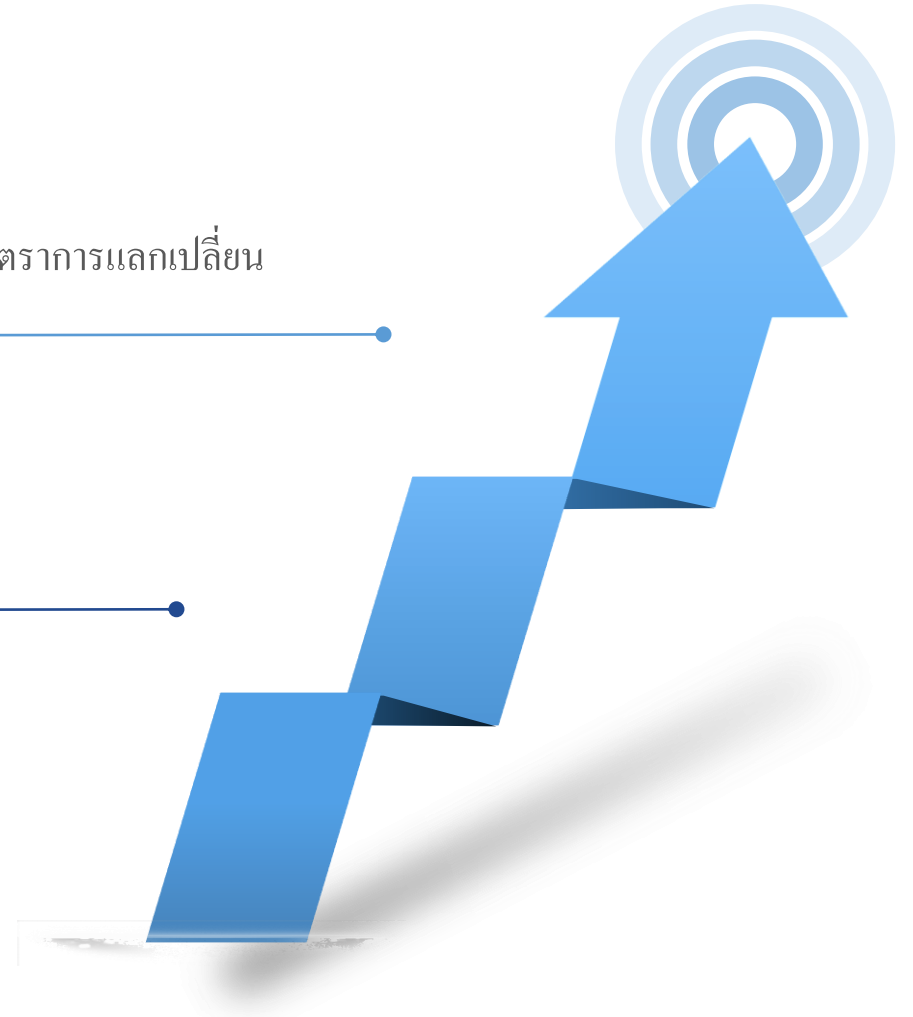
สภาพแวดล้อมทางสังคม

ปัจจัยด้านแรงงาน วัฒนธรรม เทคโนโลยี



สภาพแวดล้อมทางการเมือง

ปัจจัยด้านกฎหมาย นโยบาย เสถียรภาพทางการเมือง





ผู้บริหารองค์การ

การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ

กลยุทธ์ (Strategy)



กลยุทธ์องค์การ (Corporate Strategy)



กลยุทธ์ระดับการแข่งขัน (Competitive Strategy)

กลยุทธ์การเป็นผู้นำด้านราคา (Cost Leadership)

บริษัทมีเป้าหมายที่จะเป็นผู้นำทางด้านราคาที่ดีในกลุ่มธุรกิจประเภทเดียวกัน บริษัทจะนำกลยุทธ์ทางด้านราคามาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยวางระบบการกระจายสินค้าที่ทำให้เกิดต้นทุนต่ำ เพื่อให้ขายสินค้าในราคาที่ต่ำกว่าได้

กลยุทธ์การสร้างความแตกต่าง (Difference Competitive Strategy)

บริษัทจะต้องพยายามค้นหาเอกลักษณ์เฉพาะตัวของสินค้า ที่มีคุณค่าต่อผู้ซื้อส่วนใหญ่ เพื่อสร้างความแตกต่าง ซึ่งสามารถตั้งราคาขายที่สูงได้ ถ้าหากบริษัทสามารถสร้างความแตกต่างกับบริษัทคู่แข่งได้

กลยุทธ์การเจาะจงลูกค้า (Focus Group)

เป็นกลยุทธ์ที่ผู้ประกอบการรู้จักกลุ่มลูกค้าเป็นอย่างดี มีความเข้าใจถึงสภาพ และความต้องการที่แตกต่างของลูกค้ากลุ่มนี้กับลูกค้ากลุ่มอื่น ลูกค้ากลุ่มนี้อาจจะมีไม่มาก แต่อาจจะเป็นลูกค้าที่มีศักยภาพสูง

กลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Functional Strategy)

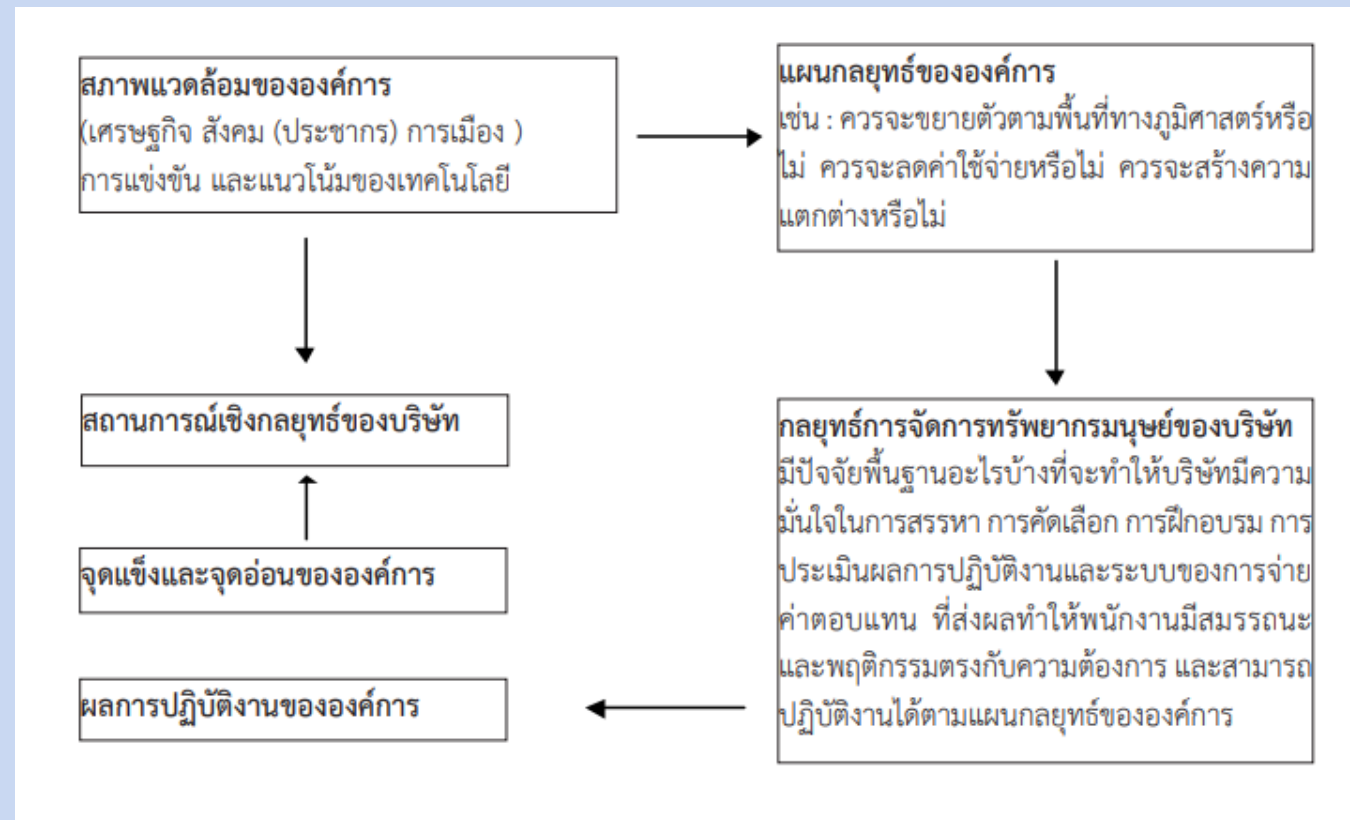


(Functional Strategy)

ต้องมีความชัดเจนในเชิงของการนำไปสู่การปฏิบัติได้เพื่อทำให้เกิดการได้เปรียบทางการแข่งขัน และเพื่อให้การแข่งขันประสบความสำเร็จ ธุรกิจจึงต้องมีกลยุทธ์การแข่งขันอย่างน้อยหนึ่งกลยุทธ์ หรือมากกว่าหนึ่งกลยุทธ์ก็ได้ ปัจจัยซึ่งสามารถทำให้บริษัทสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน ก็คือ “สินค้า หรือบริการ” ที่แตกต่างไปจากคู่แข่ง เพื่อการเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาด

ความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์องค์การกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์

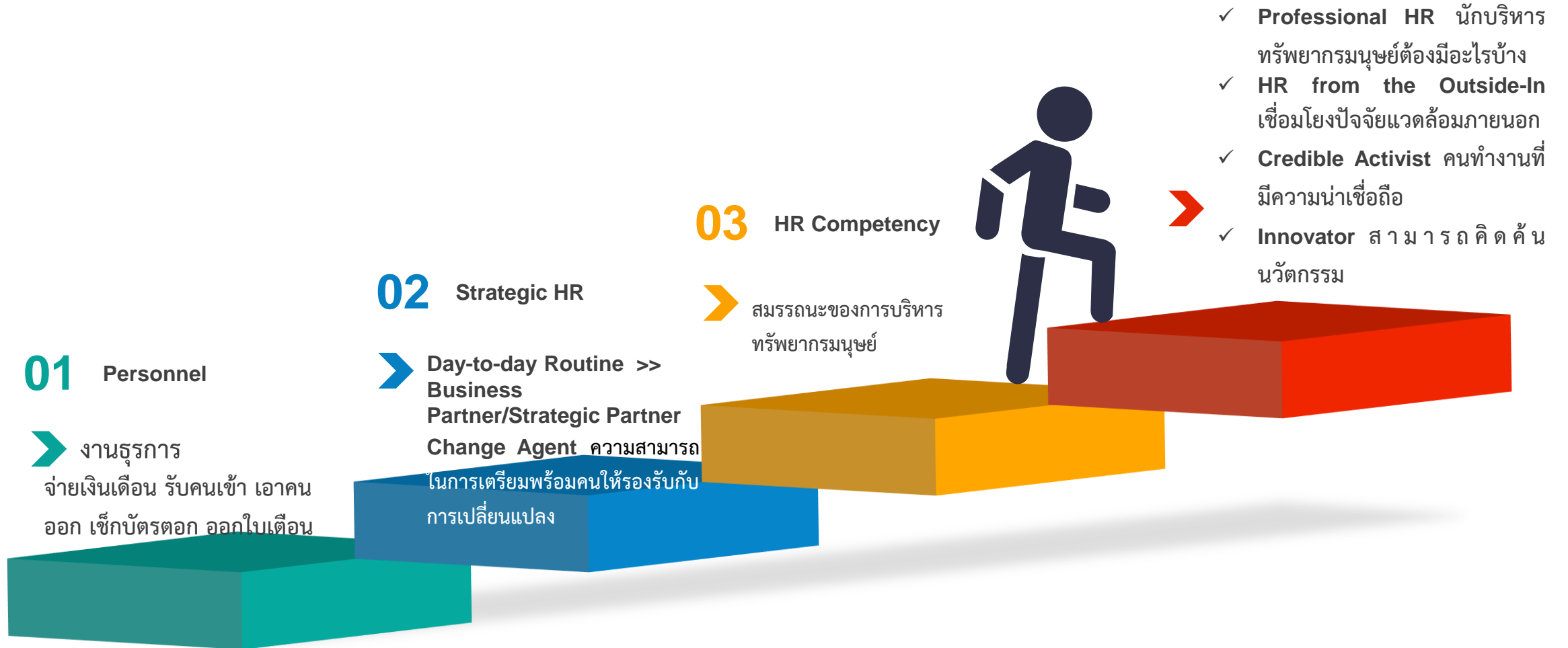
Dessler (2009, p.13)



