

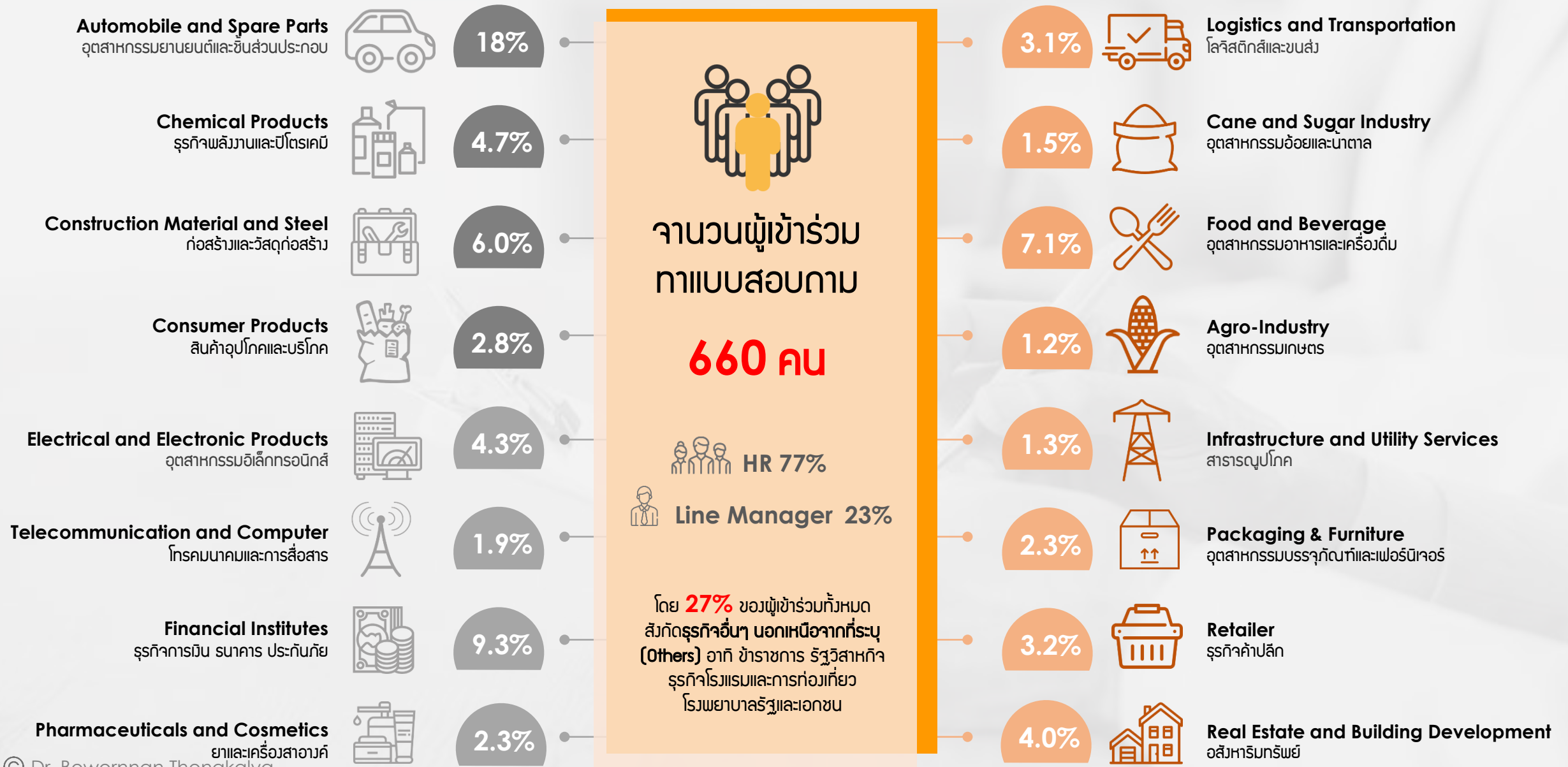
# Disrupt to **DESIGN HR**



## **SURVEY REPORT 2018**

