



ชมรมบริหารทรัพยากรบุคคลบางขุนเทียน



การบรรยายพิเศษหัวข้อ



“การบริหารจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0”
(HR 4.0)



วันที่ 11 พฤศจิกายน 2559
อาจารย์ ธนเดช ธาณี (อ.ต้น)
สถาบันฝึกอบรม PEOPLE DEVELOP CENTER
“People Develop Business Develop”



 www.peopledevelop.net , www.facebook.com/ว่าที่ ร.ต. ธนเดช ธาณี อ.ต้น



พระราชดำรัส

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช

“จงเป็นน้ำดีเรื่องแก้วตลอดชีวิต เพื่อเรียนรู้เพิ่มเติมได้ตลอด”

- ❖ กรรมการผู้จัดการ สถาบันฝึกอบรม PEOPLE DEVELOP CENTER
- ❖ ที่ปรึกษาชมรมบริหารงานบุคคลเพชรเกษม-สมุทรสาคร (PSPAG)
- ❖ ที่ปรึกษาชมรมอุตสาหกรรมบางปู
- ❖ ที่ปรึกษาชมรมบริหารงานบุคคลบางขุนเทียน
- ❖ รองประธานฝ่ายวิชาการชมรมบริหารงานบุคคลบางพลี
- ❖ อดีตกรรมการบริหารสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) ปี 2555-2559
- ❖ อดีตคณะอนุกรรมการพัฒนาวิชาชีพนักบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันพัฒนาวิชาชีพบริหารทรัพยากรบุคคล
- ❖ ที่ปรึกษา HRD องค์การเอกชน และหน่วยงานภาครัฐ
- ❖ **ประวัติการศึกษา**
- ❖ ปริญญาโท บริหารธุรกิจ (MBA) สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ❖ ปริญญาตรี รัฐศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ❖ **ความเชี่ยวชาญพิเศษ**
- ❖ ระบบการสร้างความสุขและความผูกพันในองค์กร (Happy Workforce Engagement Management System)
- ❖ ระบบบริหารการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Training & Development)
- ❖ ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ (Strategic Performance Management)
- ❖ การสร้างความสุข ความผูกพัน และการทำงานเป็นทีม (The Engagement Team Building)
- ❖ การพัฒนาทักษะผู้บริหาร (Managerial Matrix Development)
- ❖ **ประสบการณ์วิชาชีพการบริหารและพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์มากกว่า 26 ปี**
- ❖ ผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคล บริษัท เซ้าท์อีสต์เอเชียแพดเคจจิ้งแอนด์แดเน็ง จำกัด, บริษัทไบนเครืออินเต็กซ์ ลิฟวิ่งมอลล์, บริษัท ยูโรเปียนฟู้ด จำกัด (มหาชน), บริษัทไบนเครือเจริญโกดกัมท



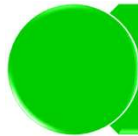
อาจารย์ ธนุเดช ธานี (อ.ต้น)



วัตถุประสงค์ของการอบรม



เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ
แนวโน้มของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
ในยุค *HR Digital* หรือ *HR 4.0*



เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจและ
จุดประกายความคิดในเรื่อง *HR Value Added*
และ *HR Service* ให้แก่องค์กร



สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ



www.peopledevelop.net , www.facebook.com/ว่าที่ ร.ต. ธนเดช ธาณี อ.ต้น

หัวข้อสำคัญของการอบรมหลักสูตร

“การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุค 4.0” (*HR 4.0*)



ส่วนที่ 1 : ปฐมบทเรื่องน่ารู้ก่อนจะมาเป็น *HR 4.0*



ส่วนที่ 2 : แนวคิดในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (*HR Value Added*)



ส่วนที่ 3 : แนวโน้มของการบริหารจัดการองค์กร
ในยุค *HR Digital* หรือ *HR 4.0*



www.peopledevelop.net , www.facebook.com/ว่าที่ ร.ต. ธนเดช ธาณี อ.ต้น



ส่วนที่ 1

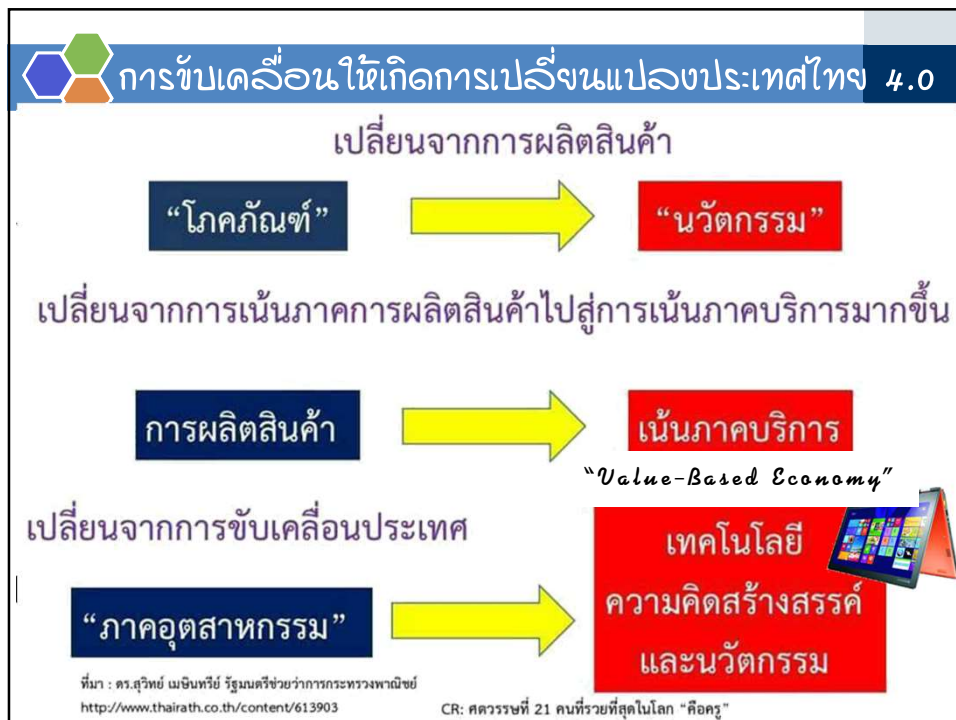
ปฐมบทเรื่องน่ารู้ก่อนจะมาเป็น HR 4.0

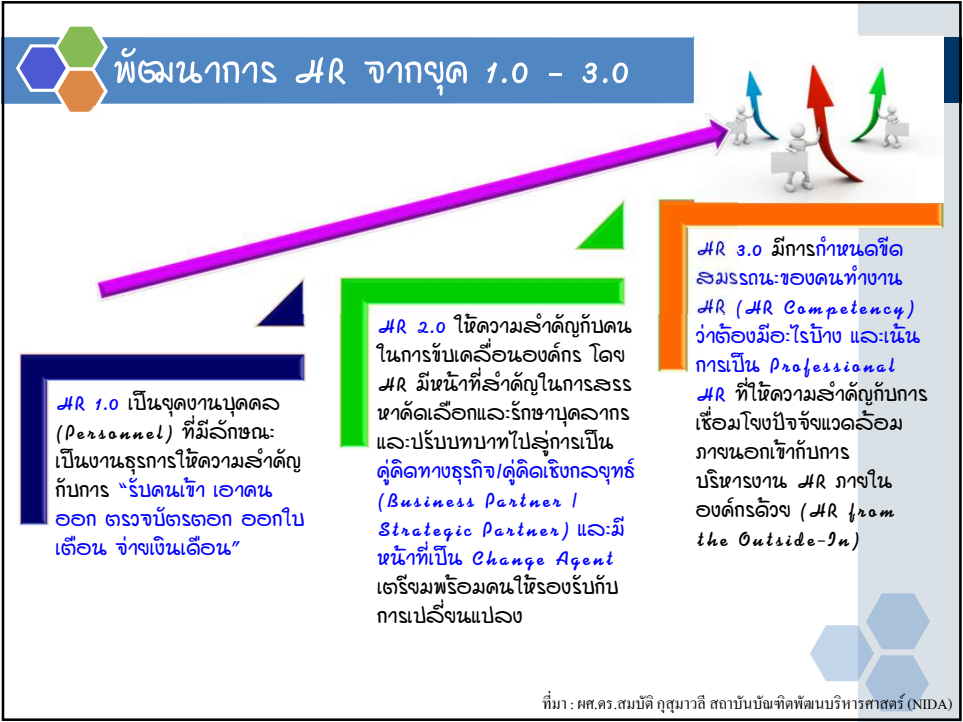







www.peopledevelop.net , www.facebook.com/ว่าที่ ร.ต. ธนเดช ธาณี อ.ดับ







PEOPLE DEVELOP CENTER

ส่วนที่ 2

แนวคิดในการจัดการ และพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม (HR Value Added)





www.peopledevelop.net , www.facebook.com/ว่าที่ ร.ต. ธนเดช ธาณี อ.ต้น



แนวคิดในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

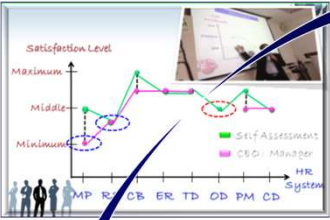
การบริหารและพัฒนาคนเป็นเสมือนการพัฒนาทุน ซึ่ง “ทุนมนุษย์ (Human Capital)” นี้สามารถที่จะสร้างคุณค่า (Value Creation) อันมหาศาลและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์กรได้ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงเข้ามา มีส่วนในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร (Corporate Strategy) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่กำหนดไว้ Modern HR มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าในสายตาของผู้รับบริการ (HR Outside In) โดยการร่วมในการวางแผนงาน นำเครื่องมือการจัดการ ระบบงานด้าน HR ต่างๆ มาใช้ และส่งมอบงาน HR ที่มีคุณค่าให้กับองค์กร (HR Value Added)

กลยุทธ์ด้านคน (People Strategy) ในการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อความยั่งยืนทางธุรกิจที่ HR นิยมใช้ เช่น การดูแลอัตรากำลังให้เหมาะสมพอเพียง (Manpower Planning) การสรรหาและหาบุคลากรที่มีความสามารถ (Recruitment) นำมาฝึกฝนและสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพ (Training & Development) การดูแลให้พนักงานมีโอกาสเติบโตก้าวหน้า (Career Development) การสร้างความสุขความผูกพันในองค์กร (Employee Engagement) และรักษาคนเก่งเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กร เป็นต้น

www.peopledevelop.net , www.facebook.com/ว่าที่ ร.ต. ธนเดช ธาณี อ.ต้น



มูลค่าเพิ่มมองในมุมไหน HR VS Customer ?



Customer



- HR ดัดเลือกพนักงานใหม่ ได้ตรงตามคุณลักษณะที่ลูกค้าคาดหวังหรือไม่
- HR ให้ลูกค้าเข้ามามีส่วนร่วม ในการออกแบบและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมหรือไม่
- HR สามารถสร้างผู้นำที่มีแนวปฏิบัติ ตรงตามแบบฉบับที่ลูกค้าคาดหวังหรือไม่
- HR มีการนำมิติของลูกค้ามาใช้ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือไม่

www.peopledevelop.net , www.facebook.com/ว่าที่ ร.ต. ธนเดช ธาณี อ.ต้น



ส่วนที่ 3

แนวโน้มของการบริหารจัดการ
องค์กรในยุค HR Digital
หรือ HR 4.0

www.peopledevelop.net , www.facebook.com/ว่าที่ ร.ต. ธนเดช ธาณี อ.ต้น



ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR)

ในมุมมองของ Dave Ulrich

ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ด้วยมุมมองเชิงบวก 3 ประการ คือ “**PO7**” ได้แก่

- **P**erspective (มุมมอง)
- **O**utcome (ผลลัพธ์)
- **T**ransformation (การเปลี่ยนแปลง)



Dave Ulrich



Perspective (มุมมอง)

- ❖ การบริหารทรัพยากรบุคคลมีจุดเริ่มต้นมาจากธุรกิจ บริษัทชั้นนำมองว่า HR คือตัวสร้างมูลค่าทางธุรกิจ การลงทุนทางด้าน HR ช่วยในการนำเสนอวัฒนธรรม, การขยายตลาด และกลยุทธ์ในการเติบโตโดยการมุ่งเน้นที่ลูกค้า (customer intimacy growth strategies)
- ❖ HR เชิงกลยุทธ์ (Strategic HR) ที่สะท้อน HR ให้เห็นถึงเป้าหมายทางธุรกิจ และเชื่อมโยงการทำงาน HR กับลูกค้าภายนอก (customer) และนักลงทุน (investor) มุมมองนี้เรียกว่า HR Outside In หรือ HR จากภายนอกสู่ภายใน ปัจจุบันลูกค้ามีส่วนเกี่ยวข้องและรับรู้ถึงผลประโยชน์ของบริษัท รวมถึงนโยบายและขั้นตอนในการทำงานของ HR ที่มากขึ้น เช่น การจัดหาบุคลากร การฝึกอบรม การจัดการผลการปฏิบัติงาน และความเป็นผู้นำขององค์กร โดยเฉพาะนักลงทุนที่มีความเชื่อมั่นในตัวได้ตรวจสอบคุณภาพของผู้นำ โดยใช้ดัชนีทุนความเป็นผู้นำ (leadership capital Index) ในการประเมินทักษะและความสามารถของผู้นำแต่ละคน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ HR จะต้องเข้าใจถึงความคาดหวังจากบุคคลภายนอก โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากลูกค้าที่มีต่อองค์กร

Dave Ulrich



Transformation (การเปลี่ยนแปลง)

❖ จุดนี้ ถือเป็นจุดทองของ HR ปัจจุบันองค์กรมีความตื่นตัวในการลงทุนทางด้าน HR ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดในเรื่องของการกำกับดูแล (governance), แนวทางการปฏิบัติ (practices), สมรรถนะของพนักงาน (competencies) หรือการวิเคราะห์ข้อมูล (analytics) องค์กรจำเป็นต้องมีการกำกับดูแลที่ดีขึ้น ผ่านทีม HR ระดับมืออาชีพ ที่มีความสามารถในการแปรข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ HR (HR analytics) เพื่อให้ทันลั้กัก หรือที่บางองค์กรเรียกว่า line manager นำเอาไปใช้ได้

❖ การใช้วัฒนธรรมเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานด้าน HR อำนาจความสะดวกให้แก่ผลลัพธ์ทางธุรกิจ โดยการมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์มากกว่าขั้นตอนการดำเนินงาน และระเบียบการที่ซับซ้อนที่เหล่าองค์กรมักจะยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ

❖ “Dave” บอกว่า HR สามารถใช้เวลาในเรื่องของ HR เชิงกลยุทธ์ (strategic HR) ให้มากขึ้น เพื่อมุ่งเน้นในการสร้างมูลค่าทางธุรกิจให้เกิดขึ้น และตอบโจทก์ให้แก่ลูกค้าและความคาดหวังที่บุคคลภายนอกมีต่อองค์กร

Dave Ulrich

 **HR 4.0**



ภาพจาก <http://2.bp.blogspot.com>

 www.peopledevelop.net , www.facebook.com/ว่าที่ ร.ต. ธนเดช ธาณี อ.ดับ

 **10 แนวโน้มในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ยุค HR 4.0 ของไทย**

- 1) ทบทวน “การเกษียณอายุ” และเริ่มหาหนทางให้เกิดการดำรงทอดองค์ความรู้จากพนักงานรุ่นเก่าไปสู่พนักงานรุ่นใหม่
- 2) การปรับองค์กรให้เหมาะสมกับคนยุคใหม่
- 3) เน้นการพัฒนาศักยภาพคน และสร้างคนให้เป็น “นักคิด” ที่สร้างนวัตกรรม
- 4) ศึกษาปรากฏการณ์ต่างๆ ในโลก และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
- 5) มีแผนจะขับเคลื่อนคนให้พร้อมกับโลกยุคดิจิทัล จะมี**วิธีบริหารการทำงานผ่านระบบออนไลน์อย่างไร ?** และ**จะบริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ได้อย่างไร**
- 6) เติบโตเปลี่ยนวิธีการทำงานของตัวเองผ่าน *Mobile Technology*



ภาพจาก <http://www.chivichiva.com/>

ประยุตต์จาก : ศศ.ดร.สมบัติ ฤสมาวลี สถาบันบริหารจัดการบริหารศาสตร์ (NIDA)



10 แนวโน้มในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เข้าสู่ยุค HR 4.0 ของไทย

7) เติบโตปรับเปลี่ยนในการดูแล *Work-Life Balance* ของพนักงาน ที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม ระหว่างโลกส่วนตัวและโลกของงานที่ไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนอีกต่อไป คนทำงานอาจใช้สื่อโซเชียลส่วนตัวใน เวลาทำงานและติดต่อเรื่องงานผ่านโปรแกรมแชตเมื่อกลับบ้าน

8) สร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้พนักงาน มีส่วน ร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และความคิดสร้างสรรค์กันได้ ตลอดเวลา

9) เปลี่ยนจาก *Trainer* หรือ *Instructor* ไปสู่ *facilitator* ที่ต้องอำนวยความสะดวก หาช่องทางในการส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้ด้วยตนเอง

