

People Motivation

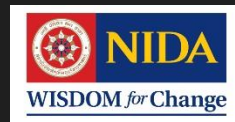
SUDKANUNG KAMBARAT
PMAT PRESIDENT

สุดคั่นง บัมภรตน์ (เอ)

EDUCATION



Bachelor of Laws (Honor),
Thammasat University



Master of Public and Private
Management, National Institute
of Development Administration



Management Development
Program, The Wharton School

*My leadership
journey...*

PROFESSIONAL EXPERIENCE

Lawyer,
SCG Academy Manager
1991-2010



2010-2011
Vice President,
Head of Recruitment

HR Director
2011-2012



2013-2017
Vice President HR Policy and
System

Executive Vice President :
Human Resources
2017-2021



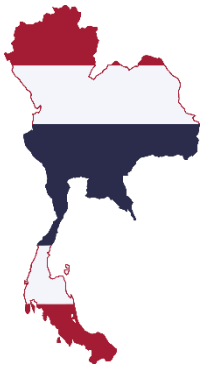
2013-2017
President of PMAT
HR Advisor

SKILL & CERTIFICATION

- HR Expert Accreditation Highest Level - Thailand Professional Qualification Institute
- Professional Coaching Certification - Thailand Coaching Institute
- Leader As A Coach - PACRIM Group
- CHRO Re-imagining Leadership & Learning Summit - Ge Crotonville USA
- Leadership Summit: Exploring Leadership For The Good Life -
- Sustainable Brands Thailand And The GNH Centre Bhutan
- Leadership: Great Leaders, Great Teams, Great Results - PACRIM Group
- Targeted Selection Certification DDI
- StrengthsFinder Coach



**PMAT มุ่งมั่นเป็นเสาหลัก
ของการพัฒนาศักยภาพมนุษย์
เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า
นำพาประเทศไปสู่ความยั่งยืน**



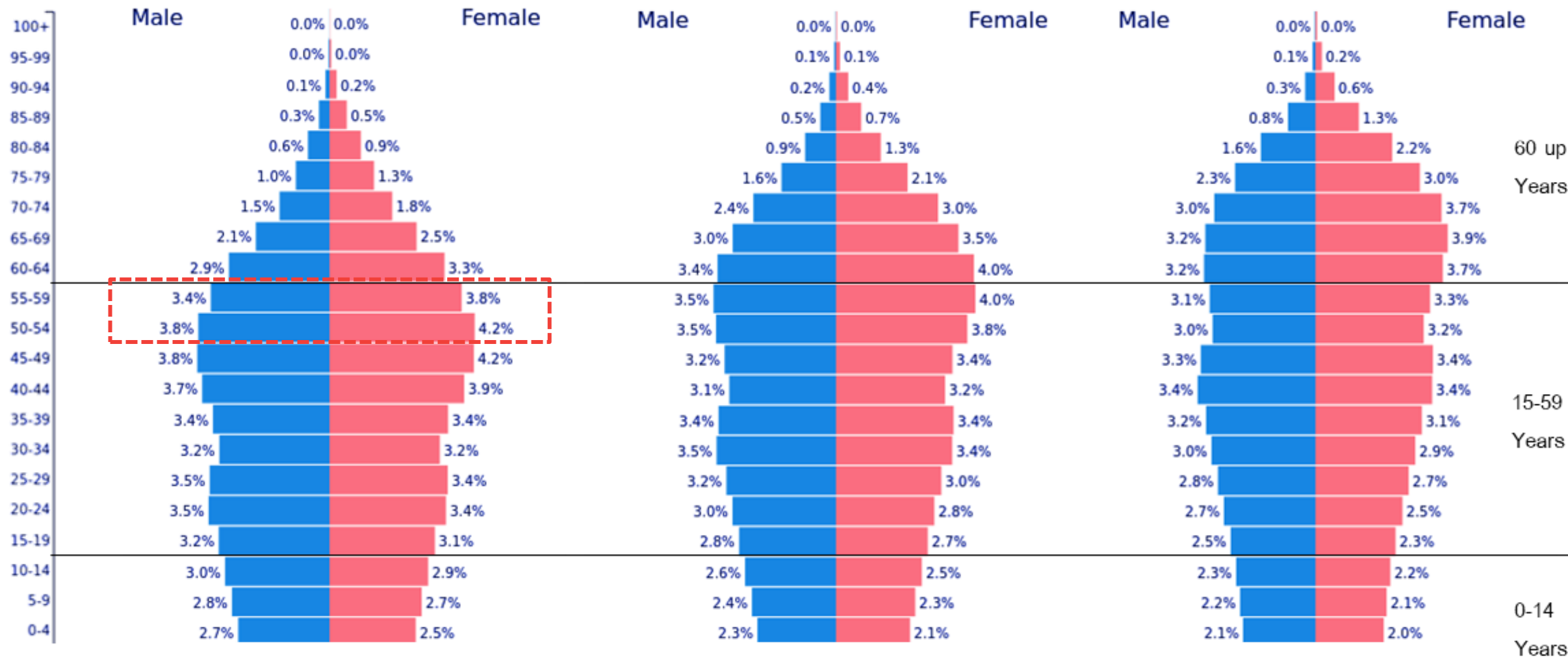
Thailand Workforce Supply

Demographic Analysis

Thailand-Age Structure Trends

: Next forward 20 years

ประชากร เข้าสู่วัยเกษียณ
2020 – 2025 5 ล้านคน
2026 – 2030 5.4 ล้านคน
10 ปี = 15% ของประชากรไทย



