



Strategic HR and HR Trend Beyond 2019

กิติ มาดิลกโกวิท

14 มีนาคม 2562

บรรยายสำหรับ ศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรมนุษย์แห่งสถาบันการจัดการ
ปัญญากิวัฒน์ และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

ราคาน้ำมัน



	ราคาน้ำมันดิบโลก (\$US/บาร์เรล)	ราคาน้ำมันสถานีบริการ กทม.	
ปี พ.ศ.		แก๊สโซฮอล 95 (บาท/ลิตร)	ดีเซล (บาท/ลิตร)
กลางปี 2551	147	38	44
กลางปี 2557	110	41	30
มีนาคม 2562	50 (ประมาณ)	28	27

AEC

ASEAN Economic Community

Single Market and Production base

Free flow of goods services,
investment, and skilled labor

Free flow of capital

Mutual Recognition Arrangement (MRA)
Free movement and employment of qualified and
certified personnel between ASEAN member countries

7

Professionals:

Engineer, Accountant,
Architect, Explorer, Doctor,
Dentist, and Nurse

Opportunities

- New talent from regional
- Promote international work environment (Language & Diversity)

Threats

- Brain Drain
- Minimum salary rate adjustment

7 วิชาชีพที่สามารถย้ายแรงงานฝีมืออย่างเสรี
ในประชาคมอาเซียน

1. แพทย์

2. ทันตแพทย์

3. นักบัญชี

6. สถาปนิก

7. นักสำรวจ

4. วิศวกร

5. พยาบาล



อนาคตจะเป็นอย่างไร?



Generation Y

Lifestyle

- Social Media
- outdoor activities
- Thinking outside the box

GENERATION



นักศึกษา ปี 3-4

Focus group 37 คน

Questionnaire 1,320 คน

(รวม 1,357 คน, 12 มหาวิทยาลัย)

Workstyle

- ครอบครัวมีอิทธิพลในการเลือกคณะเรียน และเลือกงาน
- สายวิชาชีพเฉพาะทาง มีเป้าหมายชัดเจนกว่า สายสังคมศาสตร์
- เลือกงานตามวิชาชีพที่จบ ลักษณะงานตรงกับที่เรียนมา

Criteria

- 1) Job Description
- 2) Salary
- 3) Security

Study

- เรียนต่อทันที หากมีเงินทุน (ขั้นต่ำจบ ป.โท)
- เรียนไปทำงานไป เพื่อหารายได้
- สายTechnical มักจะทำงานระยะหนึ่ง
จึงจะเรียนต่อ

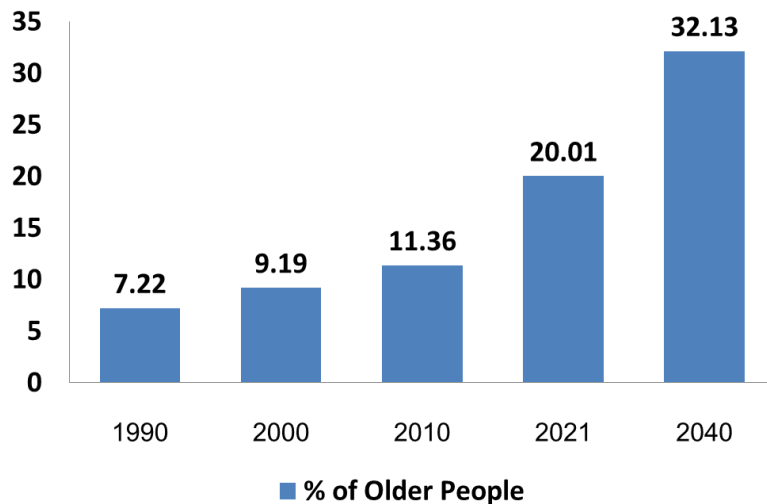
Goal

- Age of 20-24 ปี สนใจเรื่องเรียนต่อ
- อายุ 25-34 ปี สร้างฐานะ ซื้อบ้าน
ซื้อรถ แต่งงาน สร้างธุรกิจส่วนตัว
- วางแผนเกษียณเร็วอายุ 45 ปี โดย
มีธุรกิจส่วนตัว หรือไม่ต้องทำงาน