Human Resource Management



Evolution



องค์ประกอบของสมรรถนะ McClland, 1973



ความรู้ (knowledge)
ทักษะ (skills)

แรงจูงใจ (Motives)
อุปนิสัย (Traits)
ภาพลักษณ์ของตนเอง (Self image)

- ความรู้เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของข้อเท็จจริง หลักการ และแนวคิดเฉพาะด้าน เพื่อนำไปสู่ฐานความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่างๆ
- ทักษะเป็นความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษในด้านต่างๆ ที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี

- แรงจูงใจ แรงขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้น
- อุปนิสัย ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวร เป็นความเคยชิน หรือพฤติกรรมซ้ำๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่กำหนดวิธีการปฏิบัติหรือการตอบสนองอย่างเต็มที่
- ภาพลักษณ์ของตนเอง เป็นความสามารถที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กรที่มีส่วนทำให้องค์กรนั้นไปสู่ความสำเร็จและเป็นผู้นำในด้านนั้นๆได้

สมรรถนะของผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

(Competency of HR Manager)

ต้องมีความรู้(Knowledge)

1. ความสามารถทางด้าน Technical Skill
2. ความสามารถทางด้าน Focus on Customer

เกื้อจิตร ชีระกาญจน์ (2555, น. 102) สมรรถนะหลัก
ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของธนาคารพาณิชย์ใน
ประเทศไทย



ต้องมีคุณลักษณะ(Attributes)

1. ความสามารถทางด้าน Innovation
2. ความสามารถทางด้าน Leadership
3. ความสามารถทางด้าน Flexibility
4. ความสามารถทางด้าน Motivation
5. ความสามารถทางด้าน Building Relationship

ต้องมีทักษะ(Skill)

1. ความสามารถทางด้าน Communication
2. ความสามารถทางด้าน Teamwork

HR Competency



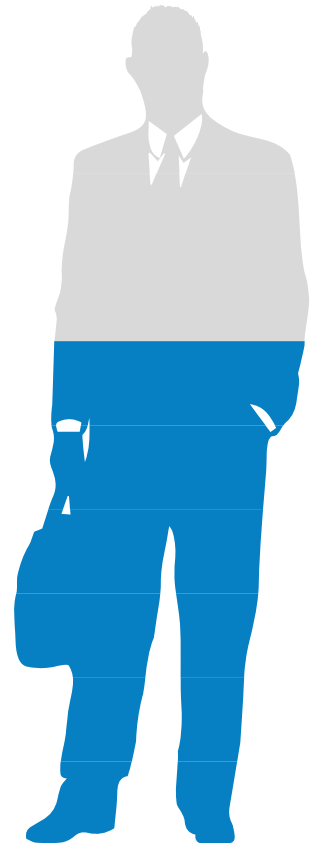
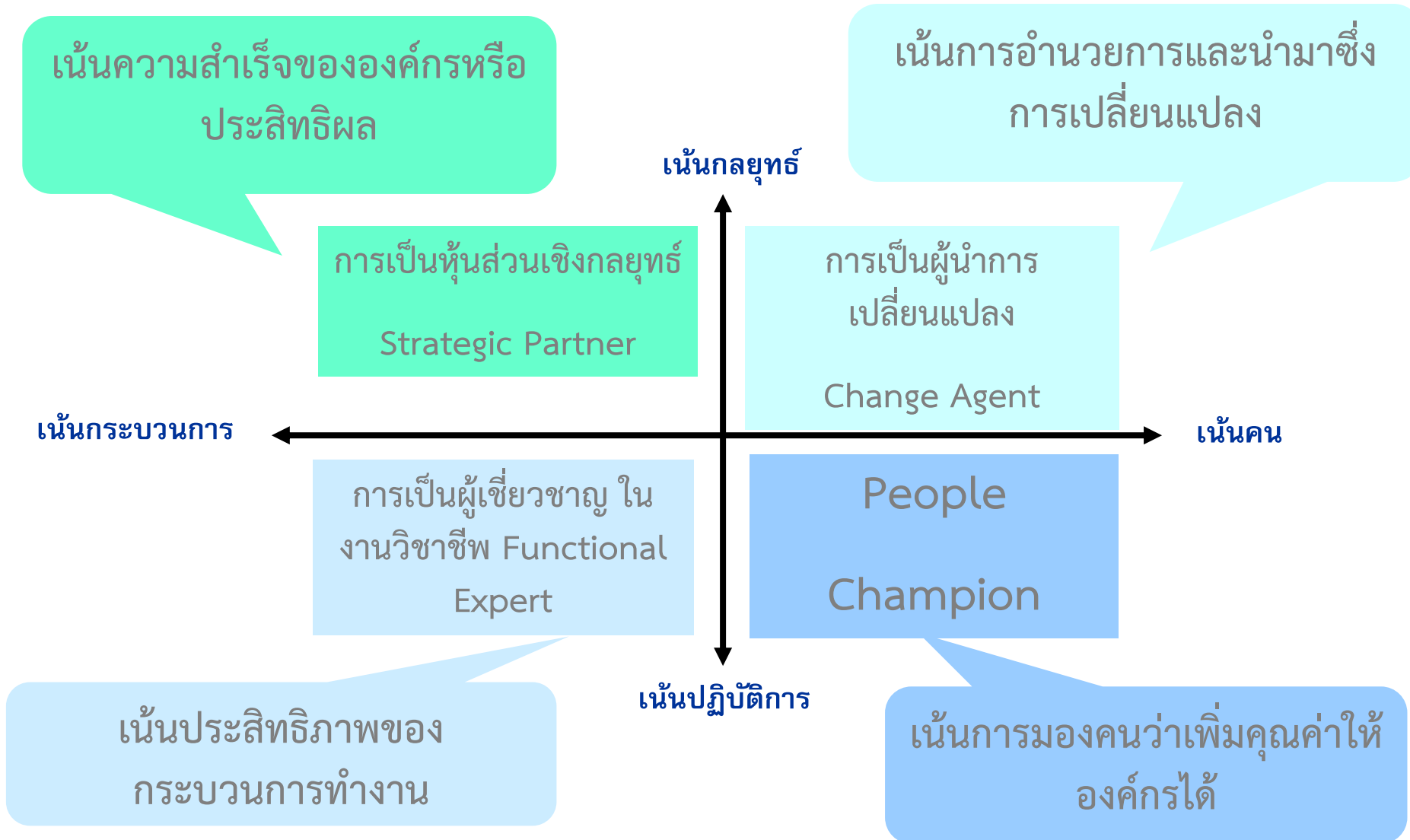
Dave Ulrich, 1996

Human Resource Champions : the Next Agenda for Adding Value and Delivering Results

สมรรถนะที่นักทรัพยากรมนุษย์

- (1) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการ
- (2) ผู้ให้การสนับสนุนพนักงาน
- (3) หุ่นส่วนทางกลยุทธ์
- (4) ผู้แทนการเปลี่ยนแปลง

บทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์



เข้าใจบทบาทหน้าที่ของ HR ในการเพิ่ม Value Added

Administrative	Professional	Change Agent	Org. Partner
<ul style="list-style-type: none"> Basic practices implementation 	<ul style="list-style-type: none"> Program design and development 	<ul style="list-style-type: none"> Design HR systems to support org. strategy 	<ul style="list-style-type: none"> Key member of management team as org. planner
<ul style="list-style-type: none"> Compliance-orientation 	<ul style="list-style-type: none"> Reactive 	<ul style="list-style-type: none"> Contribute to business decision making 	<ul style="list-style-type: none"> Highly responsive and anticipatory
<ul style="list-style-type: none"> Record keeping 	<ul style="list-style-type: none"> Ensure appropriate practices 	<ul style="list-style-type: none"> Adapt programs to organization needs 	<ul style="list-style-type: none"> Proactive, initiating actions to improve performance
<ul style="list-style-type: none"> Technical resource 	<ul style="list-style-type: none"> Teacher or expert 	<ul style="list-style-type: none"> Consultant to management 	<ul style="list-style-type: none"> Equal leader within the organization



กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์

(Strategic Human Resource Management)



 **Strategic Partner**

บทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร

เป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีหน้าที่ออกแบบวิธีการทำงานและควบคุมงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานทั้งองค์กร

 **Administrative Expert**

บทบาทด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง

บริหารความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว กำหนดพฤติกรรมของพนักงานในการทำงานใหม่ๆ ที่ช่วยทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ

 **Change Agent**

บทบาทด้านการเป็นตัวแทนให้กับพนักงาน

เป็นบทบาทในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละวันที่เกี่ยวข้องและขึ้นกับความต้องการของพนักงานแต่ละคน

 **Employee Champion**

บทบาทด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์

เป็นบทบาทที่มุ่งเน้นการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ของธุรกิจ โดยการให้ความช่วยเหลือในการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร และรับผิดชอบในการประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Conner and Ulrich (อ้างจาก ธนา รัตน์, 2544, น. 16-17)

: บทบาทในการ จัดการทรัพยากรมนุษย์

Definition of HR Planning

กระบวนการคาดการณ์ความต้องการใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรไว้ล่วงหน้าว่าต้องการบุคคลที่มีคุณสมบัติอย่างไร ระดับใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ด้วยวิธีการใด ต้องพัฒนาบุคคลให้มีความรู้ ความสามารถอย่างไร และจะควบคุมจำนวนทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างไร ตลอดจนการกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อจะใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด



การวางแผนทรัพยากรมนุษย์

- เป็นการ**พยากรณ์ความต้องการ**ทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต
- เป็นการ**คาดคะเน**ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในอนาคตว่าต้องการจำนวนเท่าใด โดยแยกเป็นประเภทใด และเป็นบุคลากรระดับใด
- เป็นการ**ประเมิน**ทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและอนาคตว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไร
- เป็นกระบวนการที่มีการศึกษา**วิเคราะห์และวิจัย**เกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์

ความสำคัญของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1. เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อให้องค์กรมีความพร้อม
3. เพื่อให้องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ
5. เพื่อช่วยในการกำหนดแนวทาง/ทิศทางการทำงาน