2020

Population : 67,799,977

2030

Population : 68,345,542

2040

Population : 67,008,295

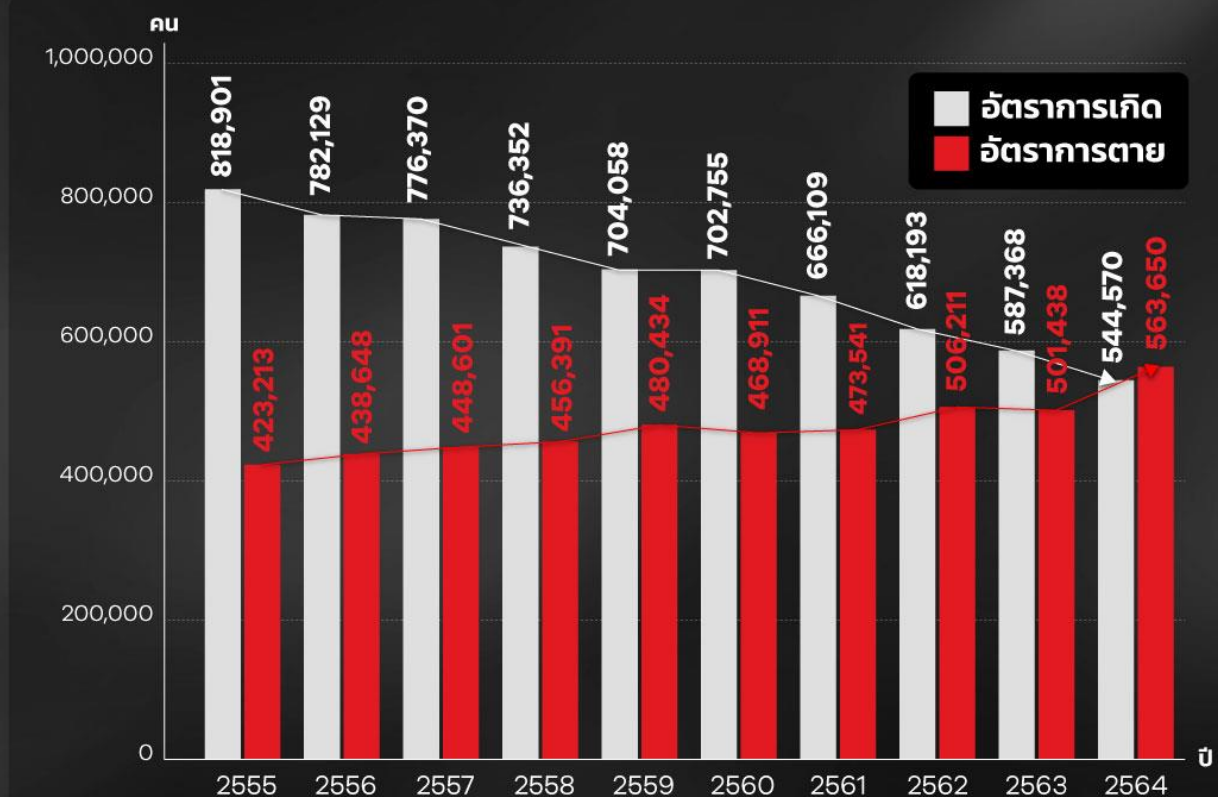
Female Male

Sources : populationpyramid.net

Sources : populationpyramid.net

THE STANDARD

‘เกิดน้อย ตายเยอะ’
ย้อนดูอัตราการเกิด-ตาย ในรอบ 9 ปี



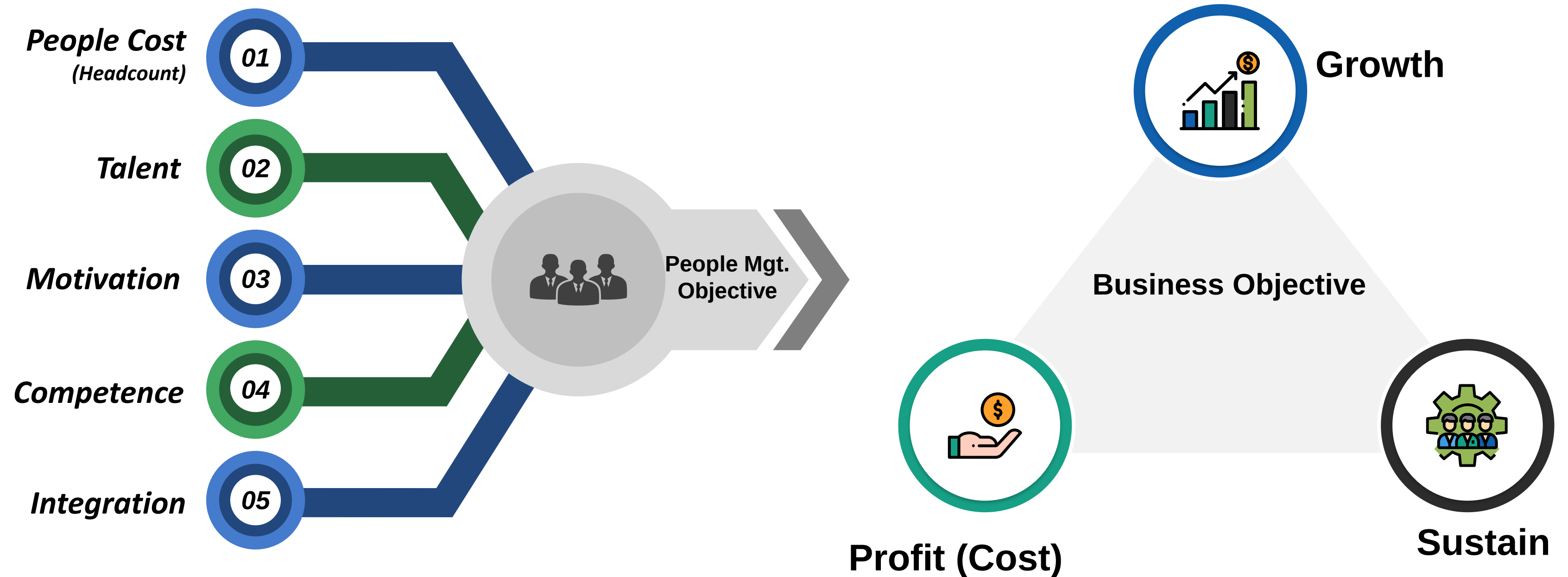
ผลกระทบระยะยาวจากปัญหา ‘เด็กเกิดใหม่ลดลง’

- เศรษฐกิจมีแนวโน้มชะลอตัวหรือย่ำแย่ลง
- คนทำงานน้อยลง ชนวัยผู้สูงอายุเพิ่มขึ้น
- อัตราการเติบโตของ GDP ในประเทศลดลง
- ตลาดแรงงานไม่มั่นคง พึ่งพาแรงงานข้ามชาติมากขึ้น

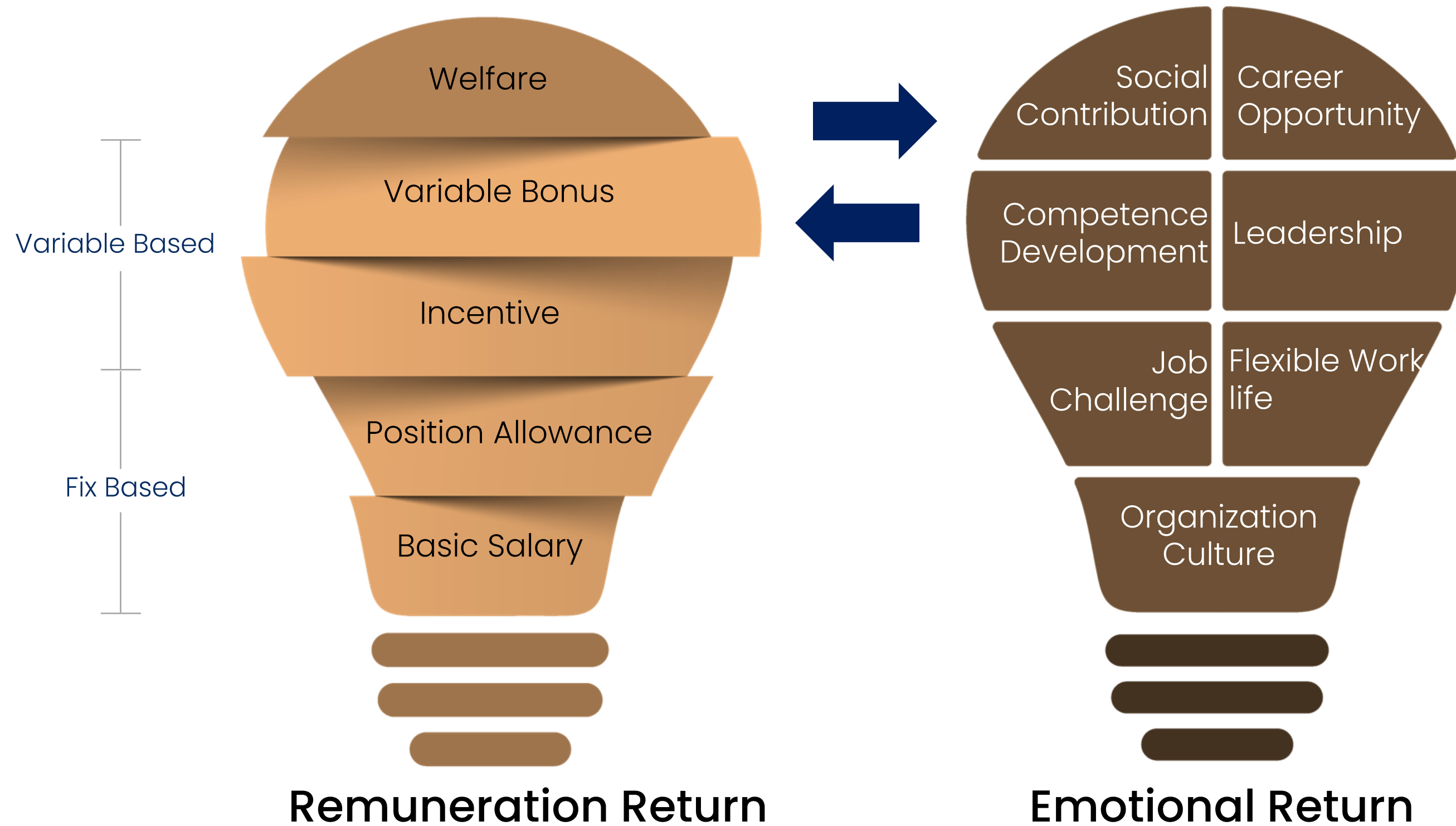
อ้างอิง: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