Aging Society

%

The increase of more than age of 60 population in Thailand



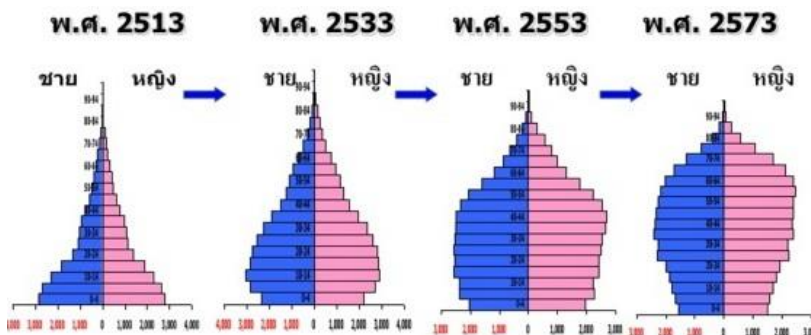
National Statistical Office and
Office of the National Economic and Social Development Board

Population Structure Change

- Birth rate declining
- Working population declining
- Increasing of older population

Aging Society :

age of >60 population over 20% in the year 2021



Institute for Population and Social Research

Preparation

- Extend the age retirement
- People Development

HR Evolutions

Industrial Productivity	Globalization Free trade & Technology	The raise of Internet -Speed , Communication , Information , Networking	(Thailand 4.0) Value chain integration & Real time business	Automation & Big data
--------------------------------	---	--	--	----------------------------------

before **1970** **1970** **1990** **2010** **Next**

Labor Management	Labor Relation employee engagement	Flexibility , Diversity and change management	Job Based and Competency Based Management	Automation ?
coaching by supervisor OJT	The Classroom training & Action Learning	Self Learning And e learning	The 70 20 10 and beyond e- learning	?

Global HR Trends

SHRM 2014

- เทคโนโลยีที่ล้ำยุค
- การ **outsource** งานบางส่วน
- ทักษะและค่านิยมของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไป
- โครงสร้างพนักงานและความหลากหลาย
- ความเป็นโลกาภิวัตน์
- การพัฒนาทักษะพนักงานให้ทันกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไป
- การสร้างคุณค่าให้กับผู้ถือหุ้นมากขึ้น

SHRM 2018

- การใช้ปัญญาประดิษฐ์ในงานวิชาชีพ นอกเหนือจากงานผลิต
- การเพิ่มขึ้นของการรับงานอิสระเป็นชิ้นเล็ก ๆ ของคนรุ่นใหม่ โดยไม่ต้องเป็นพนักงานประจำ
- โครงสร้างพนักงานในองค์กรที่เปลี่ยนไป จำนวนพนักงานผู้หญิงที่มากขึ้น ความหลากหลายของ **Generations**
- สังคมทำงานที่มีเครือข่ายไม่จำกัดเฉพาะภายในองค์กร
- การยอมรับว่ากำลังคน คือ การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ไม่ใช่ สินค้า บริการ

HR 2025: กลยุทธ์ที่ต้องเตรียม

9

1. ยอมรับความสำคัญของเทคโนโลยีสมัยใหม่และการวิเคราะห์
2. รู้เท่าทันทิศทางธุรกิจขององค์กร
3. ยังต้องทำกิจกรรมหลักของ **HR** คือการสรรหาและการรักษาคนไว้
4. เตรียมรับสถานการณ์คนรุ่นใหม่ที่เข้าออกเป็นปกติด้วยระบบอัตโนมัติ การใช้หุ่นยนต์แทน
5. ออกแบบผลประโยชน์และสวัสดิการให้ถูกใจคนรุ่นใหม่
6. ปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมาย
7. ต้องพัฒนาสมรรถนะตัวเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

