

VDO: NEW YOU















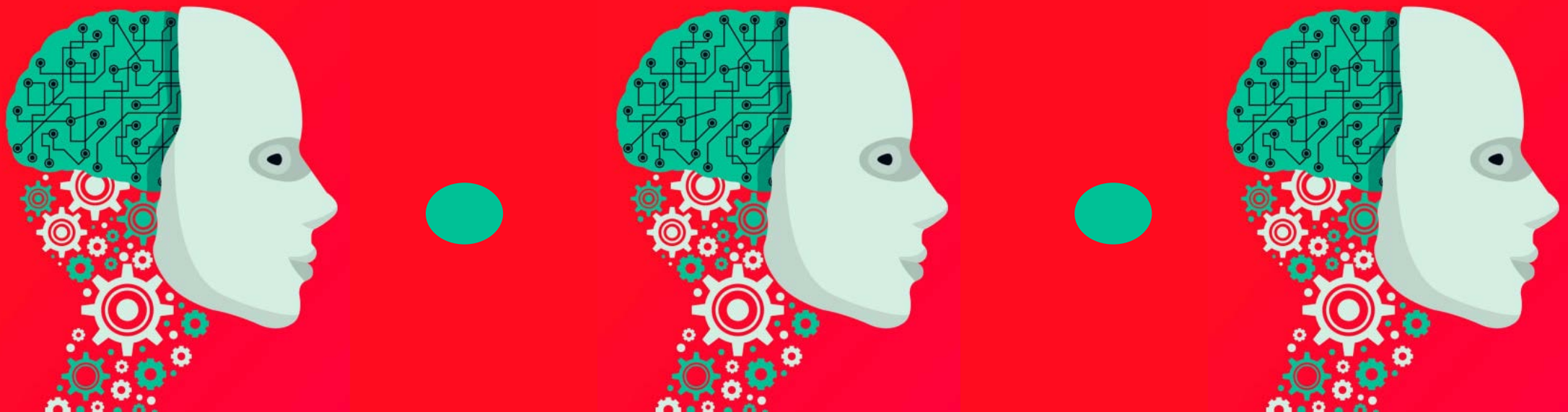




HR in Disruptive World

Patamawalai Ratanapol

January 30, 2020



Contents

1. Disruptive World
2. How to work in Disruptive World
- Break-----
3. HR 4.0
4. What's Next?
5. Q&A



A futuristic digital cityscape with a hand holding a glowing orb. The background features a city skyline with blue and yellow buildings, overlaid with a complex digital interface. The interface includes a large glowing yellow orb on the right, surrounded by concentric circles and lines. Text elements like 'SEARCH' and 'ANALYSIS' are visible. A hand is shown holding a glowing yellow orb in the foreground. The overall scene is set against a dark background with a grid pattern.

Now we are living in
a **disruptive** world!



**The digital disruption
has already happened**



Disruption

ยุคทำลาย เพื่อเกิดใหม่

An aerial photograph of a city skyline, likely Dubai, featuring numerous skyscrapers and a complex highway interchange. The image is overlaid with a semi-transparent purple filter.