thestandard.co

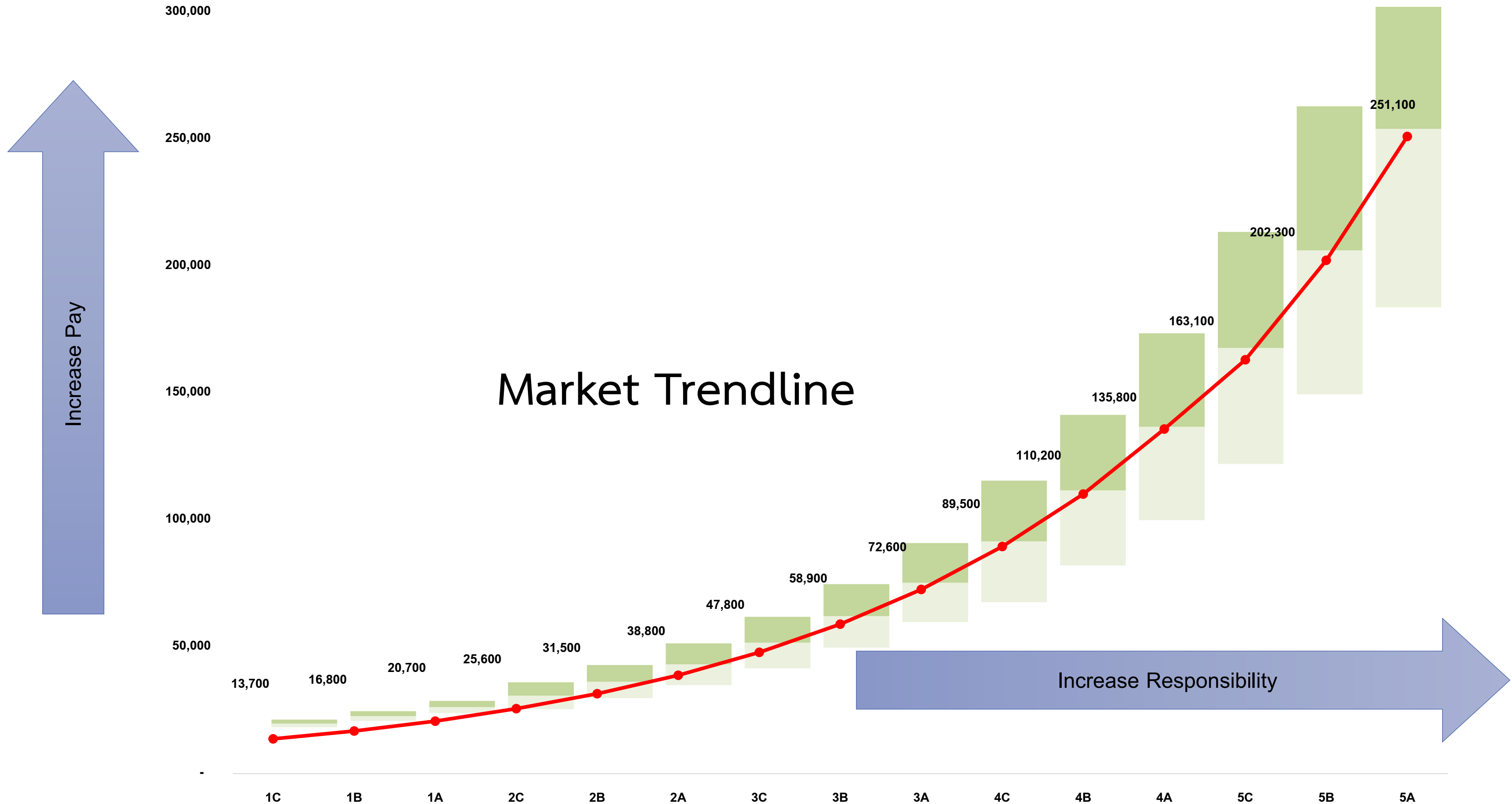
People Management Objective



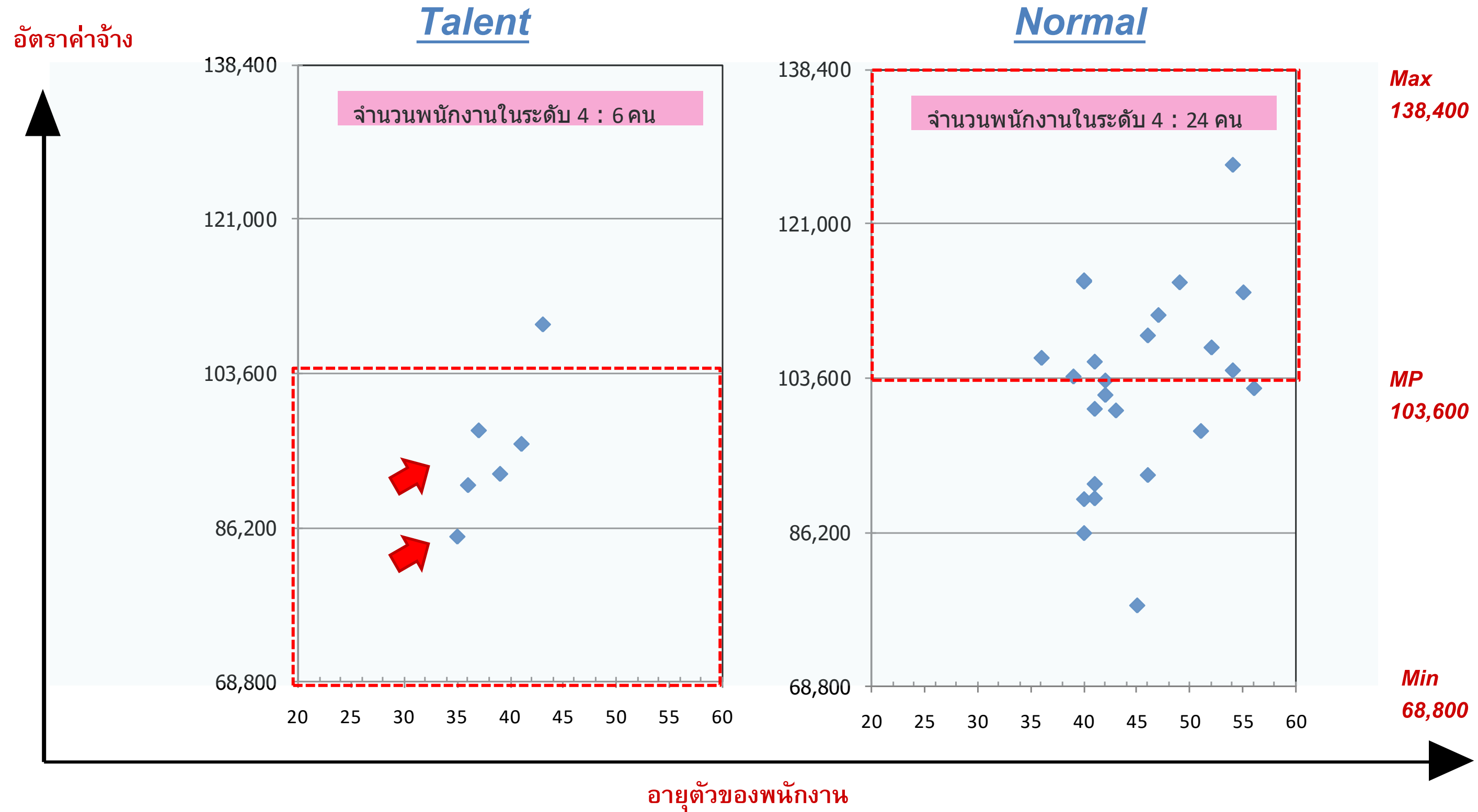
Motivation



Pay Effective ?