10) นำพาคนและองค์กรไปสู่ *CSR (Corporate Social Responsibility)* และ *CSV (Creating Shared Value)* ในอนาคตที่ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ ผนวกรวมเข้าไปเป็นส่วน หนึ่งในการทำธุรกิจสู่ “ทุนนิยมที่มีจิตสำนึก”



ที่มา : ศส.ดร.สมบัติ กุสุมาวดี สถาบันวิจัยพัฒนาบริหารศาสตร์ (NIDA)



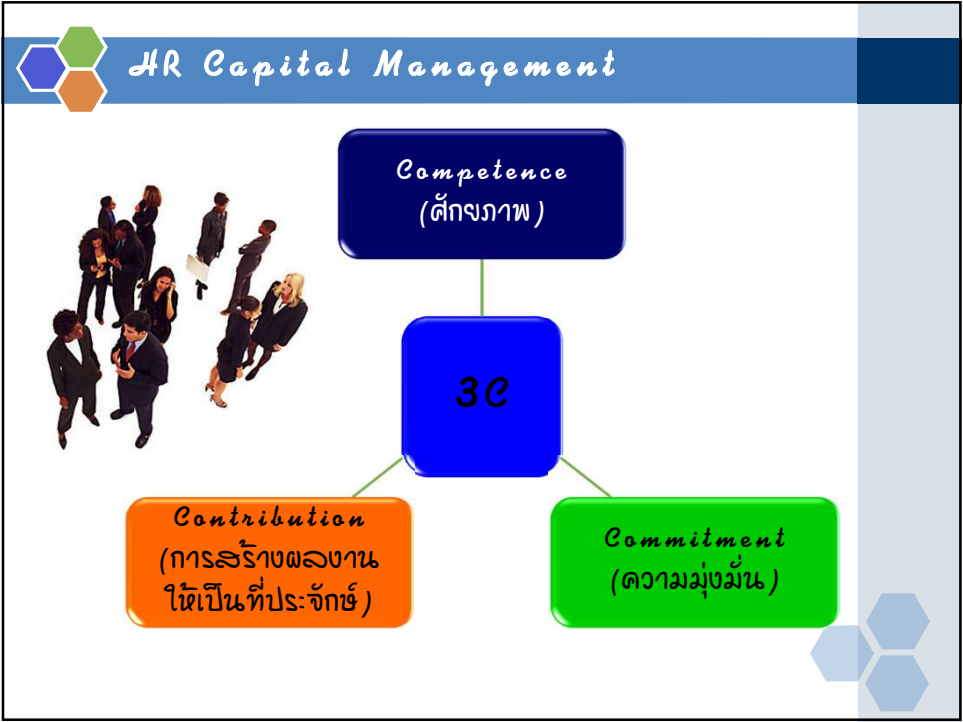
Workshop : Self-assessment :

เหลืงงหน้า และหลัง หน่วยงาน HR ในยุค HR

HRM & HRD Function	High	Middle	Low
[] HR Planning			
[] Recruitment & Selection			
[] Compensation & Benefits			
[] Employee Relations & Laws			
[] Training & Development			
[] Organization Development			
[] Performance Management			
[] Career Development			
[] Corporate Social Responsibility			



www.peopledevelop.net , www.facebook.com/ว่าที่ ร.ต. ธนเดช ธาณี อ.ต้น



 เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษนี้

ขอมอบไว้ให้แก่ 

ชมรมบริหารทรัพยากรบุคคลบางขุนเทียน
เพื่อเป็นวิทยาทานแด่ HR และผู้สนใจทั่วไป
ในการเรียนรู้และถอดถอดใช้งานครับ



 ธนเดช ธาณี
081-9881304
www.peopledevelop.net

ทุก ๆ ไขข้อข้องใจเราช่วยท่านได้ 

* Employee Engagement	* Modern JD for Training Road Map and Career Development
* Sense of Business Ownership	* Performance Management System
* Managerial and Professional Leadership Development Program	* Training and Development Management System
* People Development & Communication	* Competency Management
* Strategy Plan & Goal Setting & Action Plan	
* Engagement Team Building	
* Succession Plan & Individual Development Plan	







Tel : 081-9881304 , 091-7387838
E-mil : mba_hrpro@hotmail.co.th
www.peopledevelop.net
www.facebook.com/PeopleDevelopCenter
PEOPLE DEVELOP CENTER CO., LTD.
“People Develop Business Develop”