INNOVATION



DISRUPTIVE

Doing the **same**
things, **better**

Doing
new
things

Doing **new** things
that make the old
things **obsolete.**

mobilesolutions-ea.co.uk

MOBILE Solutions

Mobile Phone Repair Centre

Mobile
Repair
Centre

Eye Candy

PHONE
SOCKS
ONLY: £2.50

REPAIR OF
WIRELESS
CREDIT/DEBIT CARD
PAGOS.
ONLY £3.99 FOR 2

EXCLUSIVE TO EYE CANDY
MORGAN TAYLOR





V	Volatility
U	Uncertainty
C	Complexity
A	Ambiguity

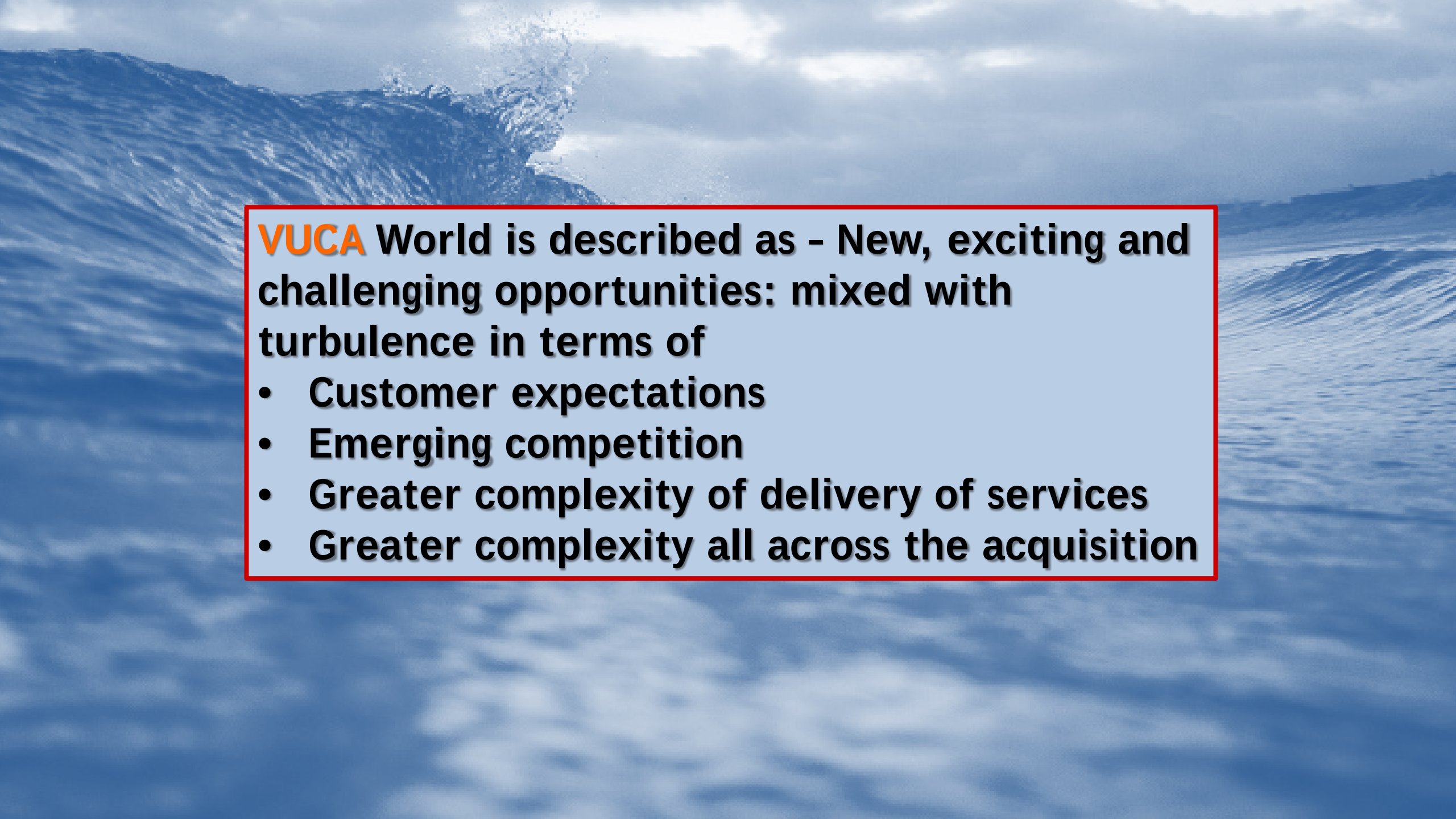
ความผันผวน

ความไม่แน่นอน

ความซับซ้อน

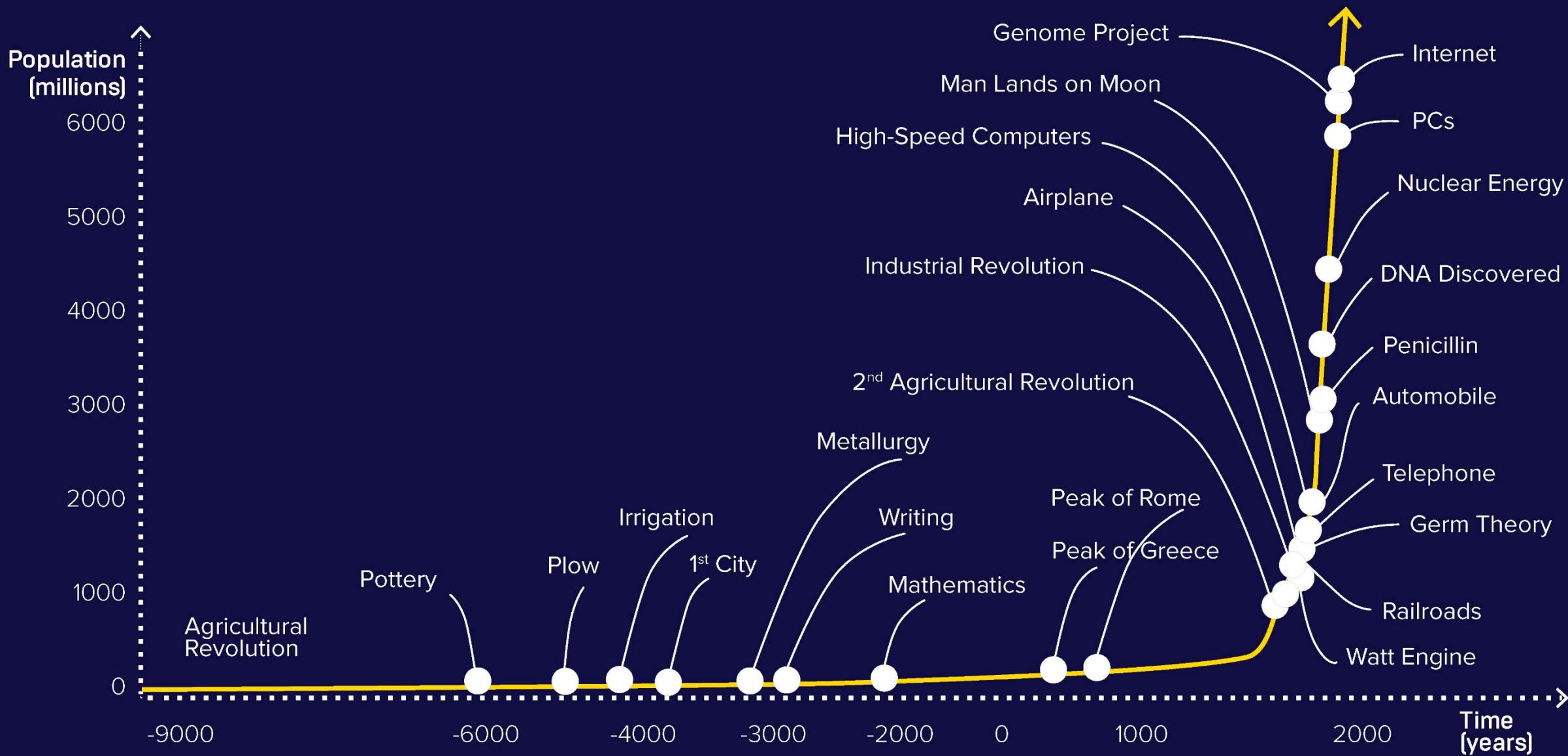
ความกำกวม

VUCA means that nothing is the way we were used to and it will be different tomorrow again