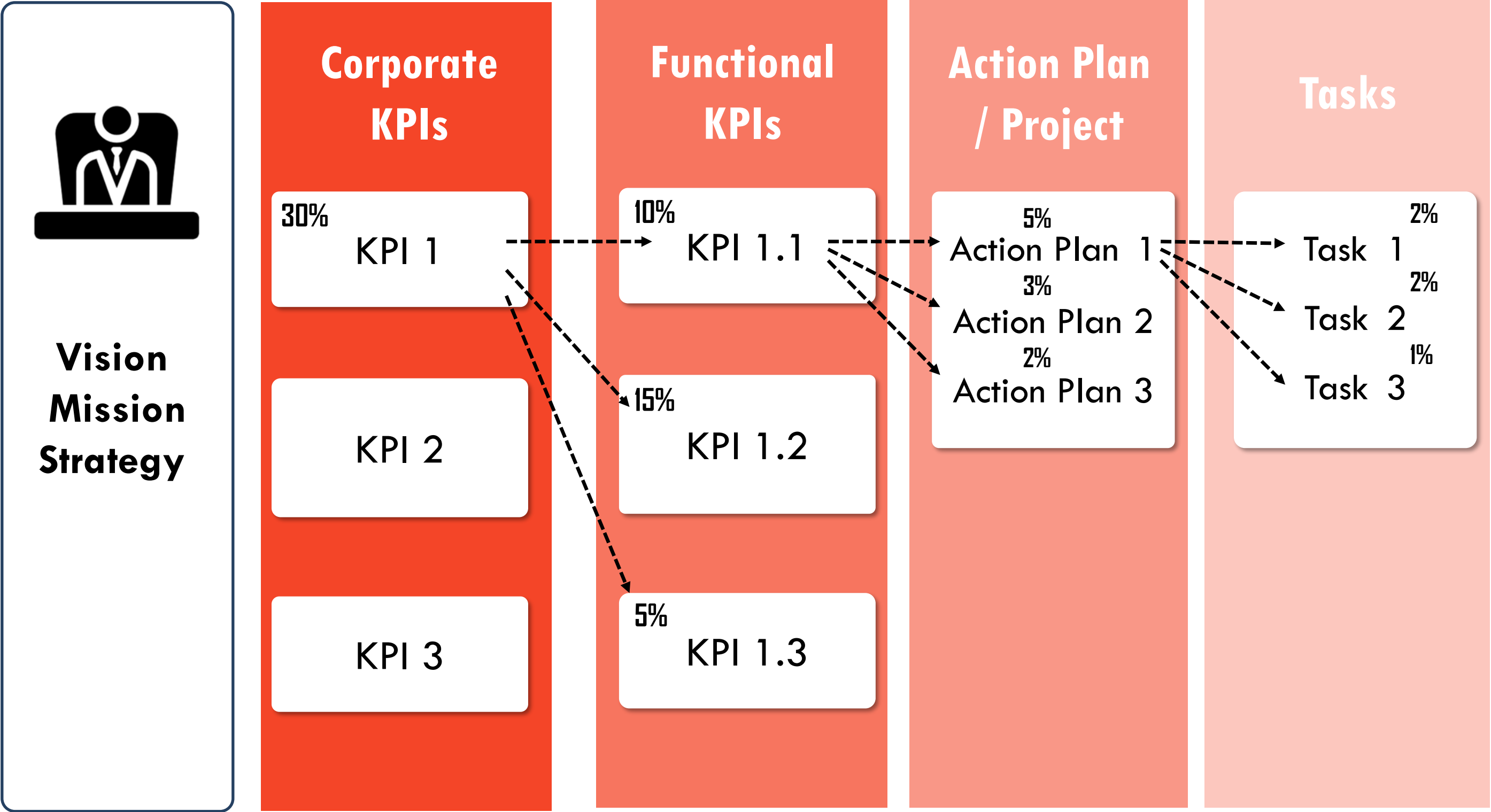


Ineffective Pay Analysis



Employee support organization target ?

Linkage From Strategy to People Performance



10 HR CHALLENGES IN POLYCRISIS



Source: PMAT

CRISIS MANAGEMENT AND EMPLOYEE WELL-BEING



ADAPTATION TO RAPID CHANGE



BALANCING STABILITY AND FLEXIBILITY



DIVERSITY EQUITY AND INCLUSION



DIGITAL TRANSFORMATION



ETHICAL DECISION-MAKING IN COMPLEX SITUATIONS



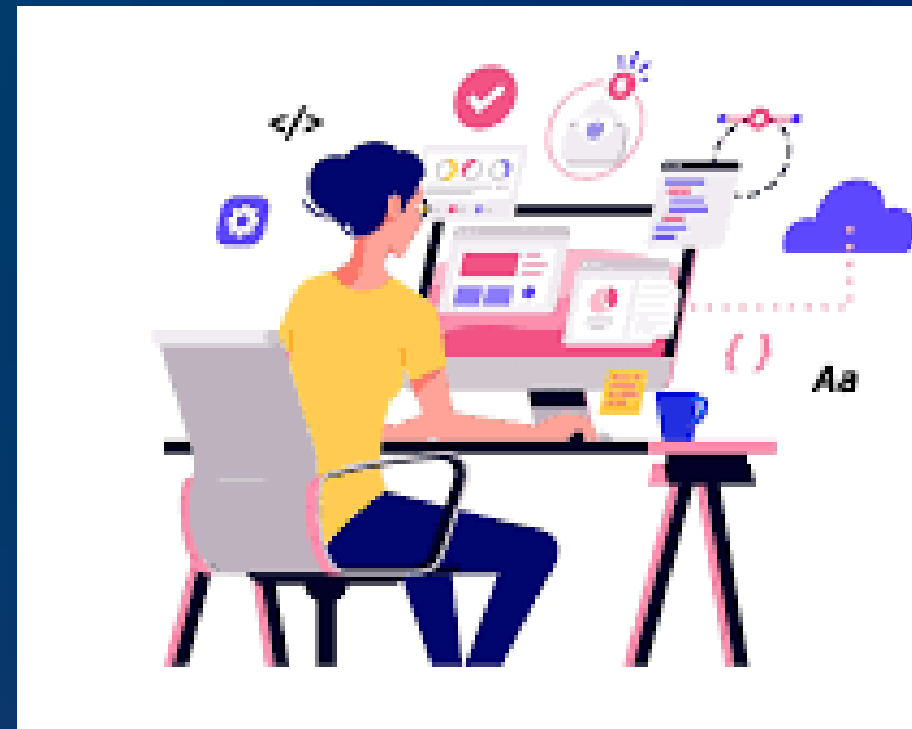
CONTINUOUS LEARNING AND SKILL DEVELOPMENT



TALENT SCARCITY IN KEY AREAS



REMOTE WORK



LEADERSHIP IN UNCERTAINTY



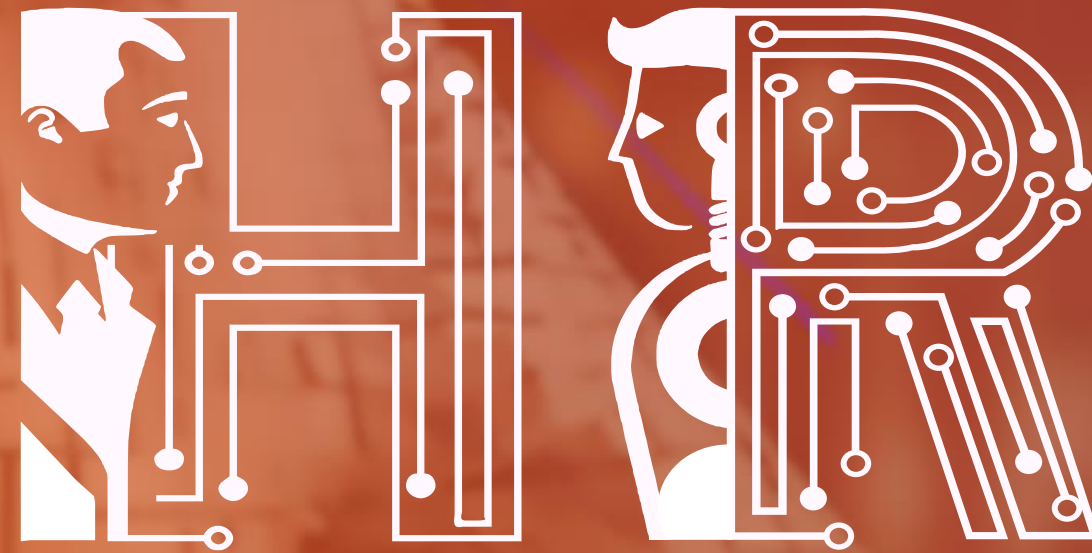
The Future of Work in 2024: Navigating Through Uncertainties