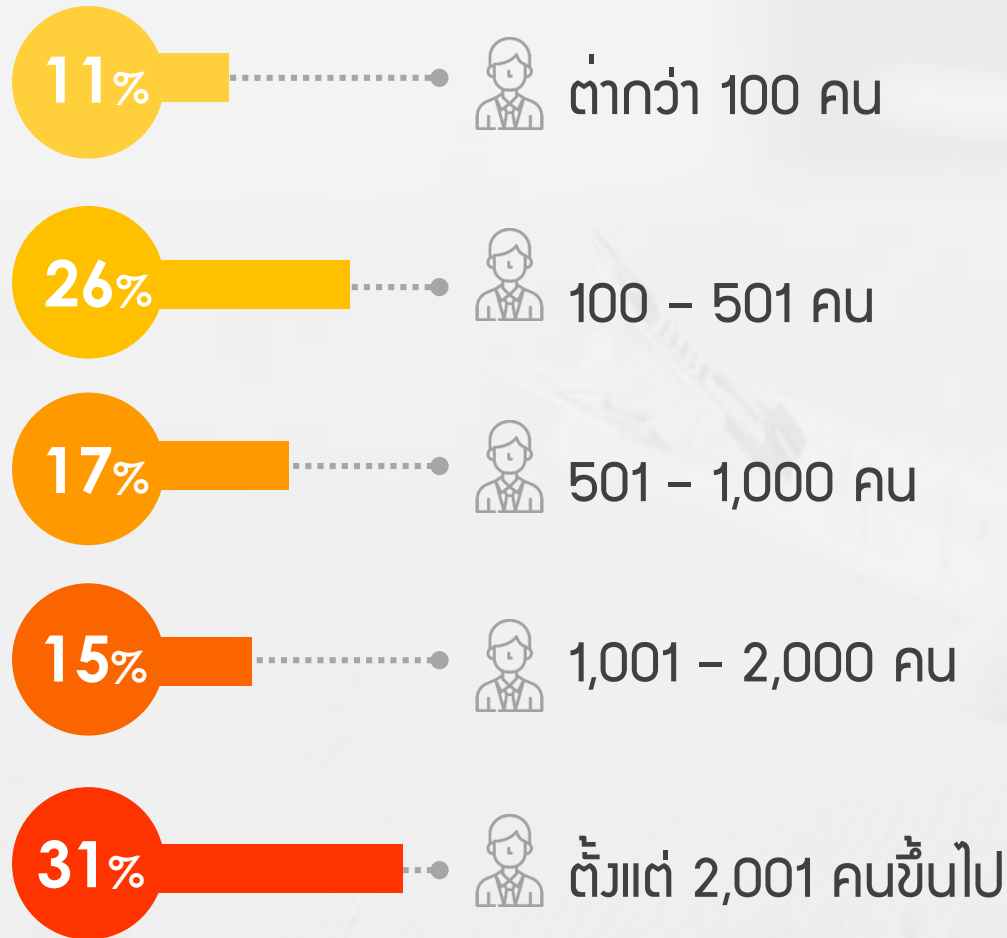
โดย ดร.บวรนันท์ ทอวกัลยา  
นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย





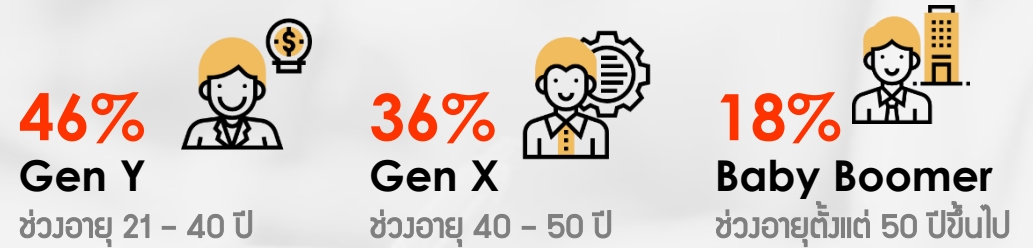


## ขนาดองค์กรของผู้เข้าร่วมทาบแบบสอบถาม (จำนวนบุคลากรภายในองค์กร : No. of Employee)

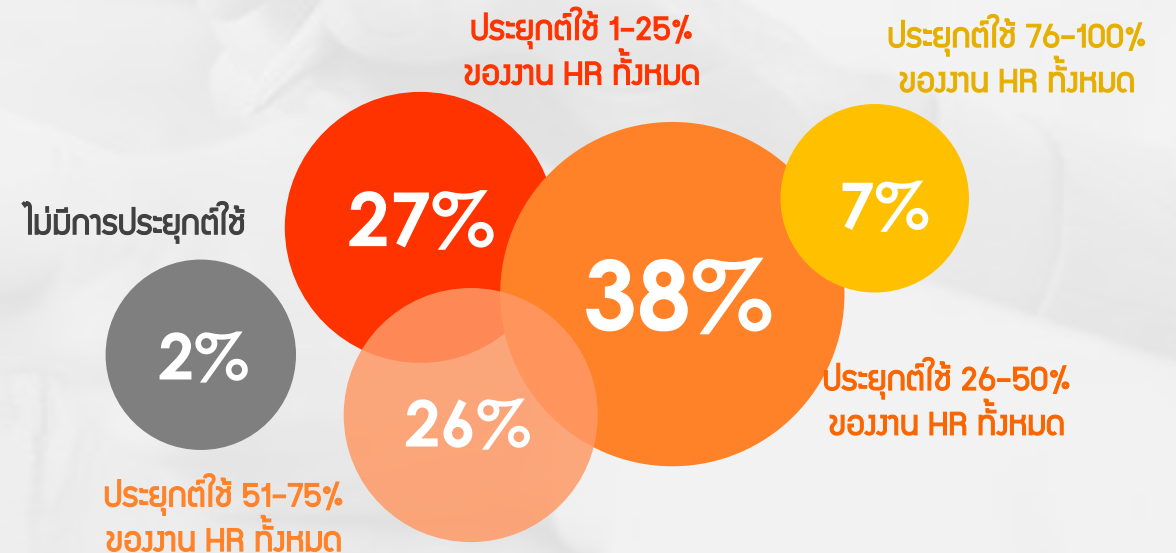


## สัดส่วนผู้เข้าร่วมทาบแบบสอบถามจาแนกตาม Generation

การเติบโตของบุคลากรภายในหน่วยงาน HR ยุคปัจจุบัน มีความหลากหลายและขยายวงกว้างมากขึ้น ตามขนาดและลักษณะของธุรกิจ



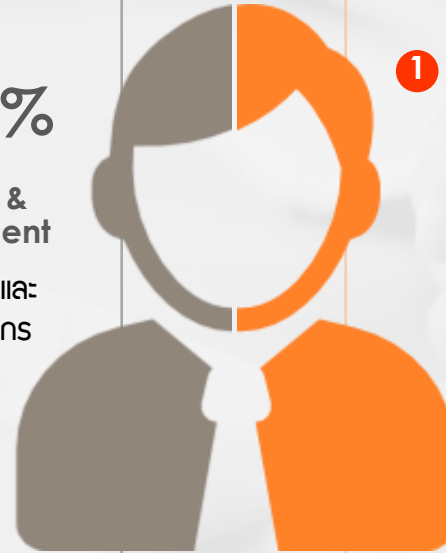
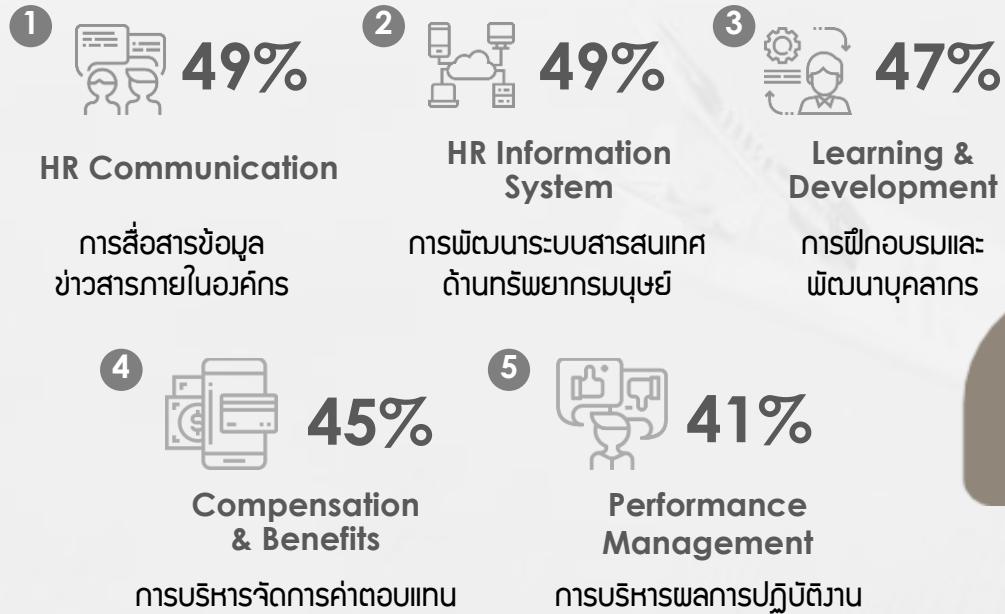
ทั้งนี้ องค์กรชั้นนำที่เข้าร่วมทาบแบบสอบถาม มีการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ยุค Digital Disruptive โดยการนำเทคโนโลยีต่างๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในงาน HR คิดเป็นสัดส่วนดังนี้



การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ส่งผลให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของบริษัทชั้นนำในประเทศไทยได้รับผลกระทบ และมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในจำนวนมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุค Digital Disruptive และจากผลสำรวจพบว่า

## 5 อันดับงาน HR ที่มีการนำเทคโนโลยีเข้าไปประยุกต์ใช้มากที่สุด คือ

### มุมมองของ Line Manager



### มุมมองของ HR



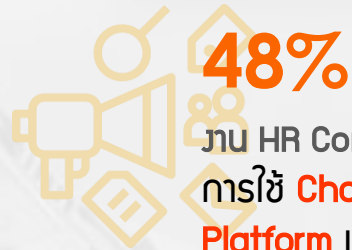
เมื่อเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลมากขึ้น HR จึงควรร่วมกับผู้บริหารในการออกแบบและวิเคราะห์  
แนวทางการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานและตอบสนองความต้องการของพนักงานได้ทันทั่วทั้ง โดยผลสำรวจพบว่า

## Top 6 HR Technology Trends

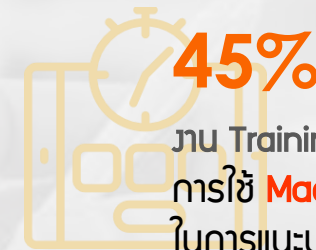
เทคโนโลยีที่สำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้กับงาน HR



งาน HR Information System  
การใช้ **Cloud** ในการจัดเก็บและ  
ประมวลผลข้อมูลที่มีขนาดใหญ่



งาน HR Communication  
การใช้ **Chatbot & Conversational  
Platform** เป็นตัวช่วยในการสื่อสารและ  
ให้บริการข้อมูลด้าน HR แก่พนักงาน



งาน Training Development  
การใช้ **Machine Learning**  
ในการแนะนำหลักสูตรการฝึกอบรมที่  
สอดคล้องกับความสนใจของพนักงาน



งาน Recruitment  
การใช้ **AI** ในการสรรหาคัดเลือก  
และตรวจสอบข้อมูลผู้สมัคร



งาน Compensation Management  
การใช้ **Blockchain** ในระบบ Payroll  
สำหรับการจ่ายค่าจ้างพนักงานหรือ  
ค่าบริการ Outsource