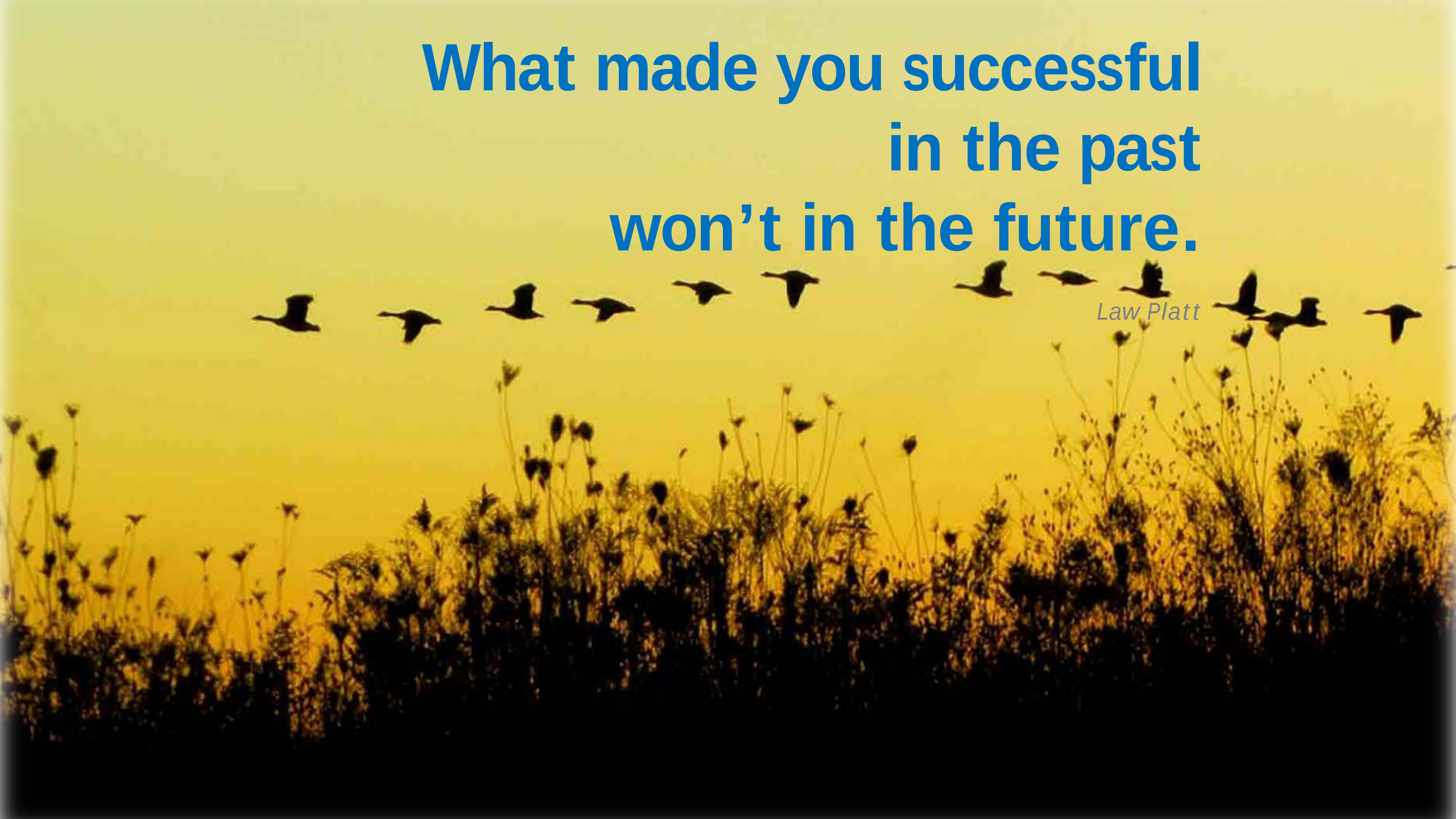
VUCA World is described as - New, exciting and challenging opportunities: mixed with turbulence in terms of

- Customer expectations
- Emerging competition
- Greater complexity of delivery of services
- Greater complexity all across the acquisition



**What made you successful
in the past
won't in the future.**

Law Platt

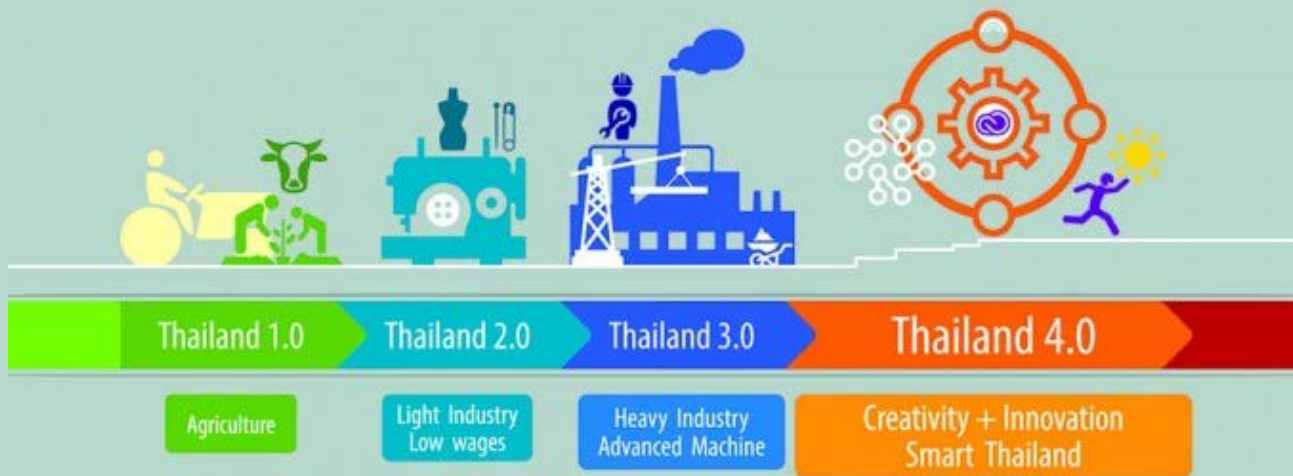


TOMORROW

~~TODAY~~

Thailand 4.0 คืออะไร?

Thailand 4.0 (Smart Industry + Smart City + Smart People)



ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) คือวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจของไทยที่กำหนดขึ้นโดยรัฐบาล เพื่อปรับทิศทางการพัฒนาประเทศให้ทันโลกในยุคศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีหลักการในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรมด้านต่างๆ เพื่อให้ไทยกลายเป็นประเทศที่มีเศรษฐกิจรูปแบบใหม่ พัฒนาให้ทัดเทียมกับนานาชาติ รวมถึงประเทศที่พัฒนาแล้ว ซึ่งมีนโยบายตลอดจนแนวทางการพัฒนาที่ชัดเจนในระยะยาว

Thailand 4.0 คืออะไร?

Thailand 1.0

ประเทศไทยยุคเกษตรกรรม ซึ่งเป็นยุคพื้นฐานของชาติในสมัยก่อน ที่เราเน้นเรื่องเกษตรกรรมเป็นหลัก อาทิ ปลูกข้าว, พืชสวน, พืชไร่, เลี้ยงปศุสัตว์ เป็นต้น โดยเน้นการทำสินค้าเกษตร ผลิตและขายเพื่อเป็นรายได้หลักเข้าประเทศด้วย

Thailand 2.0

ประเทศไทยยุคอุตสาหกรรมเบา ซึ่งเป็นยุคที่ประเทศไทยเริ่มนำเข้าเครื่องจักรเพื่อเข้ามาประกอบอุตสาหกรรม ทุนแรงและสร้างผลผลิตได้มากขึ้น เช่น การผลิตเสื้อผ้า, กระเป๋า, เครื่องดื่ม เป็นต้น โดยมีลักษณะเป็นฐานการผลิต โรงงานขนาดเล็ก กระจายตัว แต่ก็สร้างประสิทธิภาพให้การผลิตได้เป็นอย่างดี

Thailand 3.0

ประเทศไทยในยุคอุตสาหกรรมหนัก ซึ่งเป็นยุคที่ไทยเริ่มส่งเสริมอุตสาหกรรมขนาดใหญ่อย่างจริงจัง มีโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ มีนิคมอุตสาหกรรม มีการส่งออกในมูลค่าที่สูง และเป็นอุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนโลก มีผลต่อการพัฒนาในหลากหลายด้าน เช่น อุตสาหกรรมเหล็ก, รถยนต์, ก๊าซธรรมชาติ, ปูนซีเมนต์ เป็นต้น

Thailand 4.0

ประเทศไทยในยุคนวัตกรรมและการสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นยุคที่ประเทศหันมาใส่ใจในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ประกอบธุรกิจใหม่ๆ ส่งเสริมการค้ารูปแบบใหม่ๆ และส่งเสริม Digital Economy การประกอบธุรกิจยุคดิจิทัลให้ทันการเปลี่ยนแปลงโลก สนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาด้านเทคโนโลยี ประกอบอุตสาหกรรมบนพื้นฐานวิถียั่งยืน ตลอดจนเสริมสร้างความ Globalization ให้เกิดขึ้นกับสังคมไทย

DISRUPTIVE WORLD

ติดอาวุธ

HR
4.0

BUSINESS
ACUMEN

HR ยุคใหม่
ต้องมีปฏิภาณทางธุรกิจ

HR TECHNOLOGY
& DATA ANALYTICS

HR ยุคใหม่
ต้องใช้นวัตกรรม
และเทคโนโลยีให้ทันยุค

MARKETING
EXPERTISE

HR ยุคใหม่
ต้องขายของให้เป็น

HR AGILITY

HR ยุคใหม่
ต้องพร้อมปรับตัว

เสริมอาวุธกับ
4 กลยุทธ์
เพื่อพัฒนา
สู่ 4.0



Alibaba.com

พัฒนา AI ที่วินิจฉัยโรคได้และจดจำ
กรณีศึกษาได้มากกว่า 2 ล้านเคส

SEAC

HR ควรปรับตัวอย่างไร เพื่อเข้าสู่ยุค HR 4.0



1. เรียนรู้เทคโนโลยีรอบด้าน
2. รู้จักการใช้ Social Media ให้มีประสิทธิภาพ
3. อัปเดตข้อมูลข่าวสาร และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ
4. สร้าง Know How ของตนเอง
5. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
6. พัฒนา “ระบบแรงงานสัมพันธ์” ให้ทันยุคทันสมัย
7. ปรับระบบการจ้างให้เหมาะสม
8. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้องค์กร