3 Key Shifts

- Surge in advanced tech adoption
- Rise of remote/hybrid models.
- Heightened focus on well-being

13

THAILAND HR TECH



2 0 2 4

CONFERENCE & EXPOSITION

Shaping tomorrow, today Welcome to the digital revolution of well-being, leadership, and sustainability

What Will 2024 Hold When It Comes to Digital Workplace ? Employee Experience & Well-being

Source: **Dion Hinchcliffe**, Vice President and Principal Analyst at Constellation Research
<https://dionhinchcliffe.com/2023/07/26/the-future-of-work-in-2024-navigating-through-uncertainties/>

Employee Experience



Meaningful Work	Strong Management	Positive Workplace	Health & Wellbeing	Growth Opportunity	Trust in the Organization
Job and values fit	Clear goals with stretch opportunity	Tools, processes and systems to get work done productively	Safety and security in all aspects of work	Open, facilitated job and role mobility	Mission and purpose beyond financial goals
Autonomy and agency	Regular coaching and feedback	Appreciation, recognition, and rewards	Personal fitness, health, and physical wellbeing support	Career growth in multiple paths	Transparency, empathy, and integrity of leadership
Agile teams, supportive coworkers	A focus on management development	Flexible hours and workspace	Psychological and emotional wellbeing and support	Many forms of learning as needed	Continuous investment in people
Time to focus, innovate, and recover	Transparent, simple performance management	Inclusive, diverse, and sense of belonging and community	Family and financial support	A culture that supports learning	Focus on society, environment, and community

Strength of impact

Moderate

Medium

High

Very High

Understanding Cross-Generational Employees

Generational Differences



Traditionalists
(Born before 1946)



Baby Boomers
(1946 - 1964)



Generation X
(1965 - 1979)



Millennials
(1980 - 1994)



Generation Z
(1995 - 2010)

Communication and feedback needs

"No news is good news"

"Performance review once a year is sufficient"

"Frequent, honest feedback"

"Immediate feedback"

"Frequent, prompt, swift and face-to-face feedback"

Working Styles

Do what you're told, earn your way up the hierarchy by seniority

Compete and grind your way to the top

Independent, divide and conquer approach

Highly collaborative & vocal, speaking up is important

Self-directed and independent approach to learning

Motivation and priorities

Treated fairly
Pass time

Recognition
Staying relevant and useful

Provision

Find community, meaning and purpose

Supportive leaders, meaning and purpose

Work values and expectations

Loyalty
"I am at my workplace for 8-hour. If necessary, I stay late to complete an assignment"

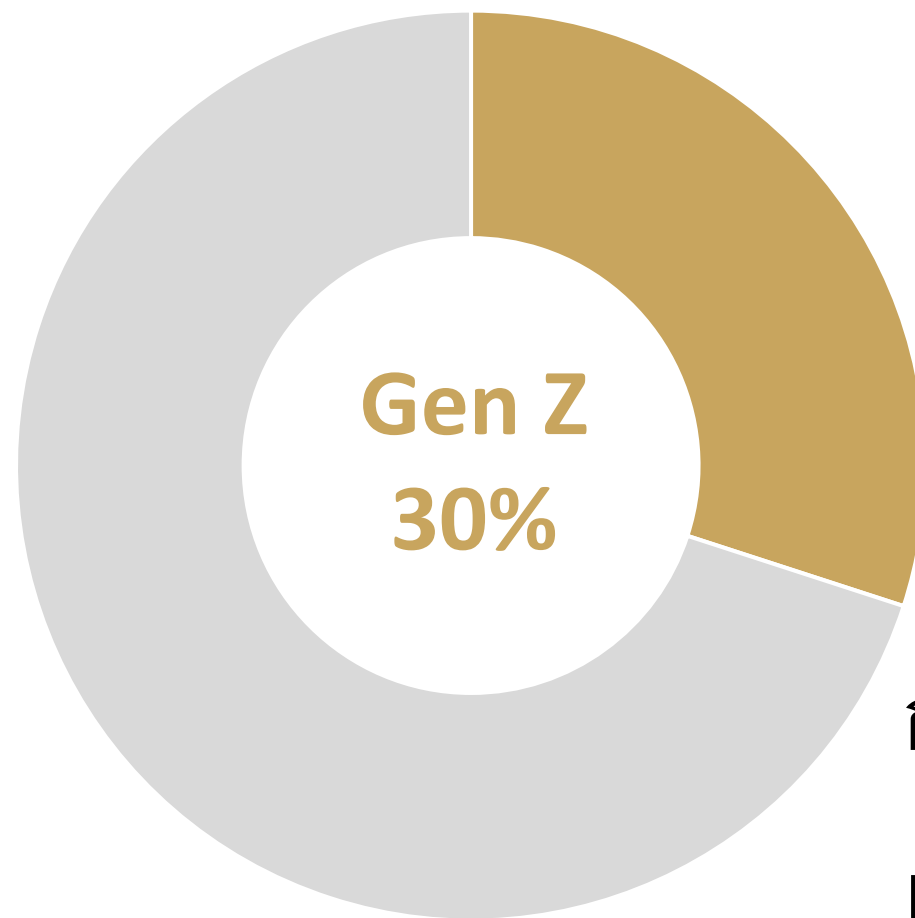
Driven
"I am at my workplace for 8-10 hours. If necessary, I will take work home"

Efficiency
"I try to complete my work at the office. If necessary, I will take it home"

Work-life integration
"This is a 24/7 world, I work until 4:00 and will log on tonight"

Work-life balance
"I don't want to think about work after working hours"

Gen Z คือใคร ทำไมถึงต้องให้ความสำคัญ



“Digital Native”

- วัยรุ่น อายุ 11-18 ปี
- ช่วงวัยมหาวิทยาลัย อายุ 18-22 ปี
- วัย First Jobber อายุ 22-24 ปี
- วัยทำงาน อายุ 24 – 26 ปี

กลุ่มคนที่พา ‘โอกาส’ ใหม่ ๆ
เข้ามาสู่องค์กร

Gen Z คิดเป็นจำนวน 1 ใน 3 ของประชากร
โลก และคิดเป็นประมาณ 30% ของประชากรใน
ประเทศไทย

Source: ส่องเทรนด์การตลาด Gen Z 2024, <https://zortout.com/blog/mrmarketing-gen-z-2024>, เมื่อประชากร Gen Z ตบเท้า
เข้าสู่วัยทำงาน, <https://waymagazine.org/gen-z-as-a-new-jobber/>

ทำความเข้าใจเจน Z



งาน

งานที่ดีต้องส่งเสริม work-life balance ความมั่นคงและค่าตอบแทน เป็นปัจจัยรอง เจน Z ไม่ต้องการทำงานเกินขอบเขตงานตามที่ตกลงไว้ ชอบทำงานเป็นชิ้นๆ ที่พวกเขาสามารถทุ่มเททำให้สำเร็จได้ในเวลาอันสั้น และจับต้องความสำเร็จได้เร็ว