วัตถุประสงค์ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1. **ทดแทนบุคลากร**ที่ขาดหายไปจากหลายสาเหตุ
2. **จัดหาบุคลากร**สำหรับงานใหม่ที่เกิดขึ้น
3. เพื่อ**ประโยชน์ในอนาคต**ของหน่วยงาน เช่น ขยายกิจการ ขยายสาขา
4. ช่วย**กำหนดทิศทาง ลดความไม่แน่นอน**และ**ลดความความ สิ้นเปลือง**ของทรัพยากร
5. ช่วยในการ**ควบคุม**การทำงาน

องค์ประกอบของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยผู้มีหน้าที่วางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องทำการเก็บข้อมูล ศึกษา วิเคราะห์ วางแนวทางปฏิบัติตรวจสอบปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง แผนการดำเนินงานให้เหมาะสมอยู่ตลอดเวลา

กระบวนการ

01

การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการคาดการณ์ไปในอนาคตถึงความต้องการ ด้านบุคลากรขององค์การว่ามีแนวโน้มหรือทิศทางที่จะออกมาในลักษณะใด เช่น ขนาด ขององค์การ หรือกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลง

02

การคาดการณ์

นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดวิธีการปฏิบัติเพื่อเป็นแนวทางให้แก่กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การจ้าง รักษา จนถึงการเกษียณอายุของบุคลากร เพื่อให้สามารถดำเนินการสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การและกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสม

วิธีปฏิบัติ

03

นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถจะต้องสร้างและรักษาสมดุลของทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและองค์การจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการร่วมงานในปริมาณที่เหมาะสม โดยไม่เกิดสภาวะบุคลากรล้นงานหรือขาดแคลนแรงงานขึ้น

04

องค์การและบุคคล

ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

- ช่วยให้หน่วยงานสามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และ เตรียมพร้อมรับเหตุการณ์ดังกล่าวได้
- ช่วยให้ทราบอุปสงค์อุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต
- ช่วยเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของหน่วยงาน
- ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาอัตราการ สูญเสีย ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนล้นงาน เป็นต้น

ประโยชน์ของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)

- ช่วยให้หน่วยงานสามารถวางแผนอาชีพ (Career Planning) และ แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) ของกำลังคนได้
- ช่วยให้หน่วยงานสามารถจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของ กำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม
- ช่วยให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลเกิดประโยชน์สูงสุด



ประเภทของการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์

1. การแบ่งตามเกณฑ์ของระดับการบริหารจัดการ

1.1 การวางแผนจากบนลงล่าง เป็นการวางแผนที่ถูกกำหนดความต้องการโดยผู้บริหารระดับสูง เรียกว่าการวางแผนโดยยึดวัตถุประสงค์หลักขององค์การเป็นเกณฑ์

1.1.1 วิเคราะห์วัตถุประสงค์ที่เป็นผลสัมฤทธิ์ขององค์การ

1.1.2 วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามที่ระบุไว้ในข้อที่ 1.1.1

1.1.3 วิเคราะห์คุณลักษณะของพนักงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน สภาพอุปสงค์ขององค์การและอุปสงค์ในตลาดแรงงานในอนาคต

1.1.4 วิเคราะห์ความสมดุลระหว่างพนักงานที่มีอยู่กับจำนวนความต้องการพนักงานอยู่ในลักษณะใดเกินความต้องการหรือขาดแคลนหรือไม่อย่างไร

1.1.5 จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

ประเภทของการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์(ต่อ)

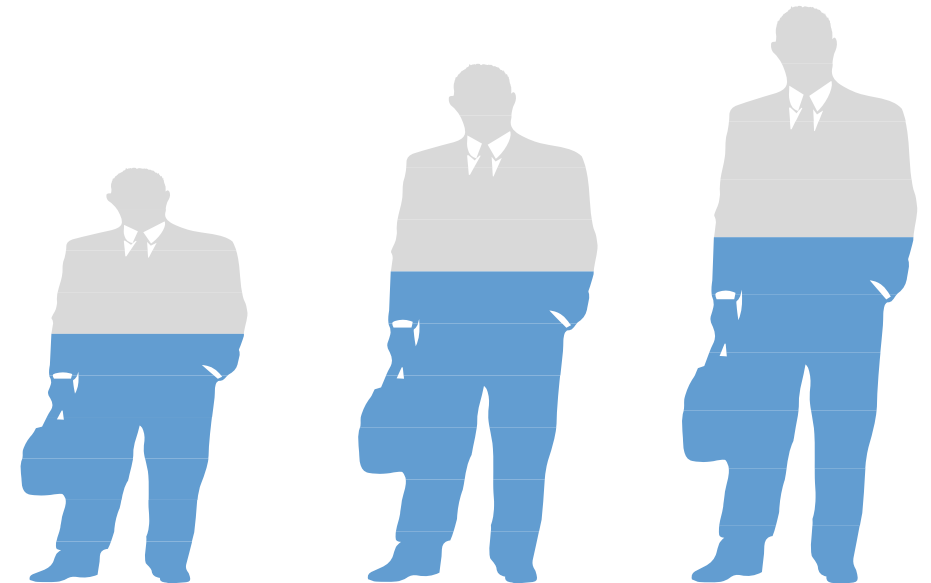
1.2 การวางแผนจากล่างขึ้นบน เป็นการวางแผนกำลังคนจากความต้องการของ หัวหน้าหน่วยงานย่อยเสนอไปยังผู้มีอำนาจอนุมัติประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1.2.1 ดำเนินการวิเคราะห์งาน

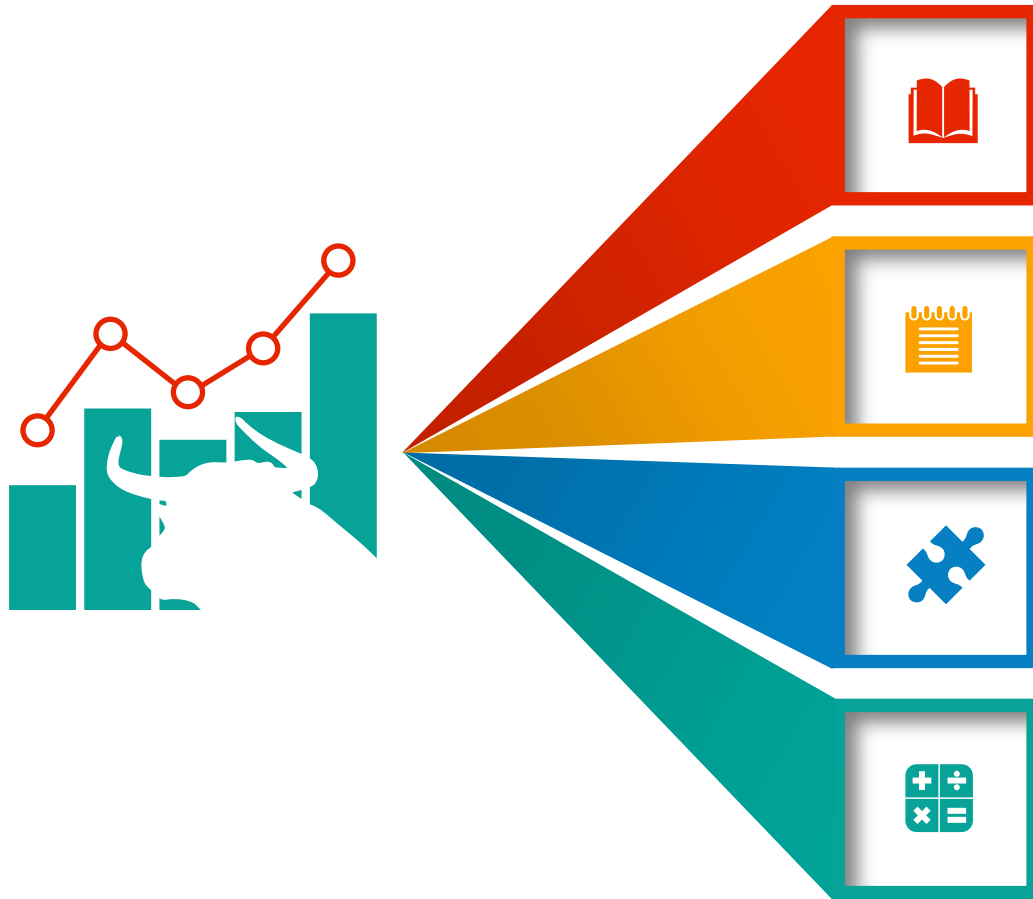
- วิเคราะห์ลักษณะงาน (**JD**: Job Description)
- วิเคราะห์คุณสมบัติของพนักงาน (**JS**: Job Specification)
- นำข้อมูลจากการวิเคราะห์งานไปวางแผนกำลังคนรวมขององค์กร

ประเภทของการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์(ต่อ)

1.3 การวางแผนแบบผสม เป็นวิธีการวางแผนที่มีการผสมผสานระหว่างวิธีการวางแผนจากบนลงล่างที่มีข้อดีโดยยี่ดัวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลักกับล่างขึ้นบนซึ่งมีข้อดีในด้านจิตวิทยา อาจจะเรียกว่าเป็นการพบกันครึ่งทางระหว่างการบริหารระดับสูงกับการบริหารระดับล่าง



Innovative Human Resource Management

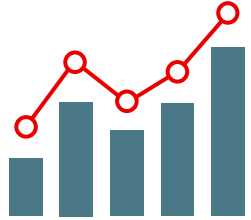


กลุ่มที่ 1 นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก
(Innovative Recruitment & Selection)

กลุ่มที่ 2 นวัตกรรมการฝึกอบรมและพัฒนา
(Innovative Training & Development)

กลุ่มที่ 3 นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์
(Innovative Compensation & Employee Relation)

กลุ่มที่ 4 นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์
HRIS (Human Resource Information System)