4 กลยุทธ์ ที่น่าและบู้ ที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) จำเป็นต้องเรียนรู้ เมื่อโลกของการ ทำงานเปลี่ยนไป เพราะ เทคโนโลยี (Disruptive World)

“คน (Human) คือ ทรัพยากรสำคัญอัน
ทรงคุณค่าในการสร้างสรรค์แนวทางการขับเคลื่อน
เศรษฐกิจ ทั้งในระดับจุลภาค และมหภาค เพื่อให้
สอดคล้องกับแผนนโยบายการพัฒนาชาติ”



1. Business Acumen

“ต้องมีปฏิภาณทางธุรกิจ ต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ด้านการ
ดำเนินงานธุรกิจขององค์กร และ
ต้องปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลง”

2. HR Technology & Data Analytics

“ต้องใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้ทันยุค เพื่อแสวงหาความต้องการของบุคลากร ต้องอ่านข้อมูลและแปลความหมายได้อย่างถูกต้อง และครบสมบูรณ์”



3. Marketing Expertise

“ต้องขายของให้เป็น”

4. HR Agility

“ต้องพร้อมปรับตัว และ
สร้างความคล่องตัวให้
ได้มากที่สุด”



Digital Disruption



“เป็นแรงผลักดันที่สร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต่อการใช้ชีวิตของผู้คน และวิถีชีวิตในงาน”

“เป็นความจำเป็นที่ทุกองค์กรต้องปรับตัวให้เร็ว และ
ทันต่อการแข่งขัน”

Q1: การเปลี่ยนแปลงนี้มีผลกระทบอย่างไร
กับองค์กรและพนักงาน?

Q2: HR จะต้องทำอะไร? และอย่างไร? ที่จะ
ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

The Future of HR requires HR Professionals to Drive

Value Creation with Agility

การวัดผลลัพธ์ในทุกๆ
กิจกรรมที่ทำและปรับเปลี่ยน
อย่างรวดเร็ว

Workforce Solution

สรรหานวัตกรรมใหม่ๆใน
การมี Talent ในองค์กร

Optimized Rewards

การมีค่าจ้างและรางวัลตอบ
แทนที่สร้างแรงจูงใจ และ
ผูกใจคนเก่ง

Diversity & Inclusion

การผสมผสานบุคลากรที่
หลากหลายให้รวมเป็นหนึ่ง

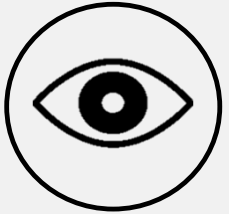
Adaptable Organization

สร้างองค์กรให้มีความคิด
สร้างสรรค์ มีการปรับตัวสูง

Change

สร้างวัฒนธรรมที่ Drive การ
เปลี่ยนแปลง

The Future of HR - now



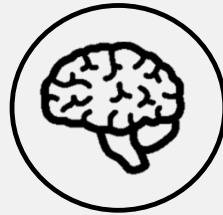
See

Sense

เข้าใจ Trend และมองเห็น
โอกาสในการเปลี่ยนแปลง

Engage

มองหาสิ่งใหม่และมองเห็นความ
เป็นไปได้ที่จะนำมาสู่องค์กร



Think

Aspire

มุ่งมั่น, เชื้อมั่น ตั้งมั่นใน
การสร้างอนาคต

Decide

ใช้กลยุทธ์ในการตัดสินใจเพื่อ
เลือกสิ่งดี ๆ มาให้องค์กร



Do

Create

ลงมือสร้างเครื่องมือ และระบบ HR
ที่ตอบโจทย์องค์กรแห่งอนาคต

Realize

เปิดใจรับและให้คุณค่ากับการ
เปลี่ยนแปลงทุกรูปแบบ มากกว่า
การยึดติดตัววัดความสำเร็จแบบเดิม ๆ



“ไม่รู้หรอกกว่า ทางข้างหน้าจะเป็นอย่างไร

แต่ถ้าไม่ลองก้าวไป... ยังไงก็อยู่ที่เดิม”

Why *are you*
here?





**Q1: คุณตั้งเป้าหมายในชีวิตอย่างไรบ้าง? และ
สิ่งที่คุณตั้งใจและอยากทำให้สำเร็จภายในปีนี้
คืออะไร?**

74% ตั้งเป้าหมายเพื่อการพัฒนาตนเองและการทำงาน

ขอตำแหน่งทางวิชาการ/เรียนต่อปริญญาโท, พัฒนาระบบงานใน
หน่วยงานให้ดีขึ้น, ทำงานให้เร็วและแม่นยำขึ้น

17% ตั้งเป้าหมายเรื่องการเงิน

มีเงินออม/เงินลงทุนมากขึ้น, ไม่สร้าง/ลดภาระหนี้สิน, เก็บเงินซื้อรถ/บ้านใหม่

9% ตั้งเป้าหมายเรื่องส่วนตัวและครอบครัว

ลดน้ำหนัก, ออกกำลังกาย/รักษาสุขภาพ, พาครอบครัวเที่ยวต่างประเทศ

Q2: ในปีที่ผ่านมา คุณมีปัญหา หรืออุปสรรค ในการทำงานที่รับผิดชอบหรือไม่? อย่างไร?

ปัญหากับเพื่อนร่วมงาน

ความขัดแย้งระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง

ปัญหาการประสานงานทั้งระหว่าง
ภายในและภายนอกหน่วยงาน

ทำงานหลุด ขาดสมาธิในการทำงาน

งานเยอะล้นมือ ทำให้
ทำงานไม่ทันหรือล่าช้า

การเปลี่ยนแปลงหลักการ / แนวทางการทำงาน
จากผู้บริหาร ทำให้งานที่ทำไปแล้วต้องมาทำ
ใหม่จนงานเกิดความล่าช้า

ขั้นตอนการทำงานในปัจจุบันที่มีขั้นตอนเยอะ ทำให้
ใช้เวลาในการดำเนินการแต่ละเรื่องนาน

Q3: สิ่งที่คุณคาดหวังจากวิทยากรในวันนี้ เพื่อนำไปปรับใช้ในการทำงานจริง ได้แก่เรื่องใดมากที่สุด

- การบริหารจัดการเรื่องคน (เช่น เทคนิคในการทำงานร่วมกับ Gen ต่างๆในหน่วยงาน)
- การบริหารงาน และเทคนิคการวางแผนการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
- การเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติในการทำงานให้เป็นเชิงบวก เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน
- แชร์ประสบการณ์จริงในการทำงานของวิทยากร เพื่อช่วยสร้างกำลังใจที่ดีในการทำงานด้าน HR

งาน HR ทำไปทำไม?

บทบาท

งานสรรหา และจ้างงาน

งานอบรมพัฒนา

งานบริหารค่าจ้าง

งานพนักงานสัมพันธ์



ผลของงาน

ดึงดูดคนให้มาทำงาน
สร้างประสบการณ์ที่ดีแก่คนสมัครงาน

สร้าง performance และความสำเร็จให้พนักงาน

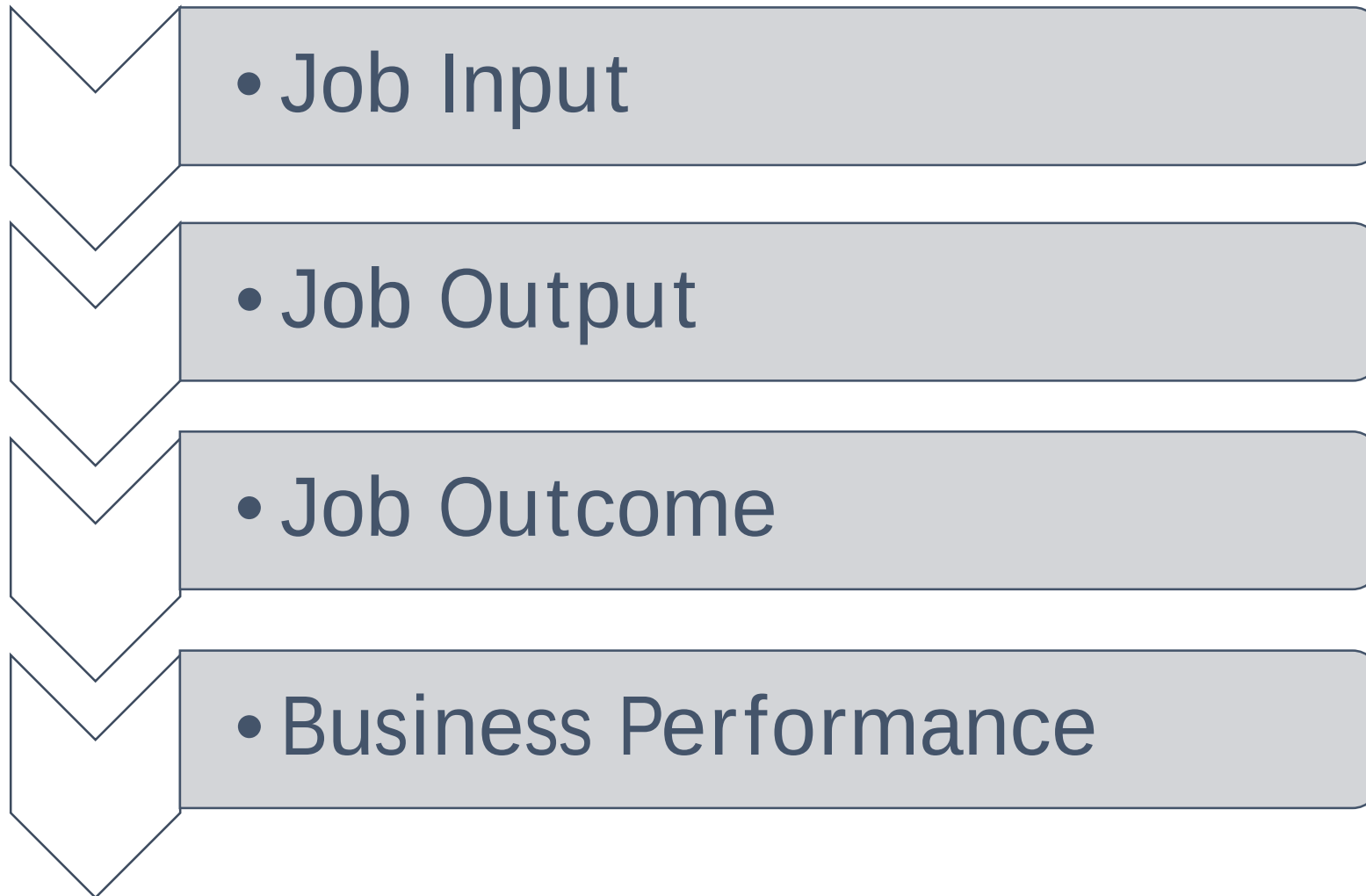
เพิ่มพูนประสิทธิภาพและกำไร ให้องค์กร

รักษาพนักงาน
อยากอยู่กับองค์กร ทำให้พนักงาน engage กับองค์กร

จงใช้ชีวิตอย่างมี “คุณค่า”

อย่าหวังแค่ใช้ชีวิตให้ “คุ้มค่า”

Activity or Business Results



ค่าของคนอยู่ที่ผลของงาน



จงตอบคำถาม ต่อไปนี้

1. ฉันรู้ไหมว่า “ความคาดหวังในงาน” ของฉัน
คืออะไร?
2. ฉันมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ต้องใช้ในการทำงาน
ให้ได้ดีไหม?
3. ฉันมีโอกาสที่จะทำสิ่งที่ฉัน “ถนัด” ให้ได้ดีที่สุด
ทุกวันหรือเปล่า?



จงตอบคำถาม ต่อไปนี้

4. ใน 7 วันที่ผ่านมา ฉันได้รับคำชื่นชมอะไรบ้าง?
5. ฉันรู้สึกว่าการหัวน้ำให้ความเอาใจใส่ในตัวฉัน
6. เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบริษัท สามารถ
ทำให้ฉันรู้สึกตื่นเต้นไหม?



จงตอบคำถาม ต่อไปนี้

7. ทีมงานของฉันมีความทุ่มเทให้งานอย่างยิ่ง
8. ฉันมีเพื่อนสนิทในที่ทำงานไหม?



จงตอบคำถาม ต่อไปนี้

9. ใน 6 เดือนที่ผ่านมา ฉันได้มีการพูดคุยกับใครสักคน
เรื่องความก้าวหน้าและอนาคตในงาน
10. ทำงานบริษัทนี้ ฉันได้มีโอกาสเรียนรู้ และพัฒนา
ตนเอง



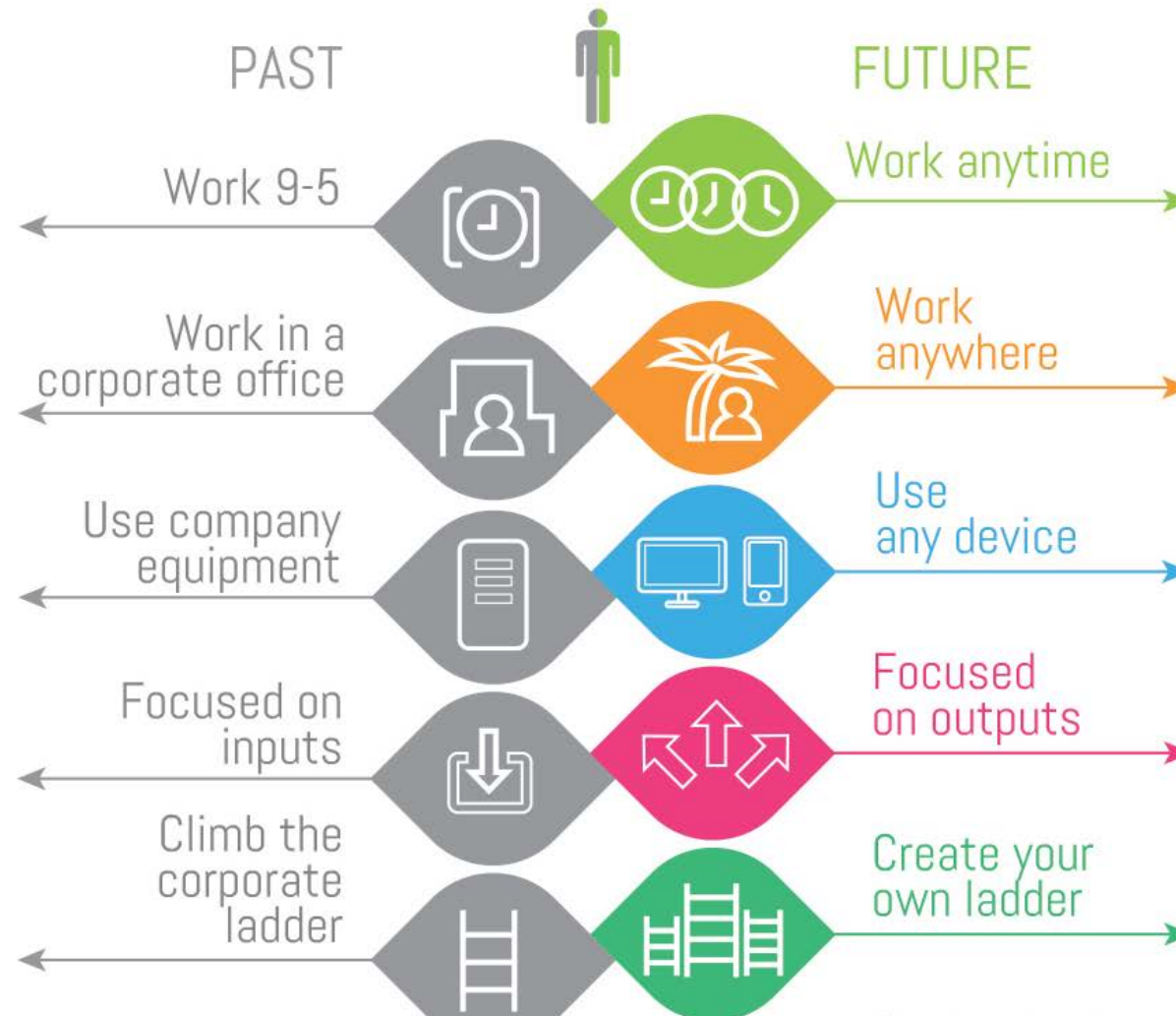
การเป็นคนที่มี ”แรงจูงใจสูง” ในการทำงาน





วิธีการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป

WAYS OF WORK | NEW GENERATION OF WORKERS THAT WILL ENTER OUR WORKFORCE HAS DISTINCTIVE ATTITUDES, ASPIRATIONS, BEHAVIORS, EXPECTATIONS AND MOTIVATIONAL BUTTONS WHICH ARE NOT THE SAME AS IN THE PAST



**Building
a Better Business
by
Building
Strong Teams**



คนเก่งคือใคร?

คนเก่งที่มีพรสวรรค์ (Talent) ในสายงาน HRM (Human Resources Management) นั้น หมายถึง

บุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่นแตกต่างจากคนอื่น ทำงาน
ว่องไว มีความคิดที่เฉียบแหลม มีภาวะการเป็นผู้นำ มีทักษะ
การสื่อสารที่ดี มีความสามารถที่จะดึงดูดความสนใจผู้อื่น ใน
ขณะเดียวกันก็สามารถให้แรงบันดาลใจกับคนอื่นได้ด้วย มี
ทักษะในการทำงานที่มีฝีมือดี มีสัญชาตญาณในการเป็น
ผู้ประกอบการ และสามารถที่จะดูแลควบคุมการทำงาน ทั้ง
กระบวนการตั้งแต่เริ่มต้นจนเป็นผลสำเร็จได้



ลูกน้องที่เก่ง จะทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ
ต้องมีเจ้านายที่ ‘บริหารคน’ เก่ง



คุณค่าที่องค์กรได้รับ จากการมีบุคลากรที่ มีความสามารถ

- ส่งเสริม**สภาพแวดล้อมที่ดี**ในการทำงาน
เกิดบรรยากาศที่กระตือรือร้น มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดการแข่งขันและพัฒนาการใหม่ๆ
- มีการ**สร้างสรรค์สิ่งใหม่**ๆให้องค์กร
วิธีการทำงาน ระบบการบริหารงาน ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ และรวมถึงธุรกิจใหม่ๆ
- เกิดการ**พัฒนาองค์กร**อย่างสม่ำเสมอ
ด้วยกลยุทธ์ที่จะรักษาคนที่มีความสามารถ องค์กรต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา มีโปรเจ็คใหม่ๆ เพื่อสร้างสิ่งท้าทายใหม่ๆ รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนที่จะทำให้องค์กรก้าวหน้า

คุณค่าที่องค์กรได้รับ จากการมีบุคลากรที่ มีความสามารถ

- มีผลประกอบการที่ดี มีผลกำไรที่ดี

ด้วยประสิทธิภาพ ความมุ่งมั่น ตั้งใจ ทุ่มเท ของคนที่มีความสามารถ ระบบการบริหารงานที่ดี จะนำไปสู่ผลประกอบการที่ดี

- องค์กรมีชื่อเสียงและได้รับความเชื่อถือ

ด้วยผลประกอบการที่ดี ทำให้องค์กรมีผลงานและความสำเร็จ เป็นที่รู้จัก ยอมรับ มีชื่อเสียง และน่าเชื่อถือ

- ดึงดูดคนเก่ง ๆ และมีความสามารถให้มาร่วมงาน

คนภายนอกที่มีความสามารถ จะมองหาองค์กรที่มีผลงาน มีศักยภาพในการแข่งขัน มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก

คุณลักษณะของคนเก่ง
มีความสามารถ และ
มีพรสวรรค์ (TALENT)



- มีความรู้ เชี่ยวชาญ และชำนาญในงาน
- มุ่งมั่น เอาชนะเป้าหมาย
- ตื่นเต้นกับความท้าทาย
- ต้องการพัฒนาตนเองเสมอ
- มองหาความก้าวหน้า

Why talented managers and employees want to join
and stay with the organization?

Why you people want to join and stay working with you?

เพราะอะไร
พนักงานที่เก่งและมีฝีมือ
จึงอยากจะมาทำงานกับคุณ?



ให้ความสำคัญกับการจ้างพนักงาน

การเลือกคนมาทำงาน เป็นการลงทุน และ ลงแรง

การมีพนักงานไม่ดี ผู้จัดการจะใช้เวลา **10** เท่า

ที่จะสูญเสียไปกับการจัดการและแก้ปัญหาพนักงาน



สร้างพื้นที่ให้คนเก่งได้เติบโต

องค์กรของเราเหมือนสวน ที่มีพื้นที่จำกัดไว้ปลูกต้นไม้ดี ๆ
ถ้าปล่อยให้ไม้วัชพืชให้ขึ้นมา จะไม่มีพื้นที่เพียงพอ ให้ต้นไม้ดี ๆ

ถ้าผู้จัดการ มีพนักงานที่ไม่ดีในองค์กร จะสร้างปัญหา และ
ผู้จัดการจะไม่มีเวลาดูแล และพัฒนาพนักงานดี ๆ



Best Practice ใน การสร้างทีมที่ดีเยี่ยม

1. สร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง
(Build a Strong Culture)
2. เลือกเอาคนให้ถูกมาทำงาน
(Select the right people)
3. รักษาคนเก่ง
(Keep Top Performers)
4. กำจัดคนไม่เก่ง
(Get rid of low Performers)
5. หมั่นสอนงานให้ทีม
(Never stop Training)



ไปให้สุด...

ทะลุขีดจำกัดของตัวเอง



“To improve is to change; to be perfect is to change often.”

-Winston Churchill-





Disrupt or be disrupted

If you don't disrupt yourself
someone else will do it for you

Thank you