หัวหน้า

หัวหน้าหรือนายจ้างที่น่าร่วมงานด้วยต้องให้ความสำคัญกับปัญหาทางสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ไม่มีอคติต่อสีผิว ชาติพันธุ์ ศาสนา ยอมรับและเคารพในความแตกต่างหลากหลาย รวมถึงยอมรับ แนวคิดการทำงานของเจน Z ที่จะไม่ทุ่มเททำงานจนไม่มีเวลาใช้ชีวิต เพราะชีวิตเจน Z มีหลายมิติ งานเป็นเพียงแค่ส่วนหนึ่งเท่านั้น

ที่ทำงาน

เจน Z ไม่กลัวความเปลี่ยนแปลงในที่ทำงาน ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับคนในที่ทำงานที่นอกเหนือ จากเรื่องงานไม่ใช่สิ่งจำเป็นสำหรับเจน Z เพราะโลกและสังคมที่แท้จริงของพวกเขาอยู่บนหน้าจอ ที่ทำงานในฝันของเจน Z คือ ห้องประชุมใน Zoom ความเปลี่ยนแปลงในที่ทำงานของเจน Z จะเกิดขึ้น เมื่อพวกเขาต้องใช้เวลาในที่ทำงานมากเกินไป จนเบียดบังเวลาอื่นๆ ในชีวิต



องค์กรแบบไหนที่โดนใจ Gen Z

มีผลตอบแทนที่ดี

Gen Z เกือบ 1 ใน 3 กังวลเรื่องค่าครองชีพที่สุดในบรรดาเรื่องทั้งหมด เพราะผลสำรวจที่สหรัฐอเมริกาพบว่า กำลังซื้อของคนรุ่นนี้น้อยกว่า Baby boomer ในช่วงอายุเท่ากันถึง 86%

มีความยืดหยุ่น

Gen Z ต้องการความยืดหยุ่นทั้งสถานที่และเวลาทำงาน องค์กรควรเปิดกว้างให้พนักงานทำงานจากที่ไหนก็ได้ (remote working) และมีอิสระในการกำหนดตารางเข้าออกงานเอง



โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และ ความก้าวหน้า

Gen Z มองว่างานที่ดีคืองานที่ได้เรียนรู้อะไรใหม่ ๆ และมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน องค์กรควรมีนโยบายการฝึกอบรมและพัฒนาที่ชัดเจน HR และหัวหน้างานควรพูดคุยเรื่อง career path กับ Gen Z เป็นระยะ

วัฒนธรรมองค์กรที่ตรงกับความเชื่อ

Gen Z ต้องการการทำงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเท่าเทียม และยอมรับความแตกต่าง องค์กรควรมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม

Workplace well-being





ข้อมูลการประเมินสุขภาพจิตคนไทย

[Download PDF](#)[Download Excel](#)

จำนวนผู้ตอบแบบประเมิน

4,253,805



วันที่ประเมิน
1 มกราคม 2563 to 5 กรกฎาคม 2566
and Null values

ช่วงอายุ

All

เขตสุขภาพ

Multiple values

จังหวัด

All

All

ตำบล

อำเภอ

All

เครียดสูง

6.71 %
285,302

(เครียดระดับมากถึงมากที่สุด)

เสี่ยงซึมเศร้า

8.03 %
341,650

(เสี่ยงต่อภาวะซึมเศร้า 9Q≥7)

เสี่ยงฆ่าตัวตาย

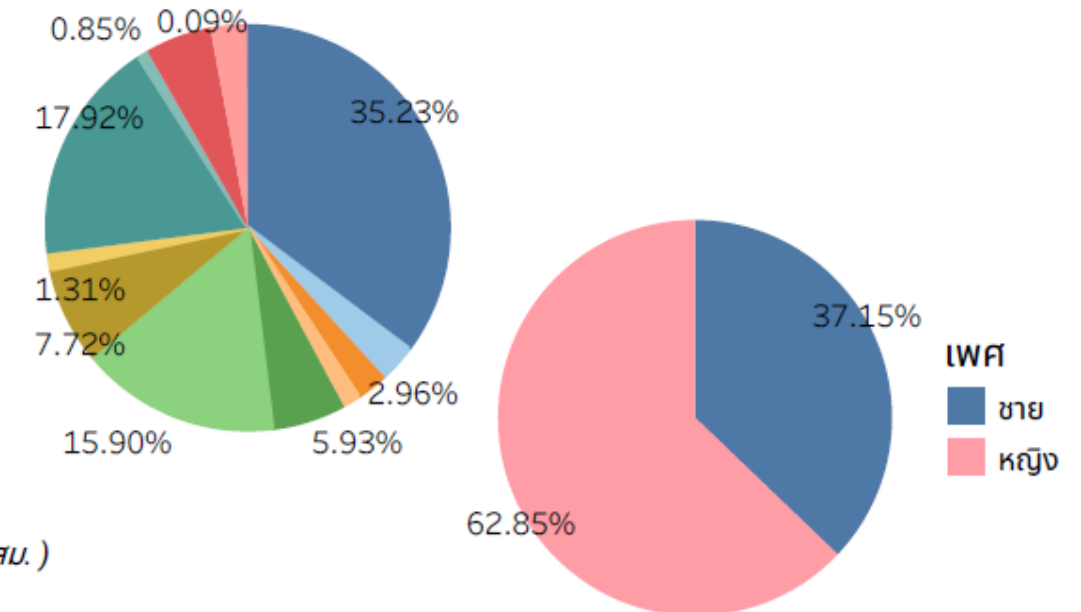
4.43 %
188,294

(เสี่ยงฆ่าตัวตาย 8Q≥1)