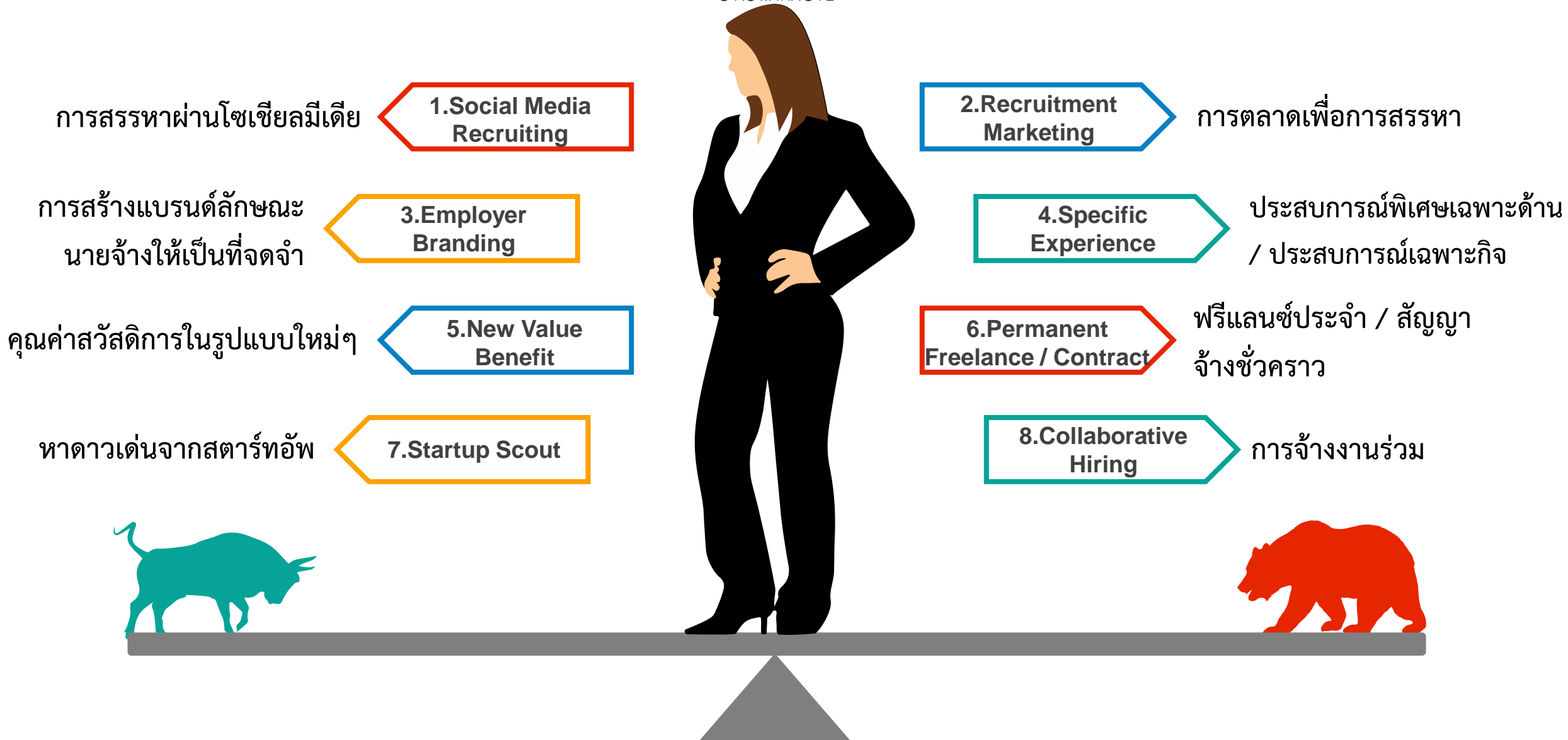
กลุ่มที่ 1 นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือก (Innovative Recruitment & Selection)

- ✓ การสรรหาพนักงานใหม่โดยพนักงานปัจจุบัน (Internal Head Hunter)
- ✓ การคัดเลือกขั้นสุดท้าย ควรให้เพื่อนร่วมงานหรือลูกน้องในอนาคตของผู้สมัครรายนั้นได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจขั้นสุดท้ายด้วย



New Recruitment

อ้างอิง:HRNOTE



LinkedIn | งาน | Human Resources | กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย | เข้าสู่ระบบ | ลงชื่อเข้าใช้

เมื่อใดก็ได้ | บริษัท | ตำแหน่งที่ตั้ง | ประเภทของงาน | ระดับประสบการณ์ | ในสถานที่ทางไกล

รับการแจ้งเตือนเกี่ยวกับงาน Human Resources ใหม่ใน กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย

ลงชื่อเข้าใช้เพื่อสร้างตำแหน่งงาน

430 งาน Human Resources ใน กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย (24 โทม)

Human Resources Business Partner
Unilever
กรุงเทพมหานคร
📍 ราชองครุทิศ
3 ปีที่แล้ว

HR Business Partner
Alstom
กรุงเทพมหานคร, ประเทศไทย
📍 ราชองครุทิศ

Human Resources Business Partner
Unilever · กรุงเทพมหานคร
3 ปีที่แล้ว · 👤 ผู้สมัครมากกว่า 200 คน
👤 ผู้สมัครที่ Unilever ได้จ้างสำหรับตำแหน่งนี้

สมัครงานเว็บไซต์ของบริษัท | บันทึก

The role of HR Business Partner supports the delivery of the People Agenda for the specified function, working closely and supporting the overall agenda with the wider HRBP team. The incumbent will also need to work directly with Function Business Leaders, advising on all HR issues and

bitkub 2020

ทุกๆ ข้อมูลได้บอกว่า
โลกของเราพัฒนาแบบ **ก้าวกระโดด**
เพราะฉะนั้นในยุคนี้ ถ้าคนไม่รีบปรับตัว
จะโดน **เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก**

ท็อบ - จิรายุส ทรัพย์ศรีโสภา
Group CEO - Bitkub Capital Group Holdings Co., Ltd.



ท็อบ จิรายุส - Topp Jirayut
2h · 🌐

หากใครอยากจะช่วยพัฒนาประเทศไทยไปข้างหน้าให้ป็นศูนย์กลางทางการเงินและเทคโนโลยี สมัครเข้ามาร่วมกันได้เลยครับ!
สมัครผ่านลิงค์ด้านล่างได้เลยครับ! 🙌
<https://careers.bitkub.com...> See more

หากคนเก่งๆอีก **350 คน**
มาพัฒนาวงการ
Blockchain ร่วมกันครับ
👉👉👉



Google

“Google Inc.”

รางวัลประกาศเกียรติคุณนานาชาติด้านการเป็น
นายจ้างยอดเยี่ยมที่บริษัทได้รับ อาทิเช่น “100 The Best
Company to Work For” จากผลสำรวจ ของนิตยสารชั้น
นำอย่าง Forb และ Fortune “2014 World’s Best
Multinational Workplace” รวมทั้งจากผลสำรวจของ
สถาบัน องค์กรที่น่าทำงานด้วย (Great Place to Work
Institute) ของประเทศ สหรัฐอเมริกา และรางวัลอันดับหนึ่ง
ขวัญใจลูกจ้าง (Glassdoor Employees’ Choice Award)
ของประเทศสหราชอาณาจักร

ความสำเร็จของธุรกิจ คือ งานพัฒนาผลิตภัณฑ์ (Product Development)

ความสามารถด้านเทคโนโลยีและความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์ เพราะผลลัพธ์ของงานที่ผลิตมาจะเป็นงานที่สร้างทั้งมูลค่าและคุณค่าให้แก่บริษัท



งานในตำแหน่งความรับผิดชอบ และความสามารถในการปรับตัวทำงานร่วมกับบริษัทหรือ เพื่อนร่วมงาน

คุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้สมัครงาน



แบบทดสอบ LAX

แบบประเมินอุปนิสัยการเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ ที่เรียกว่า Googlyness หมายถึง ความสามารถในการพูดคุยกับคนที่มีสถานภาพ ความคิด อาชีพที่แตกต่างกับผู้สมัครอย่างเป็นธรรมชาติและมีบุคลิกภาพที่น่าสนใจ โดยเฉพาะนอกเวลาการทำงานปกติ



เริ่มต้นที่การ “เสาะหา” (Sourcing) คน คุณ ภาพ ใน ขั้นตอนการเสาะหา

แนวคิดของกูเกิ้ล คือ “การเปิดให้กว้าง”
(Expanding the Aperture) โดยการระบุให้
ชัดเจนว่าต้องการผู้ที่มีคุณสมบัติแบบไหน แต่
เมื่อต้องเสาะหาจะดำเนินการรวบรวมผู้ที่มี
คุณสมบัตินอกเหนือจากที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก
ด้วย

กระบวนการสรรหา

❌ วิธีปฏิบัติที่แตกต่างไปจากการสรรหาแบบประเพณีนิยมขององค์กรส่วนใหญ่ที่เน้นขั้นตอนและวิธีจ้างแบบเป็นลำดับชั้น (Hierarchical) ผ่านขั้นตอนการสรรหาที่ใช้เวลานาน

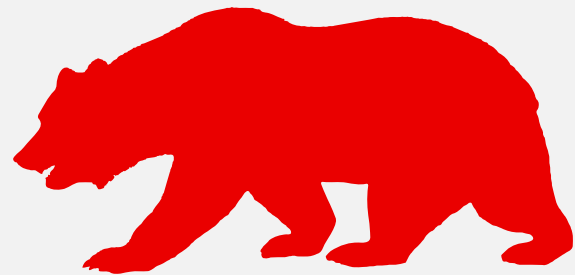
✅ วิธีการ ตั้งคณะกรรมการที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ภายในทีมเพื่อร่วมกันตัดสินใจหาสมาชิกใหม่ของทีม ภายใต้นโยบายเน้นการจ้างคนเก่งและเหมาะสมที่สุดเข้ามาทำงาน แม้ประสบการณ์จะไม่ตรงกับตำแหน่งงานที่ว่างก็ตาม แต่ถ้าผู้สมัครมีบุคลิกลักษณะกระตือรือร้นใฝ่รู้เรื่องใหม่ๆ อยู่เสมอกลับกลายเป็นคนที่มีโอกาสมากที่สุดที่จะได้รับการคัดเลือก เพื่อให้ทีมมีโอกาสแลกเปลี่ยนมุมมองและสร้างสรรค์ทางออกที่แตกต่างสำหรับปัญหาเดิมๆ หรือปัญหาใหม่ที่ไม่คุ้นเคย



ข้อความ ประชาสัมพันธ์ชัดเจนและช่วยคัดกรองผู้สมัคร

ข้อความสมัครพนักงานด้วยถ้อยคำที่ท้าทาย ความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายว่า “เราอยากจ้างคน ฉลาดล้ำเลิศอย่างคุณ” (You’re brilliant, we’re hiring) เพื่อเป็นการบอกสังคมน่าอย่างมีนัยยะ สำคัญว่าบริษัทมีมาตรฐานที่สูงตั้งแต่จุดเริ่มต้น ที่เล็กที่สุดขององค์กรนั้นคือ “คนคุณภาพสูง” สำหรับผู้ถูกคัดเลือกแล้วข้อความที่ดูท้าทายเช่นนี้ได้ กลายเป็นเครื่องมือคัดกรองเฉพาะคนเก่งให้กล้า เข้ามานำเสนอตัวเอง ประหยัดเวลาการคัดออกสำหรับคนที่ไม่ใช่ตั้งแต่แรก สำหรับเหตุผลเชิง จิตวิทยาแล้วข้อความนี้บ่งชี้อย่างชัดเจนว่า ถ้าผู้สมัครได้ทำงานที่ถูกคัดเลือกแล้ว ย่อมเป็นคนเก่ง อยู่ในสังคมของคนเก่ง เพราะการได้เป็นสมาชิกใน สังคมที่โดดเด่นและแตกต่างเป็นความภาคภูมิใจ อย่างหนึ่งของคนทั่วไป และที่สำคัญ คือ บริษัท จะไม่ยอมประนีประนอมลดมาตรฐานการจ้าง งานลงเพียงเพื่อให้ได้คนมาเติมตำแหน่งว่างหรือ ตำแหน่งใหม่โดยเร็ว





กลุ่มที่ 2 นวัตกรรมฝึกอบรมและพัฒนา
(Innovative Training & Development)

- ✓ เปลี่ยนการฝึกอบรมที่ให้วิทยากรเป็นศูนย์กลาง (Trainer-Center Training) ให้เป็นการฝึกอบรมที่ยืด ผู้เรียนเป็นหลัก (Learner-Center Training)
- ✓ เทคนิคการเรียนรู้รูปแบบใหม่



แนวโน้มการเปลี่ยน

➤ **ความเป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization)** แนวโน้มของธุรกิจที่มีการขยายตัวไปสู่ตลาดต่างประเทศ หรือการแข่งขันในสินค้าการแข่งขันย่อมมีมากขึ้นส่งผลให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต้องทำงานหนักขึ้น กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีความตื่นตัวในการเร่งพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบมากขึ้น

แนวโน้มการเปลี่ยน

➤ **ความหลากหลายของกำลังแรงงาน (Workforce Diversity)** แรงงานหญิงที่มีจำนวนมากขึ้น การทำงานของคู่สมรส อายุเฉลี่ยของแรงงานมีจำนวนสูงขึ้น ผู้สูงวัยมีมากขึ้นทำให้ตลาดแรงงานต้องมีการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อยกระดับทักษะของแรงงาน

แนวโน้มการเปลี่ยน

➤ **ลักษณะธรรมชาติของงาน (Nature of Work) คือ**

- การใช้อินเทอร์เน็ตหรือเทคโนโลยีสารสนเทศในการสนับสนุนการทำงาน ส่งผลให้ต้นทุนการดำเนินงานด้านพนักงานต่ำลง
- การปรับบริบทจากงานผลิตไปสู่งานที่มีลักษณะบริการที่ต้องอาศัยความรู้ของพนักงาน
ทุนมนุษย์ ต้องมีทักษะ ความเชี่ยวชาญและความรับผิดชอบในระดับสูง

แนวโน้มการเปลี่ยน

- มีการใช้ทีมงานเสมือนจริงโดยการทำงานแบบกลุ่มหรือทีมผ่านระบบเทคโนโลยี
- โครงสร้างขององค์การมีลักษณะแบนราบ เพื่อปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะต่างๆ
- ความจำเป็นขององค์การที่ต้องพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์สามารถนำไปใช้ในการวางแผนงานด้านทรัพยากรมนุษย์

Aging Society

- Gen Baby Boomer >>Retirement

องค์กรต้องสูญเสียองค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิค เคล็ดลับ
ลับต่างๆ ที่สั่งสมในตัวบุคลากรเหล่านั้นไปด้วย

- แนวทางการแก้ปัญหา

- ✓ ทบทวนช่วงอายุการเกษียณอายุ

- ✓ หนทางให้เกิดการถ่ายทอดองค์ความรู้จากพนักงานรุ่น
เก่าไปสู่พนักงานรุ่นใหม่

Case Study:
SE-ED Book Center



อายุ 60 ปี มีไฟในการทำงาน



อายุ 60 ปี
มีไฟในการทำงาน

เพราะเราเริ่มสุดแต่ใจในชีวิต...
ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์
รับสมัคร เจ้าหน้าที่ร้านหนังสือ

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

สมัครด้วยตนเองได้ที่:
ร้านหนังสือซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์ สาขาต่างจังหวัด
หรือ แผนกสรรหาบุคลากรซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์ สาขาเมืองซีเอ็ดบุ๊ค เซ็นเตอร์
ชั้นที่ 25 ถนนพหลโยธิน-พญาไท โทร. 4-51 สาขากรุงเทพฯ สาขาพญาไท กรุงเทพฯ 10066

สำนักงานใหญ่:
สำนักงานใหญ่ สาขาซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์ สาขาพญาไท กรุงเทพฯ 2 โทร.
สายด่วนซีเอ็ดบุ๊ค: โทร. 0-2739-8000 ต่อ 8841-3, 01-8323-3394, 01-8329-3300, 01-13888834



Click



IKEA



อีเกีย

บริษัทเอกชนที่โดดเด่นในเรื่องนี้อย่างมากก็คือ IKEA ประเทศไทย ยักษ์ใหญ่จากสวีเดนนั่นเอง ซึ่ง IKEA มีนโยบายสากลทั่วโลกในการรับผู้สูงอายุเข้าทำงานพาร์ทไทม์ด้วยความยินดี โดยในการประกาศหางาน IKEA จะระบุชัดเจนว่า “ไม่จำกัดอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน” เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้สูงอายุที่ไม่มีโอกาสหางานตามบริษัทปกติสามารถหางานทำตรงนี้ได้ โดยในปี ค.ศ.2018 ที่ผ่านมาทาง IKEA เปิดรับสมัครงานพาร์ทไทม์กว่า 250 ตำแหน่ง และมีผู้สูงอายุให้ความสนใจเป็นจำนวนมากทีเดียว



TESCO
Lotus
เราใส่ใจคุณ



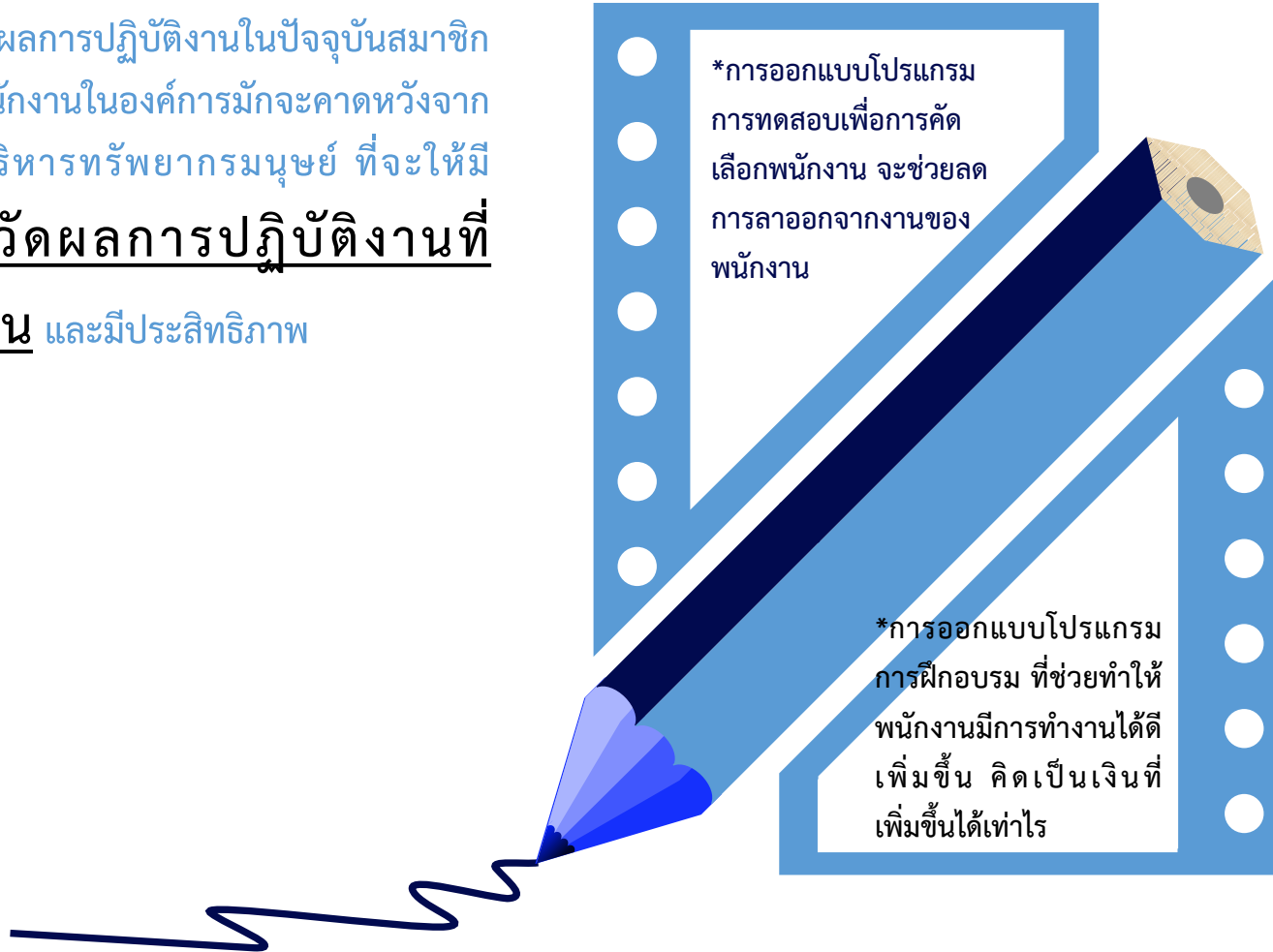
โครงการ “60 ยังแจ๋ว” พร้อม Hashtag
#อาวุโสโลตัส เปิดรับพนักงานผู้สูงอายุเข้าทำงานใน
โลตัสทั่วประเทศ

Aging Management in Organization



การวัดผลการปฏิบัติงาน (Measuring HR Performance)

การวัดผลการปฏิบัติงานในปัจจุบันสมาชิก
หรือพนักงานในองค์กรมักจะคาดหวังจาก
ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่จะให้มี
การวัดผลการปฏิบัติงานที่
ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ



*การออกแบบโปรแกรม
การทดสอบเพื่อการคัด
เลือกพนักงาน จะช่วยลด
การลาออกจากงานของ
พนักงาน

*การออกแบบโปรแกรม
การฝึกอบรม ที่ช่วยให้
พนักงานมีการทำงานได้ดี
เพิ่มขึ้น คิดเป็นเงินที่
เพิ่มขึ้นได้เท่าไร

ดังนั้น มาตรวัด (Metrics) จึงมี
ความสำคัญต่อการวัดโดยเฉพาะการวัด
ทางด้านทักษะ เพื่อจะบอกให้ได้ว่า
พนักงานมีทักษะหรือไม่มีทักษะในการ
ปฏิบัติงานในหน้าที่และจะอุดช่องว่างของ
ทักษะที่พนักงานไม่มีทักษะโดยวิธีการ
ฝึกอบรมได้อย่างไร

กลุ่มที่ 3 นวัตกรรมด้านค่าตอบแทนและ
พนักงานสัมพันธ์ (Innovative
Compensation & Employee
Relation)

“ไม่มุ่งเน้นการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอย่างเดียว แต่ควรมุ่งเน้นควบคู่ไปกับการกระจายความสุขในการทำงานไปยังพนักงานด้วย ลดเวลาการทำงานลง โดยให้พนักงานได้มีเวลาส่วนตัวมากขึ้น





การสร้างแรงจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ



องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ คือ “แรงขับ” ซึ่งเป็นส่วนที่เกิดขึ้นเนื่องจากความตึงเครียดทางร่างกายหรือจิตใจในการที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองต้องการ



ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงขับ

01



ความต้องการ
(Needs)

เป็นความต้องการ
พื้นฐานของชีวิต ซึ่ง
หากขาดไปจะทำให้
ดำรงชีวิตอยู่ต่อไปไม่ได้

02



ความต้องการ
(Desire)

เป็นความต้องการในสิ่ง
ต่างๆ เพื่อมาตอบสนอง
ความเป็นตัวตน ความ
ภาคภูมิใจ ค่านิยม

03



เจตคติ

เป็นความรู้ ความเชื่อ
และแนวโน้มของบุคคล
ในการกระทำสิ่งต่างๆที่
สอดคล้องกับเจตคติ
ตนเอง

04



ผลตอบแทน

ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อ
แสดงพฤติกรรมตาม
เป้าหมาย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงขับ

05



ความชอบ

เป็นความรู้สึกชอบที่
เกิดขึ้นเนื่องจากมี
ทางเลือกในการแสดง
พฤติกรรม

06



อารมณ์

เป็นสิ่งที่มีความไม่
แน่นอนที่สุด ขึ้นอยู่กับ
เวลา โอกาสและ
สถานการณ์ ส่งผลต่อ
แรงขับที่แตกต่างกัน

07



จุดมุ่งหมาย

เป็นการสร้างให้เกิด
เป้าหมายที่ชัดเจนใน
การแสดงพฤติกรรมนั้น
โดยเชื่อมโยงเป้าหมาย
กับผลตอบแทนเข้า
ด้วยกัน

08



การรับรู้

เป็นปัจจัยที่สำคัญใน
การประเมิน
ผลตอบแทนนั้นว่า
คุ้มค่าหรือไม่ต่อสิ่งที่
ตนเองกระทำ

09



สิ่งแวดล้อมทางสังคม

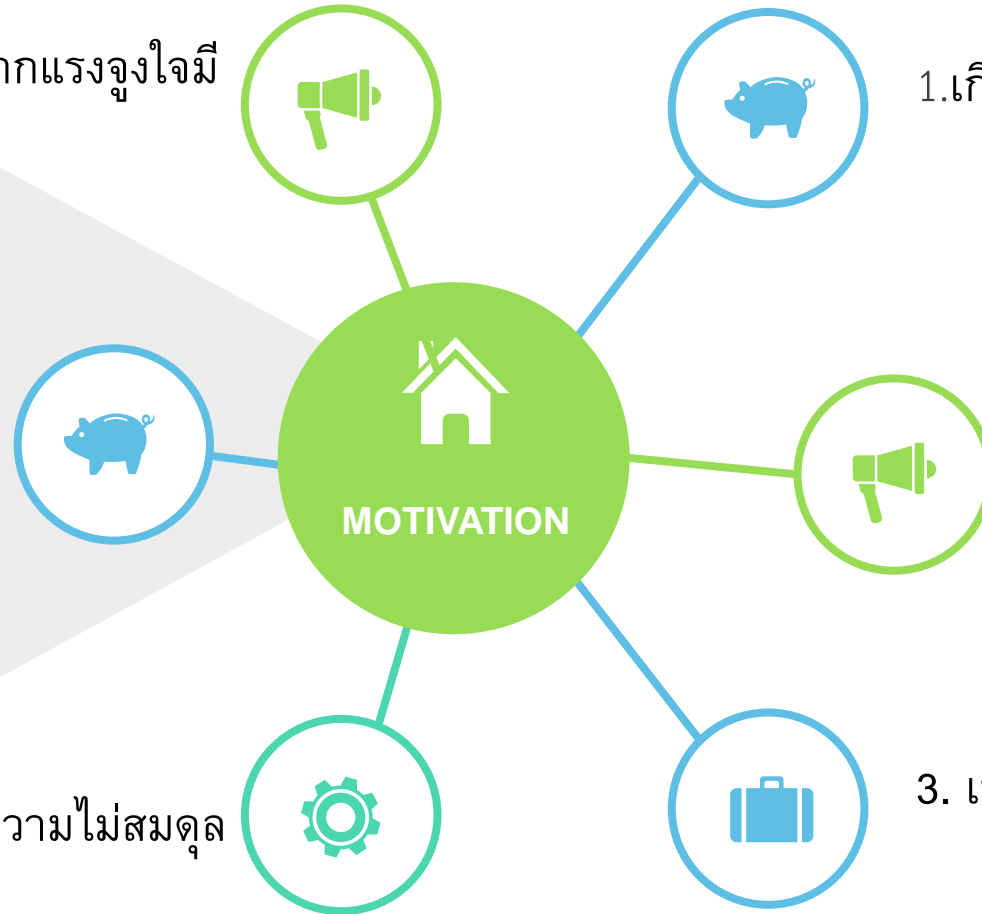
เป็นปัจจัยภายนอก
เช่น ขนบธรรมเนียม
วัฒนธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้
จะเป็นตัวกำหนด
รูปแบบพฤติกรรม

สรุป...ลักษณะของแรงจูงใจ

6. เป็นเรื่องที่ซับซ้อน เนื่องจากแรงจูงใจมีความแตกต่างกันในแต่ละคน

5. มีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

4. เป็นตัวลดความเครียดหรือความไม่สมดุล



1. เกิดจากความต้องการที่ยังไม่ได้เติมเต็ม

2. เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรม

3. เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่แสดงออกมา

ประเภทของแรงจูงใจในการทำงาน

สิ่งที่เห็นได้ชัด สามารถจับต้องได้ เป็นการ
จูงใจพื้นฐาน มีรูปแบบการให้การจูงใจ
หลักๆ ได้แก่ เงินและค่าตอบแทน

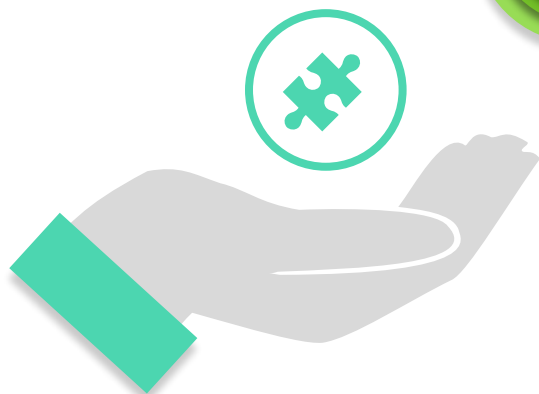
แรงจูงใจภายนอก

01

02

แรงจูงใจภายใน

การจูงใจเพื่อให้เกิดพฤติกรรมพึงประสงค์
โดยนำเสนอผลตอบแทนที่เป็นเรื่องของ
จิตใจ



แรงจูงใจภายนอก

การจูงใจด้วยค่าตอบแทนที่เป็นเงิน

ค่าตอบแทนที่เป็นเงินเป็นระบบตอบแทนที่ใช้กันมาก และมีความเป็นรูปแบบอย่างชัดเจน การใช้ให้เกิดแรงจูงใจอย่างมีประสิทธิภาพ



- **พนักงานระดับบริหาร** เป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการวางแผน บริหารองค์การเพื่อให้เกิดกำไร จึงควรได้รับค่าตอบแทนที่พิเศษเพิ่มเติมจากปกติ เช่น เงินเดือนที่สูง การจัดการรถยนต์หรือบ้านพักให้ เป็นต้น

- **พนักงานขาย** เป็นบุคคลที่มีเวลาและสถานที่ทำงานไม่แน่นอน เพื่อสืบนำเสนอการขายต่อลูกค้า จึงควรได้รับเงินเพื่อการดำเนินการด้วย เช่น ค่าน้ำมันรถ ค่าเดินทาง ค่าเลี้ยงรับรองลูกค้า

1. ประเภทของผลตอบแทนที่เป็นเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส การแบ่งปันกำไร บำเหน็จ ค่าล่วงเวลา การให้สิทธิซื้อหุ้น

2. การจูงใจด้วยวิธีจ่ายค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม

- **พนักงานกลุ่มอาชีพและช่างเทคนิค** เป็นบุคคลที่ความรู้ ความชำนาญเฉพาะ จึงต้องมีการจัดโครงสร้างเงินเดือนและรายได้พิเศษที่เหมาะสมและจูงใจให้อยู่กับองค์กรต่อไป เช่นเงินพิเศษตามผลงาน

แรงจูงใจภายใน

1. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน



3. การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมและสวัสดิการ



2. การจูงใจด้วยงาน



4. การเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน



แรงจูงใจภายใน

1. การจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน



- การยกย่องสรรเสริญ เช่น การมอบประกาศนียบัตร โล่เกียรตินิยม หรือ ยกย่องผ่านสื่อต่างๆภายในองค์กร
- เลื่อนระดับและการแสดงสถานภาพ เป็นการตอบแทนผลการปฏิบัติงานโดยให้ความก้าวหน้าในการหน้าที่การงาน หรือการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ เช่นห้องทำงาน ที่จอดรถ
- ให้โอกาสพัฒนาศักยภาพและความสามารถ โดยมีการส่งอบรม หรือ ส่งเสริมให้ได้ทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อที่จะได้เรียนรู้และแสดงศักยภาพให้มากขึ้น
- การให้ความมั่นคง เป็นการสร้างให้เกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ให้อิสระในการทำงาน
- การให้ความใส่ใจ เป็นการสร้างให้เห็นถึงการเห็นความสำคัญ ความห่วงใยขององค์กรผ่านผู้บริหารหรือหัวหน้างาน ในการแสดงออกต่อพนักงาน

แรงจูงใจภายใน

การสร้างแรงจูงใจจากการทำงาน การสร้างงานให้คุณค่ามากขึ้น

- **ลักษณะงาน** โดยมีการปรับปรุงลักษณะงาน
- **การมอบหมายงาน** เป็นการสั่งการให้กระทำงานที่ต้องมีความเหมาะสมกับบุคคล

- ความรู้ความชำนาญ
- ความต้องการแสดงศักยภาพของบุคคลนั้น
- นิสัย
- ขอบเขตการรับผิดชอบ
- การพัฒนาความรู้
- กามีส่วนร่วมในกิจการ
- การมีโอกาสดำเนินงาน
- การให้รู้ผลของงาน
- การทำให้รู้สึกว่าการงานมีความสำคัญ
- การแข่งขัน
- การมอบอำนาจ



2. การจูงใจด้วยงาน

แรงจูงใจภายใน

➤ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสม
- จัดห้องทำงานให้มีอุปกรณ์ครบถ้วน
- สร้างเสริมบรรยากาศของการทำงาน

➤ สวัสดิการในรูปแบบต่างๆ

- จัด**สิ่งอำนวยความสะดวก**โดยทั่วไป เช่น ร้านอาหาร รถรับส่ง
- การให้บริการด้านสุขภาพ โดยจัดให้มีห้องทำงานที่มียาครบถ้วน การจัดให้มีการ**ตรวจสุขภาพ**ทุกปี
- การให้บริการ**ด้านนันทนาการ** เพื่อให้เกิดการพักผ่อนหย่อนใจของพนักงาน เช่น สถานที่เล่นกีฬา การจัดดนตรีและงานรื่นเริงตามเทศกาล
- การให้บริการ**ด้านการศึกษา** จัดให้มีการฝึกอบรม การให้ความรู้เพิ่มเติม การจัดห้องสมุด

3. การจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมและสวัสดิการ



- การให้สวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้เกิดความมั่นคง เช่น **ประกันสังคม** การให้สวัสดิการเงินกู้ต่างๆ
- พิจารณาการจัดระบบ**การทำงานแบบยืดหยุ่นเวลา** สำหรับพนักงานที่ทำงานที่เน้นผลงาน และจัดให้มีการแทนกันในช่วงหยุดพักร้อน
- การให้บริการเกี่ยวกับ**ที่ปรึกษาสำหรับปัญหาต่างๆ** เพื่อเป็นการแสดงถึงความห่วงใยที่มีต่อพนักงาน เช่น การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย ด้านการดูแลบุตร

แรงจูงใจภายใน

แรงจูงใจของพนักงานในการทำงานมาจากความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ประการ ดังนี้คือ

- 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ
- 2) สถานที่ทำงานถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย
- 3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
- 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ
- 5) สังคมสัมพันธ์
- 6) ลักษณะการบริหารที่ยุติธรรม
- 7) ภาวะอิสระจากงาน
- 8) ความภูมิใจในองค์กร



4.การเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน



Benefits & Perks



Flexible hours that suit your pace



Breakfast and lunch provided



Work from home or anywhere



Barista service available daily



MacBook provided for everyone



Afterwork beer available daily



No cap on your annual leave

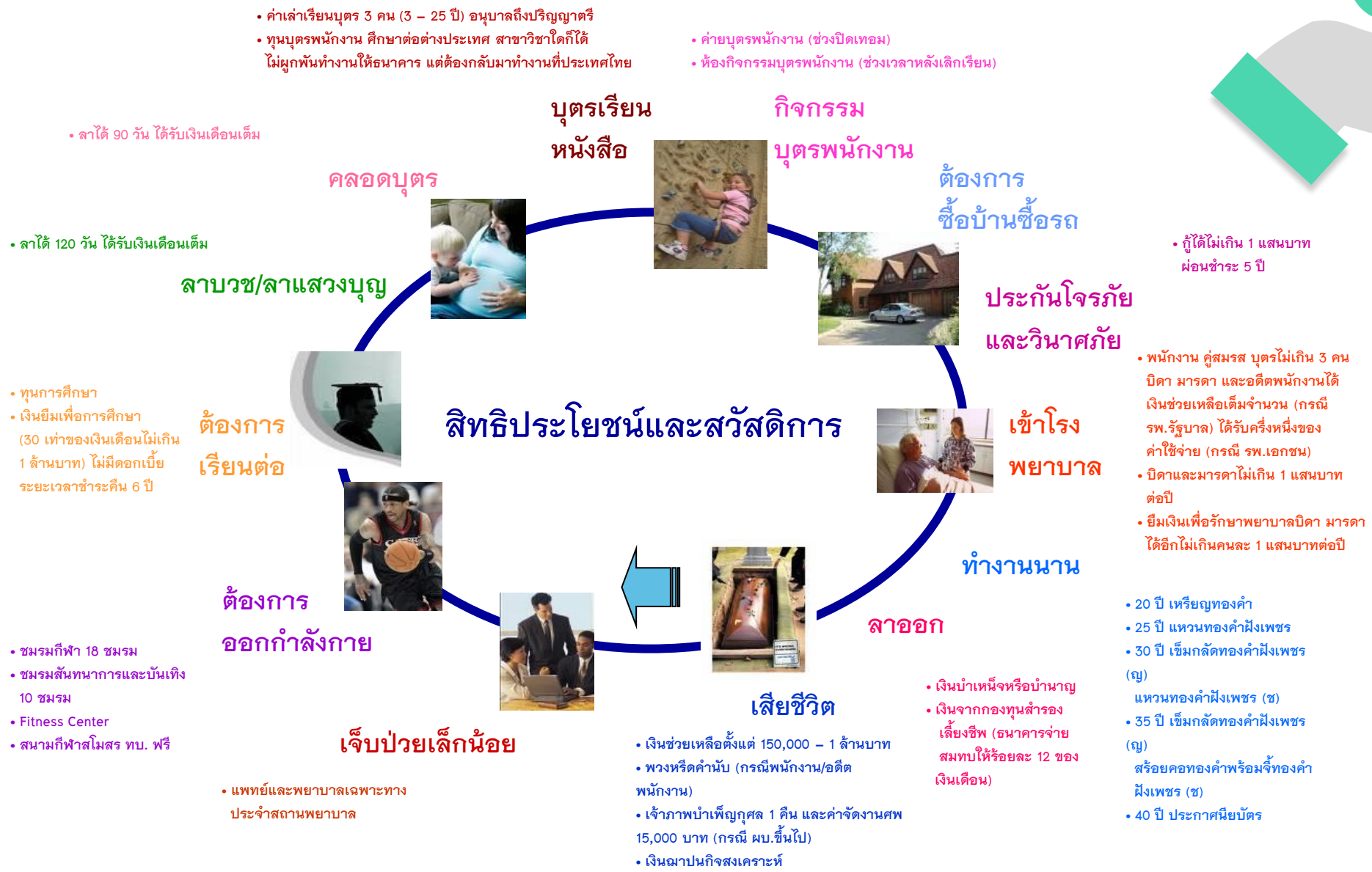


Yearly company outing trip



Wongnai

ธนาคารแห่งประเทศไทย



Baby
Boomers

X

Y

Z



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

- วัฒนธรรมในองค์กรที่เหมาะสมกับตนเอง
- 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



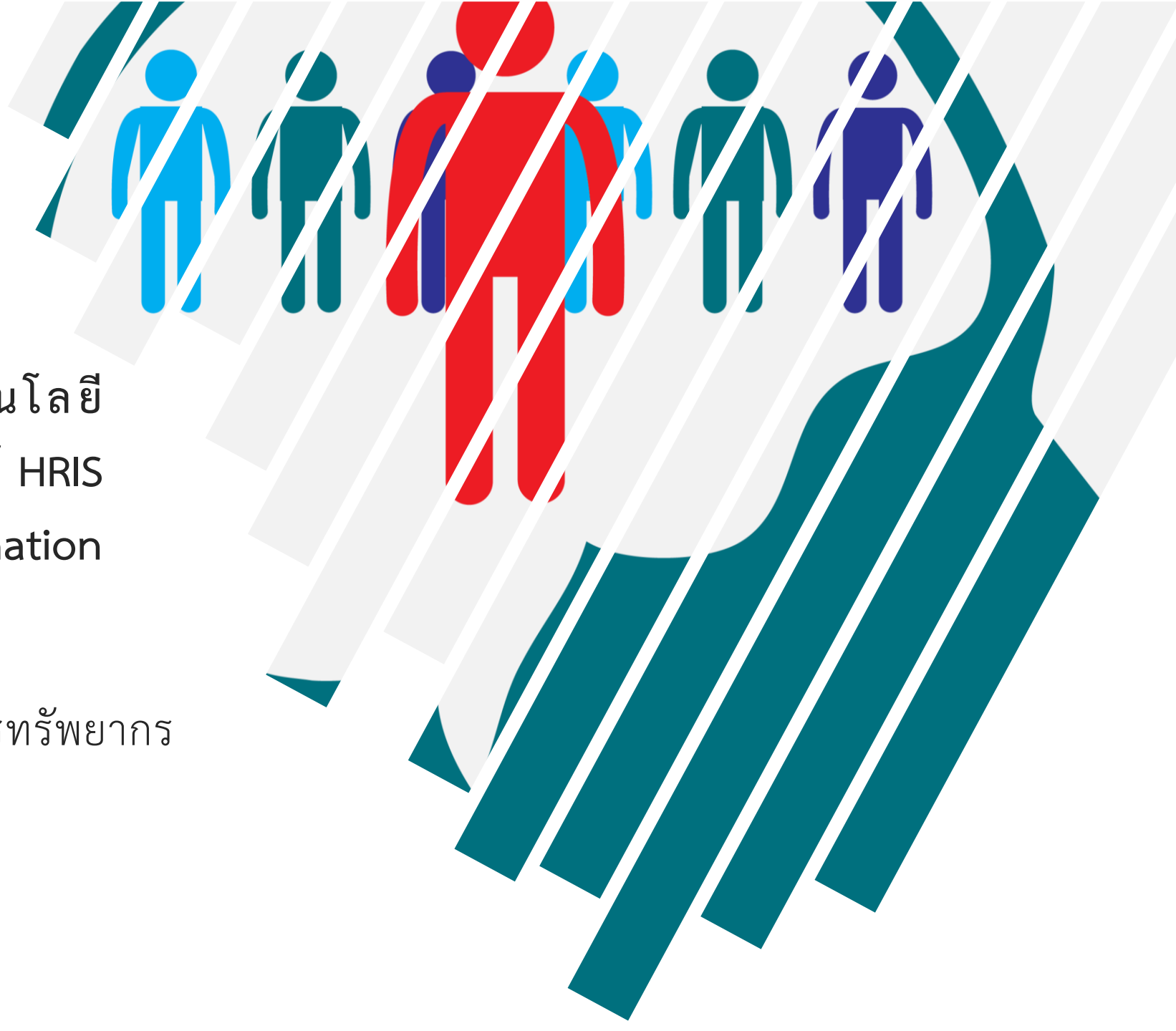
- มีความเข้าใจคุณลักษณะของทุก Gen อย่างลึกซึ้ง
- ใช้การสื่อสารและลดช่องว่างระหว่าง Gen
- รับฟัง feedback และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหา

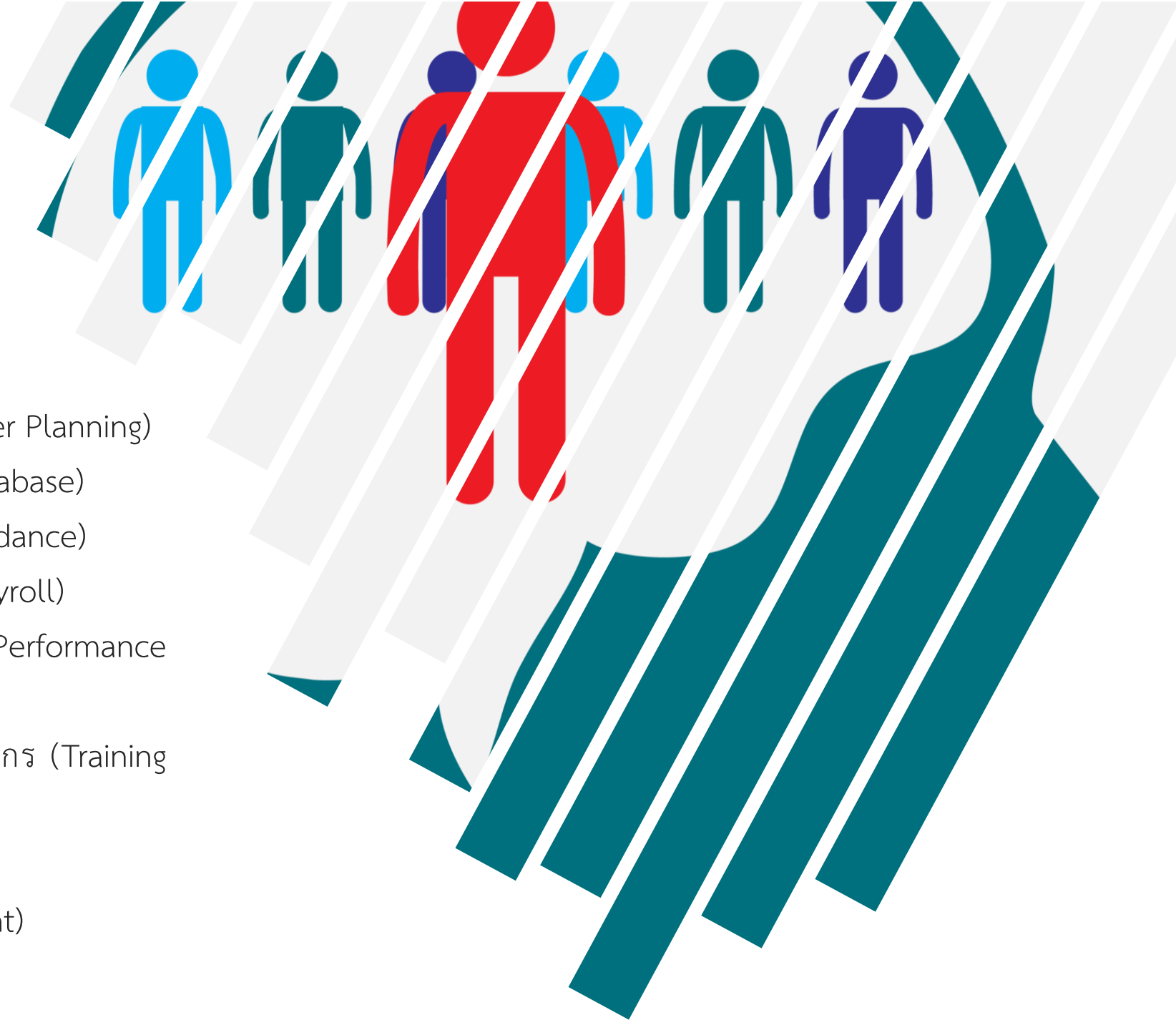




กลุ่มที่ 4 นวัตกรรมเทคโนโลยี
สารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ HRIS
(Human Resource Information
System)

ระบบสารสนเทศทางการบริหารทรัพยากร
มนุษย์





- 1) ระบบงานวางแผนกำลังคน (Man Power Planning)
- 2) ระบบงานทะเบียนประวัติ(Central Database)
- 3) ระบบการตรวจสอบเวลา (Time Attendance)
- 4) ระบบงานด้านการคำนวณเงินเดือน (Payroll)
- 5) ระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation)
- 6) ระบบงานพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (Training and Development)
- 7) ระบบงานสวัสดิการต่าง ๆ (Welfare)
- 8) ระบบการสรรหาบุคลากร (Recruitment)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับเทคโนโลยี

(HRM and Technology)

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริการตนเอง (self service)

องค์กรจะทำการติดตั้ง Intranet เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถปรับปรุงข้อมูลส่วนตัวให้ทันสมัยอยู่เสมอ

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเป็นศูนย์กลาง (call center)

ผู้เชี่ยวชาญฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร สามารถตอบคำถามให้กับพนักงานที่มีข้อสงสัยที่อยู่ห่างไกลกันได้ และสามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดตั้งแผนกงานทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละบริษัทย่อย (บริษัทลูก) ได้

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงผลผลิต (Productivity improvement)

สามารถทำได้โดยการติดตั้งอินเทอร์เน็ต และระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อช่วยปรับปรุงงานทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะระบบ HRIS จะสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตการทำงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้เป็นอย่างดี

การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจ้างงานจากภายนอก (out sourcing)

เทคโนโลยีสามารถทำให้การจ้างงานจากภายนอกง่ายขึ้น และเข้าถึงตัวผู้สมัครงานได้โดยตรงทำให้องค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายในงานส่วนนี้ได้มากยิ่งขึ้น

เทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Application Service Providers (ASP)

มีวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้เพื่อการสมัครงาน ซึ่งเป็นการให้บริการกับนายจ้างที่ต้องการจ้างงาน โดยการควบคุมผ่านทางระบบคอมพิวเตอร์

Web portals

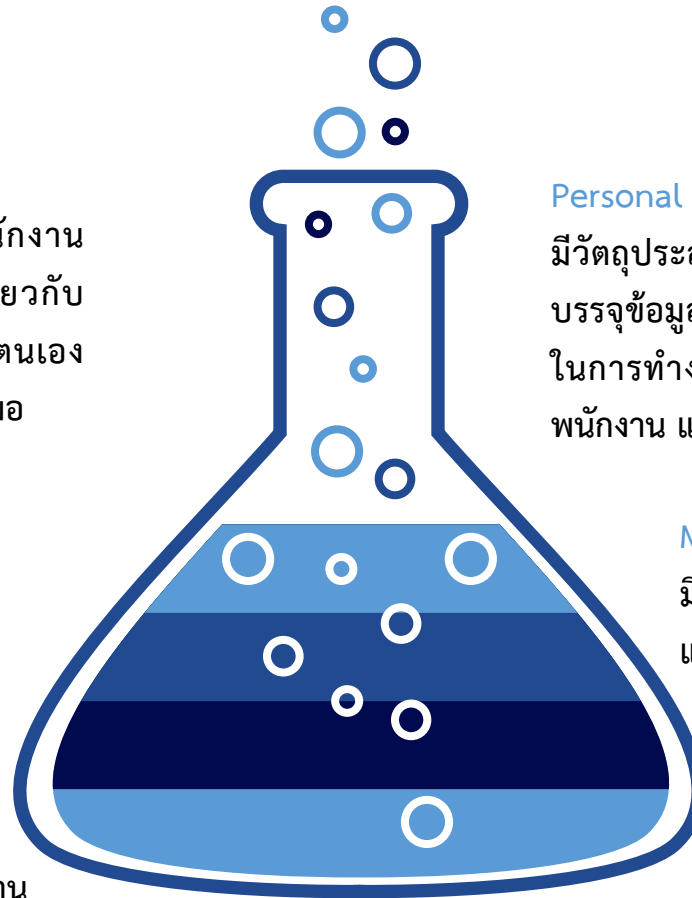
มีวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าไปใช้บริการ และจัดการเกี่ยวกับผลประโยชน์ต่างๆ ของพนักงานได้ด้วยตนเอง และปรับปรุงข้อมูลส่วนตัวให้ทันสมัยอยู่เสมอ

Streaming PC video

มีวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้เพื่อส่งเสริมการฝึกอบรมทางไกล

อุปกรณ์เชื่อมต่อเครือข่ายแบบไร้สายและแบบเคลื่อนที่

มีวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับพนักงานในการเข้าถึงกิจกรรมต่างๆ ทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่อยู่บนเว็บ



ลายมือชื่ออิเล็กทรอนิกส์

มีวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้เพื่อการตรวจสอบลายเซ็นที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้นายจ้างได้รับลายเซ็นจากผู้สมัครหรือพนักงานได้อย่างรวดเร็ว

Personal digital assistants

มีวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้เพื่อช่วยเหลือผู้จัดการ เครื่องมือนี้จะบรรจุข้อมูลที่ผู้จัดการต้องการทราบ ทำให้ผู้จัดการสามารถปรับตัวในการทำงานได้เร็วขึ้น เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารกับพนักงาน และภาพลักษณ์ของผู้จัดการในสายตาของพนักงาน

Monitoring software

มีวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้เพื่อติดตามการใช้อินเทอร์เน็ต อีเมล และการปฏิบัติงานของพนักงาน

Integrated human Resource Information Systems (HRIS)

มีวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้เพื่อรวบรวมข้อมูล ในระบบงานของทรัพยากรมนุษย์ เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับทะเบียนประวัติพนักงาน คุณสมบัติของพนักงาน คุณวุฒิของพนักงาน สามารถทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องทันสมัยอยู่เสมอ

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



องค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม

รวิภา ธรรมโชติ, 2558

2. โครงสร้างองค์การที่เหมาะสม

4. การฝึกอบรมและพัฒนา



1. มีวิสัยทัศน์ร่วมผู้นำและการมุ่ง
ไปสู่นวัตกรรม

3. บุคลากรที่มีความสำคัญ

5. การมีส่วนร่วมในนวัตกรรม

องค์ประกอบของการสร้างองค์การแห่งนวัตกรรม

7. บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์



6. ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

9. การขยายการสื่อสาร



8. ปัจจัยภายนอก



10. องค์การแห่งการเรียนรู้

Case Study

"THE TOYOTA WAY"

The 5 Core Values of "Toyota"

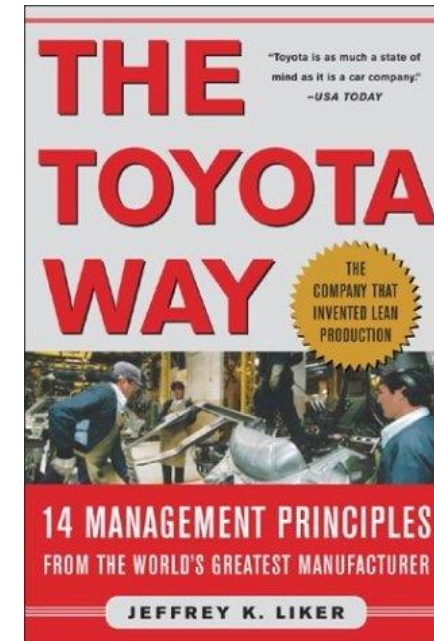
Challenge At Toyota, we maintain a long-term vision and strive to meet all challenges with the courage and creativity needed to realize that vision.

Kaizen Kaizen means striving for "continuous improvement. As no process can ever be declared perfect, there is always room for improvement."

Genchi Genbutsu Genchi Genbutsu involves "going to the source to find the facts to make correct decisions, build consensus and achieve goals."

Respect Toyota respects others, makes every effort to understand others, accepts responsibility and does its best to build mutual trust

Teamwork Toyota stimulates personal and professional growth, shares opportunities for development and maximizes individual and team performance



Case Study

“Inside IBM’s Historic Turnaround”

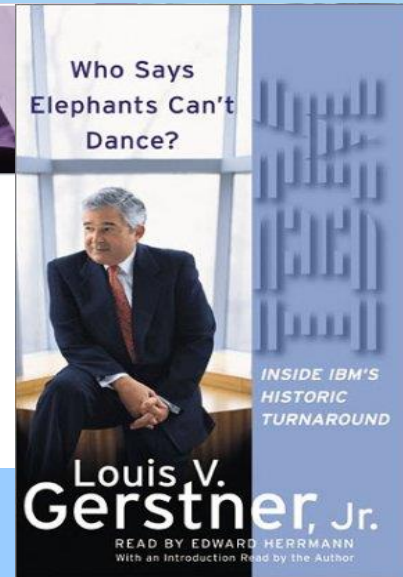
การเปลี่ยนพฤติกรรมที่จำเป็น

Before 1993

- ตั้งต้นจากผลิตภัณฑ์
- ทำตามวิธีของเราเอง
- บริหารเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ
- ตัดสินใจตามความเชื่อ
- ขับเคลื่อนด้วยความสัมพันธ์
- ชอบความสอดคล้อง
- ให้คุณค่าผลงานเป็นรายคน
- รอให้สำนักงานใหญ่สั่งการ
- ไม่ยอมรับอะไรที่ไม่ได้คิดขึ้นมาเอง

After 1993

- เริ่มจากลูกค้า
- ทำตามวิธีของลูกค้า
- บริหารเพื่อความสำเร็จ
- ตัดสินใจตามข้อเท็จจริงและข้อมูล
- ขับเคลื่อนและวัดผลด้วยผลงาน
- ชอบความหลากหลายของความคิดเห็น
- ให้คุณค่าผลงานโดยรวม
- ร่วมมือกันทำงานในระดับโลก
- ผลักดันองค์กรให้เรียนรู้ร่วมกัน



นวัตกรรมจะไม่ประสบความสำเร็จเกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้



01

Communication Change หมายถึง บุคลากรไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการสื่อสาร ของนวัตกรรมนั้น

02

Customer Base หมายถึง นวัตกรรมเหล่านั้นไม่ตอบโจทย์ หรือตอบสนองความต้องการของลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ ได้

03

Command Control หมายถึง การควบคุมสั่งการไม่เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสมกับนวัตกรรมนั้น

สรุป



ทมนมนุษย์ในธุรกิจสมัยใหม่(ปัจจุบันสู่อนาคต) ผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ควรมีบทบาทในการเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร (Organizational Strategy) และนำกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องมากำหนดกลยุทธ์ในทุกภารกิจของงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Strategic Human Resource Management) เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานบรรลุตามกลยุทธ์ขององค์กร โดยมีระบบการวัดความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่เรียกว่า การวัดผลการปฏิบัติงาน (Measuring HR Performance) มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย (Modern Technology) มาใช้เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และที่สำคัญผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีสมรรถนะ (Competency) ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเพียงพอจึงจะนำพาองค์กรหรือบริษัทให้บรรลุผลตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ ส่งผลให้การดำเนินธุรกิจสำเร็จตามเป้าหมาย