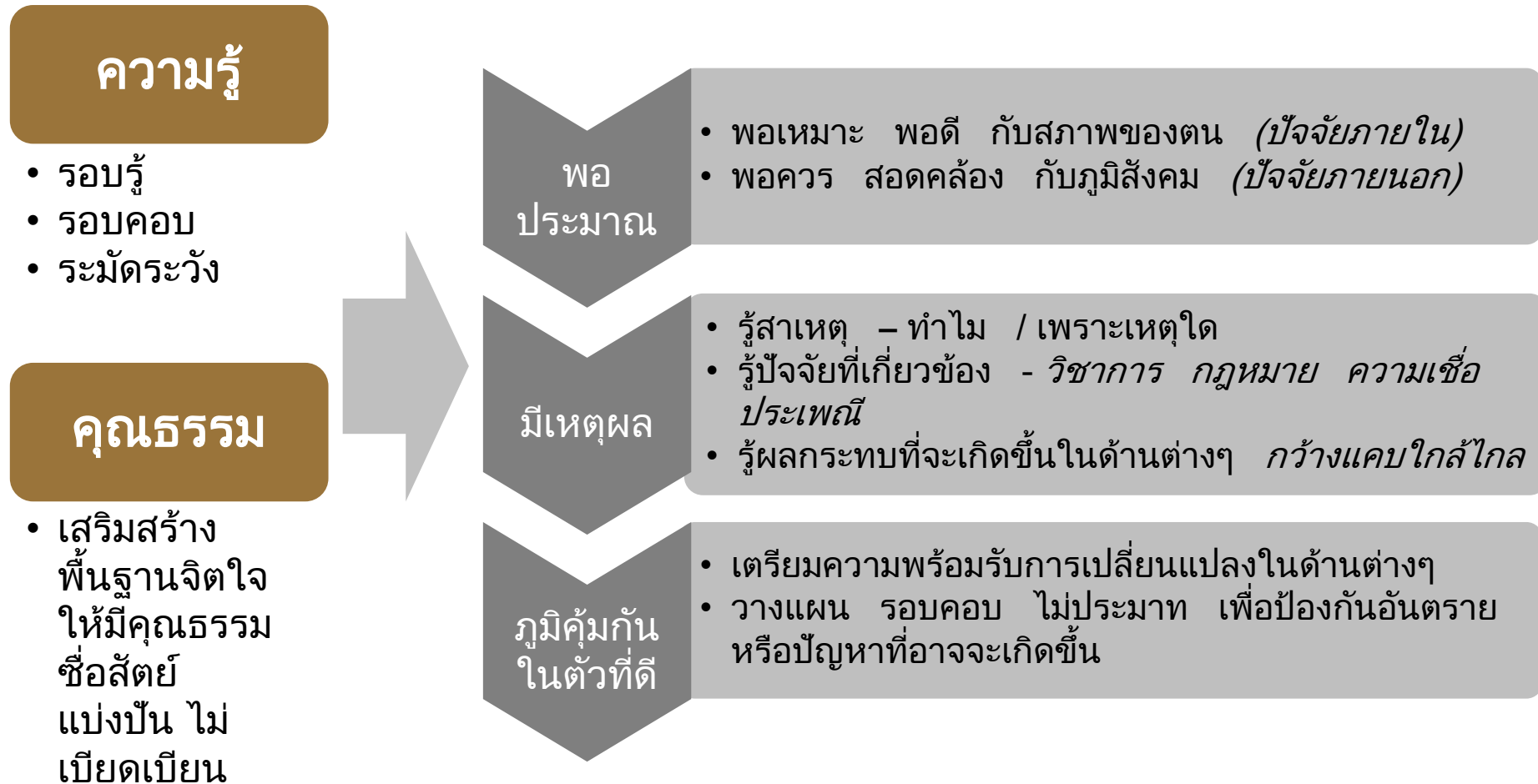
(Susan Milligan รวบรวมความเห็นจากผู้บริหาร HR หลายองค์กร เช่น E&Y, Cisco, Willis Towers Watson)

การตัดสินใจและการที่ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง



ที่มา: ดร.ปริญญช ธรรมปรียา ผอ.ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ สนง.ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และกรรมการมูลนิธิมันพัฒนา

ลักษณะของกิจกรรมตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง



ที่มา: ดร.ปริญญช ธรรมปรียา ผอ.ศูนย์สถานศึกษาพอเพียง มูลนิธิยุวสถิรคุณ สนง.ทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และกรรมการมูลนิธิมั่นพัฒนา

พอประมาณ

- ใช้คนพอดี ตรงกับงาน
- จ่ายเงินเดือนที่แข่งขันกับตลาดเดียวกันได้ เป็นธรรมตามผลงานและความสามารถ
- ให้รางวัลและการยกย่องตามหลักเกณฑ์โปร่งใส
- จัดสวัสดิการตามความจำเป็นของคนส่วนใหญ่และความสามารถขององค์กร ปรับปรุงตามความจำเป็น
- สร้างความสมดุลระหว่างงานกับส่วนตัว

มีเหตุผล

- คัดเลือกคนตามความจำเป็นของธุรกิจ และคำนึงถึงผลกระทบยาว
- กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติบริหารคนที่อธิบายได้
- มีระบบจำแนกคนที่เที่ยงตรง
- สร้างแนวทางการผูกพันกับพนักงานที่ปฏิบัติได้จริง
- ปฏิบัติตามกฎหมาย มาตรฐานสากล

ภูมิคุ้มกัน

- พัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทั่วถึง
- มีแผนการทดแทนคนที่พร้อม
- มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

ความรู้

- สร้างนิสัยกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้
ตลอดเวลา
- สร้างค่านิยมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง

คุณธรรม

- มีจรรยาบรรณ
- เข้าใจและปฏิบัติตามคุณค่าหลักขององค์กร



Strategic HR based on Sustainable HR