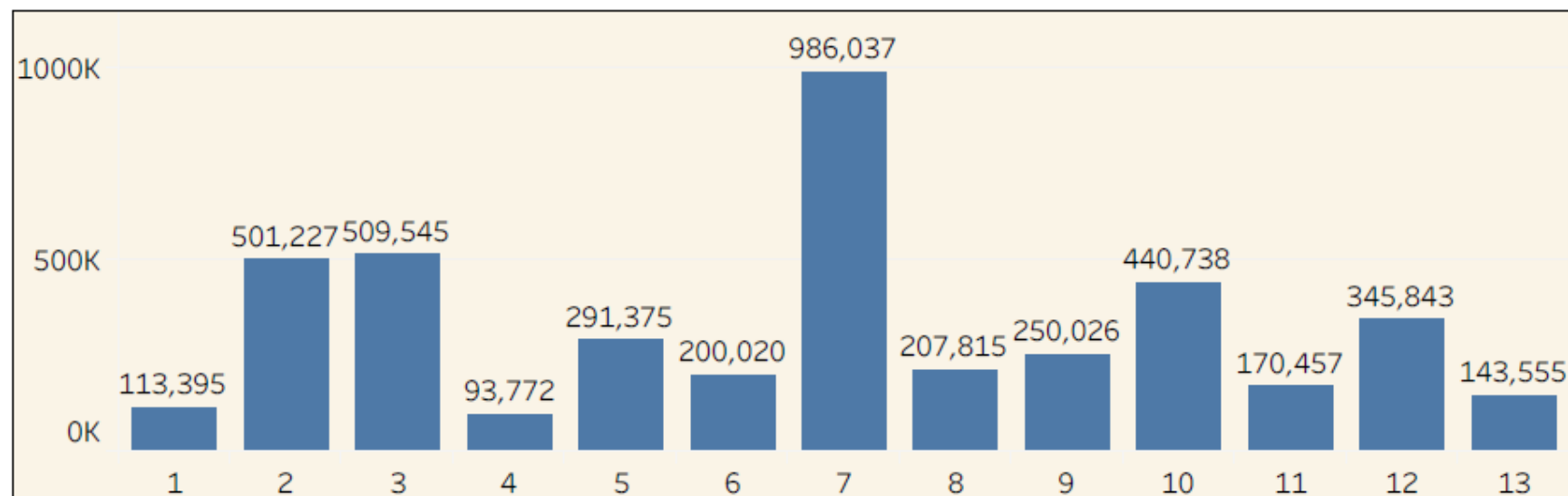
มีภาวะหมดไฟ

4.19 %
38,932

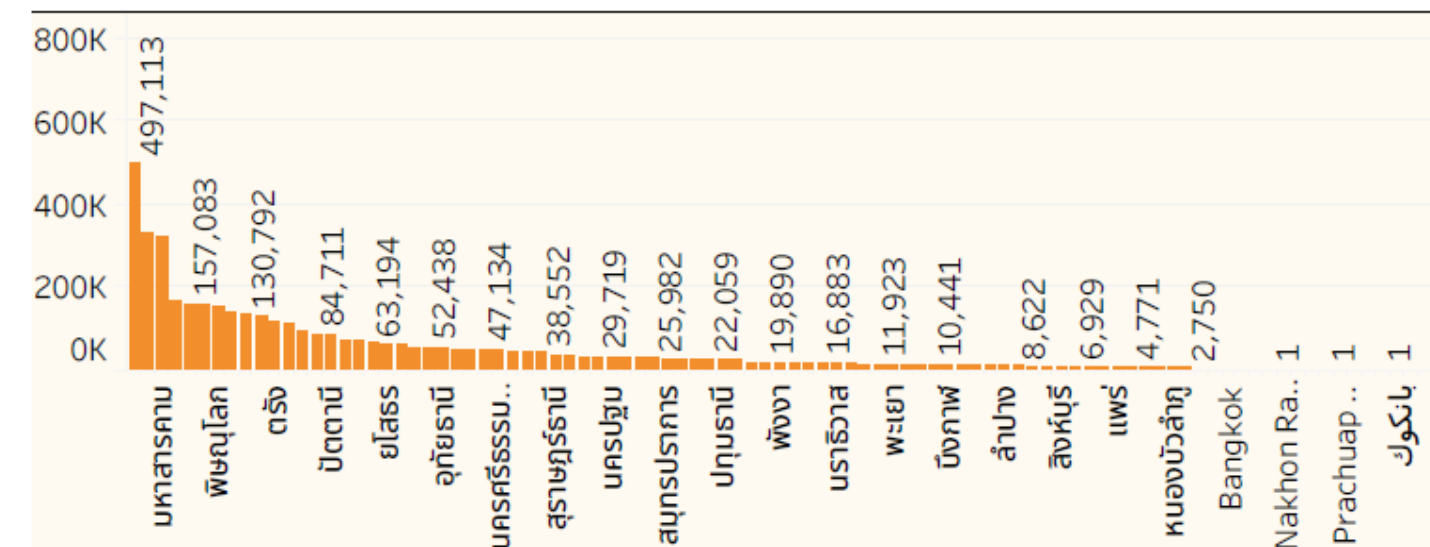
(ภาวะหมดไฟ Burn out ≥3 กลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และ อสม.)



จำนวนผู้ตอบแบบประเมินเขตสุขภาพ 1 - 13



จำนวนผู้ตอบแบบประเมินรายจังหวัด





สัญญาณเตือน ภาวะซึมเศร้าจากการทำงาน



การทำงานนับเป็นหนึ่งในสาเหตุหลักของความเครียด การทำงานอาจทำให้รู้สึกกดดัน โดยเฉพาะในช่วง Work from home เนื่องจากมักทำงานไม่เป็นเวลา ส่งผลเสียต่อสุขภาพจิต จนนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าได้

สัญญาณเตือน

- 1 รู้สึกวิตกกังวลมากขึ้นเรื่อย ๆ เมื่อต้องจัดการกับงานในสถานการณ์ที่ตึงเครียด คิดเรื่องงานตลอดแม้ไม่อยู่ที่ทำงาน
 - 2 เบื่องาน ไม่มีความพอใจในงานที่ทำ
 - 3 รู้สึกเศร้าหรือไม่มีเวลาเหลือให้ทำกิจกรรมอื่น ๆ (ติดต่อกันเป็นเวลานาน)
 - 4 รู้สึกไม่สนใจในงานเท่าที่เคย
 - 5 รู้สึกสิ้นหวัง
 - 6 ขาดสมาธิกับงาน ความใส่ใจกับงานลดน้อยลง
 - 7 งานเกิดข้อผิดพลาดมากขึ้น
 - 8 ปวดศีรษะ มีการขาดหรือมาสาย อยากเลิกงานหรือกลับบ้านก่อนเวลาเป็นประจำ
 - 9 ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ลดลง รู้สึกหงุดหงิดง่าย ความอดทนต่ำลง
 - 10 มีปัญหาเกี่ยวกับการนอนหลับ
 - 11 ต้องพึ่งยานอนหลับ หรือดื่มแอลกอฮอล์ เพื่อช่วยให้นอนหลับได้
- 

ผลการศึกษาของ Cigna

- ในปี 2562 ประเมินการค่าใช้จ่ายต่อปีสำหรับการดูแลรักษาความเจ็บป่วยจากปัญหาความเครียดของไทยสูงถึง 21,500 ล้านบาท
- ไทยมีระดับความเครียดสูงเป็นอันดับ 5 จาก 23 ประเทศที่สำรวจ สิ่งที่คนไทยกังวลมากที่สุดคือความมั่นคงทางการเงิน และปัญหาเรื่องงาน โดยเฉพาะความมั่นคงของงาน ปริมาณงานมากเกินไป และวัฒนธรรมองค์กรในที่ทำงาน
- คนไทยในวัยทำงานกว่าร้อยละ 80 มีความเครียดเพิ่มสูงขึ้นโดยไม่รู้ตัวเพราะอยู่ในวัฒนธรรมการทำงานที่ต้องตื่นตัวตลอดเวลา

Shift Mindsets

Legacy Thinking about well-being

Well-being
= Finding balance between work + life

Well-being is
the responsibility of the individual

The best solution
is to offer perks and benefits

Forward-Thinking ambition for human sustainability

Work is a determinant of well-being

Well-being is a shared responsibility

Organizational culture impact well-being

7 Strategies to Improve Your Employees' Health and Well-Being

- Give workers more control over how they do their work
- Allow employees more flexibility about when and where they work
- Increase the stability of workers' schedules
- Provide employees with opportunities to identify and solve workplace problems
- Keep your organization adequately staffed, so workloads are reasonable
- Encourage managers in your organization to support employees' personal needs
- Take steps to foster a sense of social belonging among employees

**องค์กรในต่างประเทศจำนวนมากใช้แนวคิด
Mindfulness Organization เพื่อ
แก้ปัญหาในองค์กร**

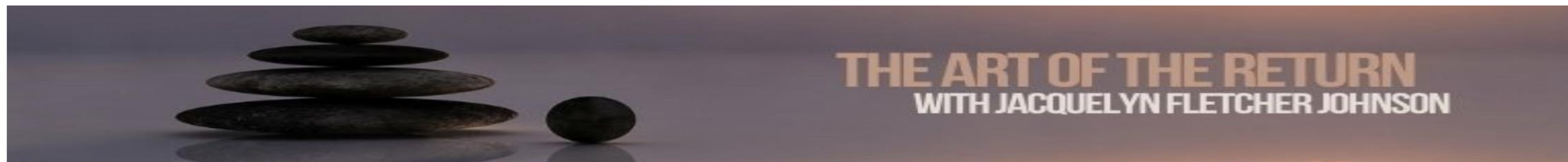
26

Mindfulness Organization มีหลักคิดอย่างไร

Defining Mindfulness

What does it really mean?

Mindfulness is simply the art of paying attention. Right now. To this moment. And we can do that through our senses and consciousness in multiple ways. Most mindfulness teachers will also add that the art of developing present-moment awareness includes being aware of yourself and the world around you without judgement.



Mindfulness Doesn't Mean What You Think it Means

Mindful Working: The Best Practices for Bringing Mindfulness to Work

Leading companies from Verizon to Google are bringing mindfulness into their company cultures. Here's why they're investing in employee well-being, creativity, and stress management.

BY: CAREN OSTEN GERSZBERG

องค์กร รมณีย์

องค์กร รมณีย์ คือ องค์กรที่พนักงานทำงานด้วยความสุข เกิด **“พลังการทำงานเชิงบวก”** ลดความกลัว มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรได้อย่างรวดเร็ว เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยหลักคิดเรื่องการสร้าง **สติ และ สมาธิ** ในการพัฒนา และขับเคลื่อนบุคลากรใน 3 ระดับ ได้แก่ **“บุคคล-ทีม-องค์กร”** ที่เริ่มตั้งแต่หลักคิดของผู้บริหาร การบริหารจัดการ และการผลักดันให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร

ผู้บริหารองค์กร รมณีย์ เริ่มจากการตระหนักและเห็นความสำคัญของ **“สติ”** สามารถฝึกตนให้มีสติและนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีพลังบวก บุคลากรมีความสุข ทำงานร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเห็นอกเห็นใจ เข้าใจกันอย่างแท้จริง มีใจเป็นกลาง รับรู้สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างที่เป็น โดยปราศจากอคติ อันจะนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพและนวัตกรรมในองค์กร

คนงาม สุขคนงาม ถิ่นงาม
ธรรมชาติเป็น **รมณีย์**

องค์กร รมณีย์ = เป็นองค์กรที่ผู้บริหารตั้งอยู่บนฐานของการมีสติ + เข้าใจตนเอง + ตระหนักรู้ตนเอง + ความเกี่ยวเนื่องกับผู้อื่น นำไปสู่การปรับการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวก

หลักสูตรองค์กร **สมณีย์** Mindfulness Organization รุ่นที่ 7

(สำหรับผู้บริหารระดับสูงที่ต้องการสร้างพลังบวกให้กับองค์กร ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านการเปลี่ยนแปลงองค์กร)

วันที่ 10-12 มิถุนายน 2567

ณ หอจดหมายเหตุพุทธทาส อินทปัญโญ - สวนโมกข์ กรุงเทพฯ



ลงทะเบียนหลักสูตร

ค่าธรรมเนียม
25,000 บาท*
(ไม่รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)

รับจำนวน 20-25 ท่าน

สอบถามเพิ่มเติม
คุณกิตติศักดิ์ พรหมเดช (เจมส์)
โทร. 095-042-9327

รายได้ทั้งหมดหลังหักค่าใช้จ่าย
มอบให้มูลนิธิหอจดหมายเหตุ
พุทธทาส อินทปัญโญ



ดร.วิโรจน์ สันติประภพ
ประธานกรรมการบริหาร
หอจดหมายเหตุพุทธทาสฯ



ดร.วันวิทย์ เกตน์วิมุต
ประธานเครือข่ายชีวิตสิกขา
เครือข่ายเพื่อการเรียนรู้และเข้าใจชีวิต



โค้ชจิมมี่ พจนารักษ์ ชัยบังเกิด
ประธานกรรมการ และผู้ก่อตั้ง
Jimi The Coach Group



ดร.ณัฐวุฒิ กุลนิเทศ
กรรมการผู้จัดการ และผู้ก่อตั้ง ADGES

10
ปี.ย.
Part
1
Introduction of
Mindfulness
Organization
(องค์กรสมณีย์)

11
ปี.ย.
Part
2
The self and
Mindful
Relationship
(เข้าใจตน เข้าใจคน
เป็นต้นทางแห่งสมณีย์)

12
ปี.ย.
Part
3
Mindfulness
Leadership
(ผู้นำสมณีย์)

*พิเศษ ค่าธรรมเนียมหลักสูตร **45,000** บาท (ต่อ 2 ท่าน) สำหรับองค์กรที่สมัครเข้าร่วมทั้งผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคล/วัฒนธรรมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสมณีย์ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม



รางวัลสุดยอดองค์กรบริหารคนดีเด่นแห่งประเทศไทย

2024 People Management Award of Thailand (PMAT)

Award Category



Diamond



Platinum



Gold

01

People Management Award

- Organization Size XL : More than 5,000 million
- Organization Size L : 500-5,000 million
- Organization Size S & M : Less than 500 million
- Non-Profit Organizations

***Government Agencies / State Enterprises / Public Organizations / Universities: Determine the appropriate category based on the organization's budget, aligning it with the revenue range for the corresponding category.

HCM
Human Capital
Management Club



FACULTY OF MEDICINE
CHULALONGKORN UNIVERSITY

02

Well-being Organization Award

The collaboration between the PMAT, Human Capital Management Club of the Thai Listed Companies Association, and Chulalongkorn University's Faculty of Medicine

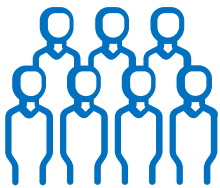
03

Special Recognition

in each aspect of HR

People Management Award Dimension

Dimension



People



Performance



Planet

Category



Organization

Prerequisite



Plan

15%

Employees Demographics,
Organization, Strategy,
Results (Outcome/Impact),
Lessons learned

People Strategy &
Budgeting, Workforce
Planning & Management



Attract

15%

Recruitment,
Talent Acquisition,
Employer Branding



Develop

20%

On-boarding,
Competency, Learning
& Development



Engage

25%

Communication &
Relation, Engagement,
Reward & Recognition,
Values & Culture



Progress

20%

Performance
Management,
Career & Mobility,
Talent, Succession



Separate

5%

Off-boarding,
Resign, Retire,
Rehire, Alumni

Well-being Organization Award Dimensions

Well-being Organization Award



Timeline



Entry
Submission

April 24



Submission
Deadline

July 24



Pre-screening

July – Aug 24



Judging &
Finalist

Aug – Sep 24



Award
Announcement

Nov 24



PMAT
PEOPLE
MANAGEMENT
AWARD OF
THAILAND 2024

รางวัล
สุดยอดองค์กร
บริหารคนดีเด่น
แห่งประเทศไทย ปี 2567



เปิดรับสมัคร

ตั้งแต่วันที่ 19 กรกฎาคม 2567

◀ แสแกน QR CODE เพื่อสมัคร

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม
LINE: @498fxbrt



Organized by



In partnership with



HCM
Human Capital
Management Club



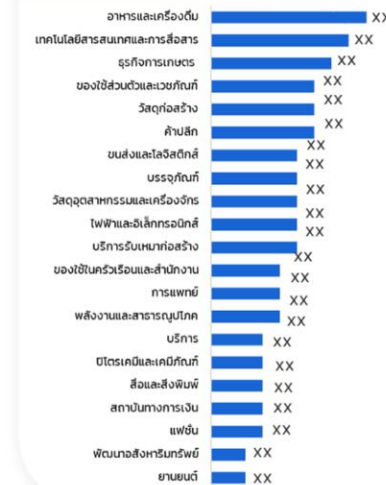
Scan QR Code

Thailand People Benchmarking Surveys 2024

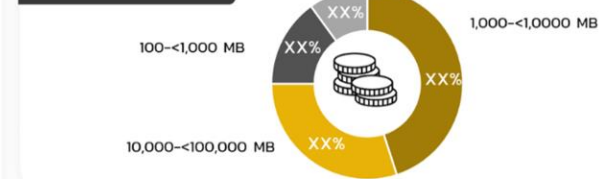


ผู้เข้าร่วม (Participant Profile)

Business Sectors



Revenue size



Employee size



สวัสดิการ (Benefits)

5 อันดับแรกของสวัสดิการพิเศษ ซึ่งองค์กรที่เข้าร่วมสำรวจมี

XX%

**ขององค์กร
ที่เข้าร่วมสำรวจ**

**มีสวัสดิการ
ยืดหยุ่นเลือกได้**

คือสวัสดิการที่บุคลากร
สามารถเลือกได้จางหลาย
สวัสดิการที่องค์กรจัด
ให้เพื่อให้ตรงกับความต้องการ
ของบุคลากร ซึ่ง
องค์กรอาจให้เป็นวงเงิน
ต่อเดือน หรือต่อปี
สำหรับบุคลากร 1 ท่าน