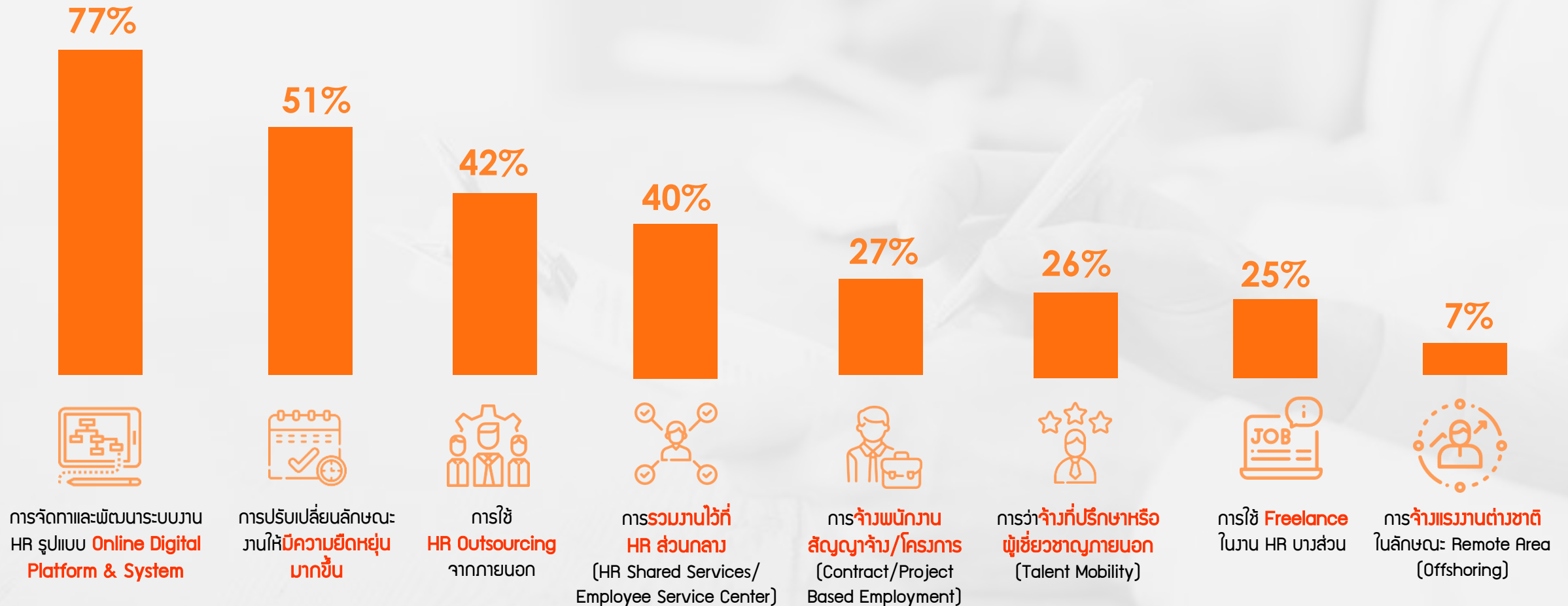


งาน Learning Development  
การใช้ **Immersive Experience : Virtual Reality  
(VR), Augmented Reality (AR), Mixed Reality  
(MR)** เป็นเครื่องมือในการพัฒนาและส่งเสริมการ  
เรียนรู้ให้แก่พนักงาน



ปัจจุบันองค์กรชั้นนำหลายแห่งอยู่ระหว่างการปรับปรุงระบบการบริหารงาน HR โดยนำดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อให้บริการบริหารงานและการให้บริการพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารงานของ HR รูปแบบเดิมจึงมีแนวโน้มที่จะถูกแทนที่ด้วยการดำเนินงานรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยและหลากหลายขึ้น ดังนี้

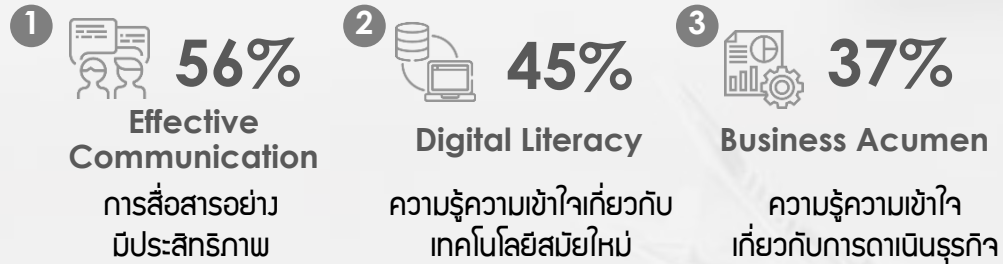
## แนวโน้มของงาน HR ที่จะมีการเปลี่ยนแปลงในยุค Digital Disruptive



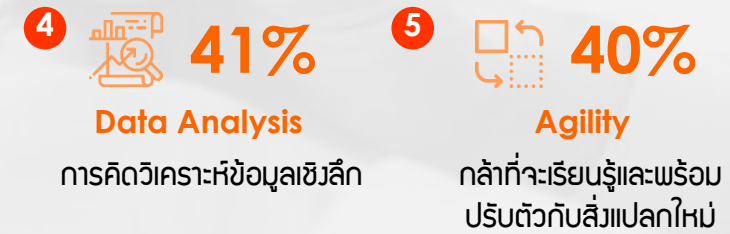
ในฐานะนักทรัพยากรบุคคลหรือ HR ผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) จึงควรพัฒนาทักษะ: ความรู้ และความสามารถของตนเองให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและตอบโต้ภัยความต้องการขององค์กร ดังนี้

## Top 10 Skills & Knowledge ที่จำเป็นและควรพัฒนาของ HR คือ

### มุมมองของ Line Manager



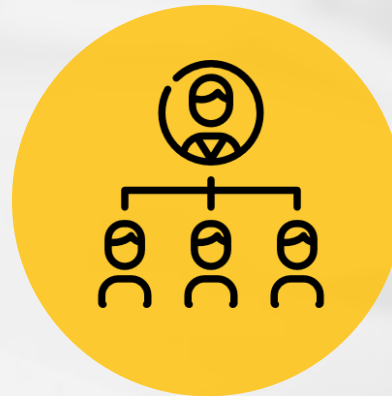
### มุมมองของ HR



การที่องค์กรจะนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในระบบการทำงานต่างๆ เพื่อก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงในยุค Disruptive Economy นั้น ผู้บริหารและนักบริหารงานทรัพยากรบุคคลหรือ HR ควรวิเคราะห์และคำนึงถึง 3 ปัจจัยหลัก เพื่อกำหนดทิศทางการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้



วัฒนธรรมองค์กร



โครงสร้างองค์กร



การสร้างความปลอดภัยและพัฒนา  
ศักยภาพของพนักงาน

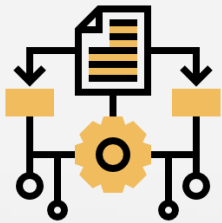
นอกจากการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร การสร้างความปลอดภัยและพัฒนาศักยภาพของพนักงานดังกล่าวแล้ว สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันได้ คือ

**การทำความเข้าใจธุรกิจ และ ให้ความสำคัญกับความสามารถของพนักงาน**



## ความท้าทายของงาน HR ในยุค Digital Disruptive

เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ตอบโจทย์ความต้องการขององค์กร และยกระดับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล



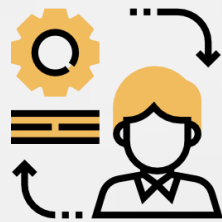
### New HR Operation Model

พัฒนาและปรับเปลี่ยนรูปแบบ  
การดำเนินงาน HR Operation



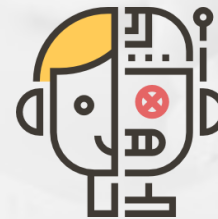
### Digital Culture & Ways of Working

สร้างวัฒนธรรมและวิถีการดำเนินงานเชิงดิจิทัล



### Digital Leadership Immersion

ต้องมีความเข้าใจและเรียนรู้เกี่ยวกับ  
ดิจิทัลอย่างลึกซึ้ง



### Digital Employee Experience

สร้างประสบการณ์ในการเรียนรู้  
ด้านเทคโนโลยีหรือดิจิทัลให้กับพนักงาน



### Learning & Capability Development

พัฒนาการเรียนรู้และความสามารถของพนักงาน



### New Performance Management

ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน  
ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานรูปแบบใหม่