

คนพันธุ์ใหม่สำหรับองค์กรดิจิทัล



รศ.ดร.วิจิต อุ๋อัน

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม



Dollars Rich Co., Ltd



The Center of Excellence



หัวข้อบรรยาย

- ทิศทางและประเด็นยุทธศาสตร์ของหน่วยงานในการพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล

- การสรรหาและการพัฒนาบุคลากรสำหรับองค์กรดิจิทัล

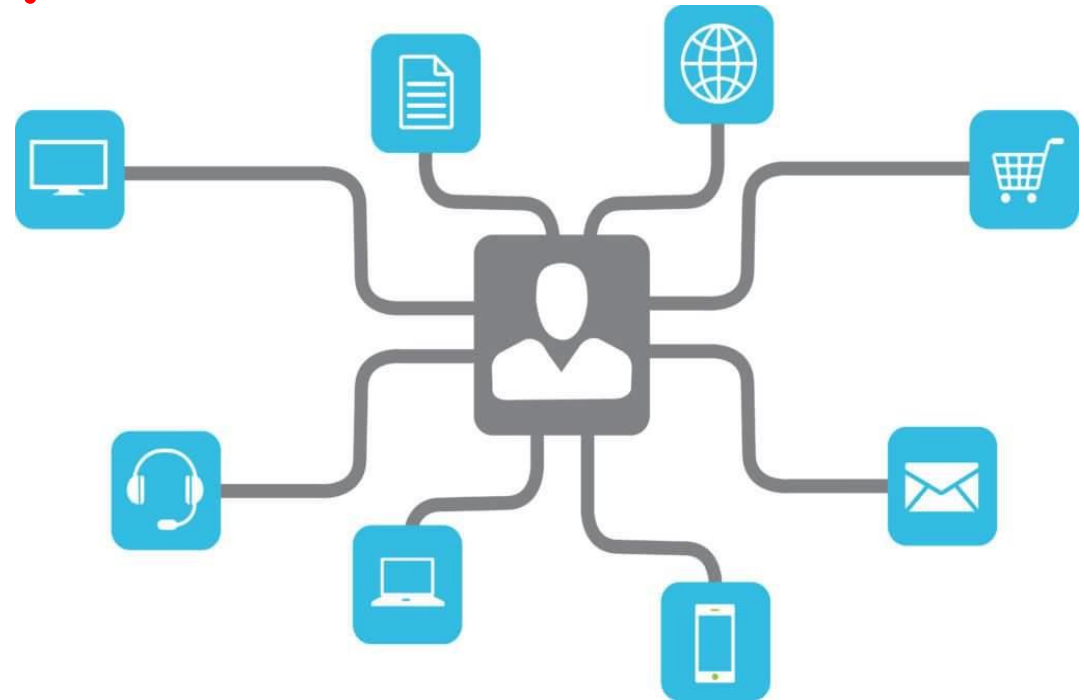
- การจัดกำลังคนและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง-Succession Planning

- การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

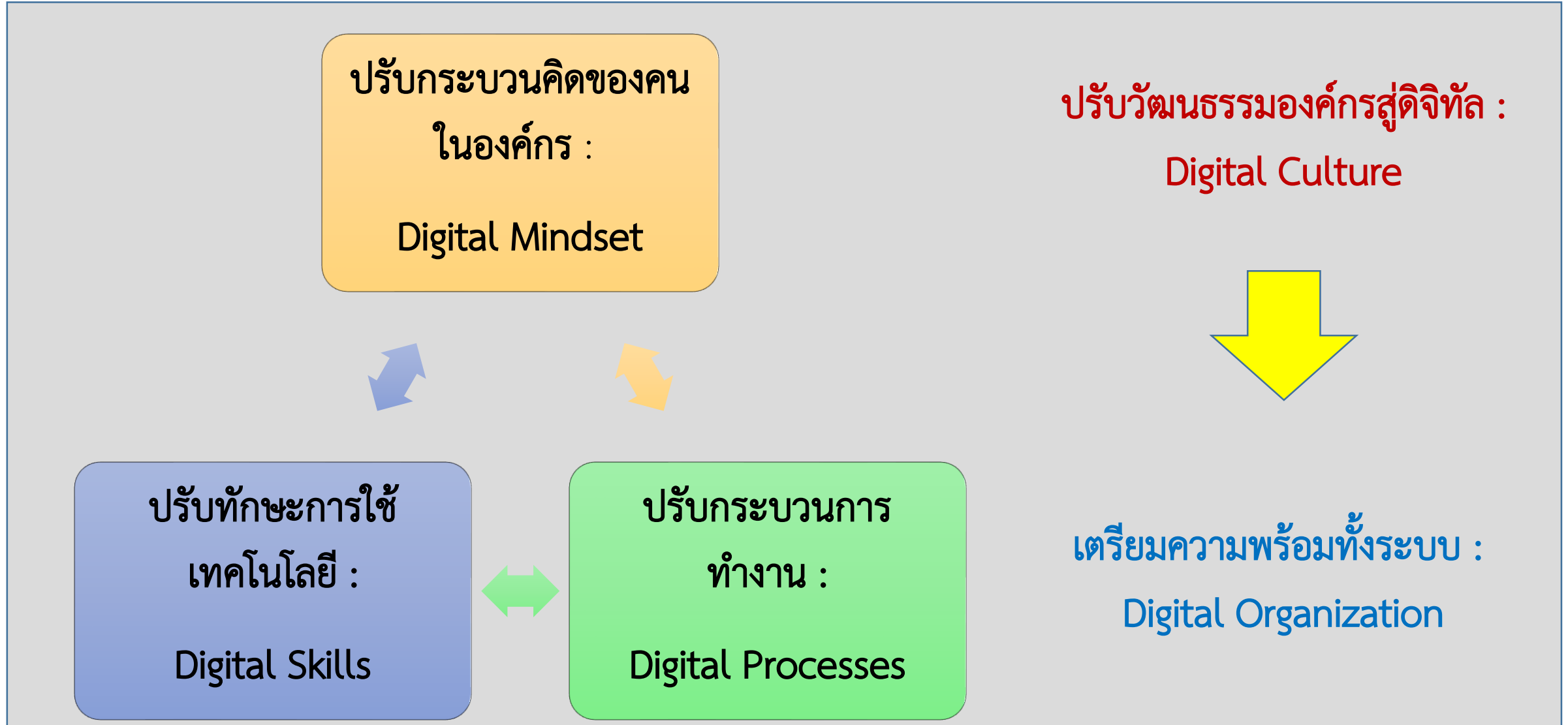
- การสร้างทีม (Team Building) และวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กรดิจิทัลสมัยใหม่

องค์กรดิจิทัล

(Digital Organization) ???????



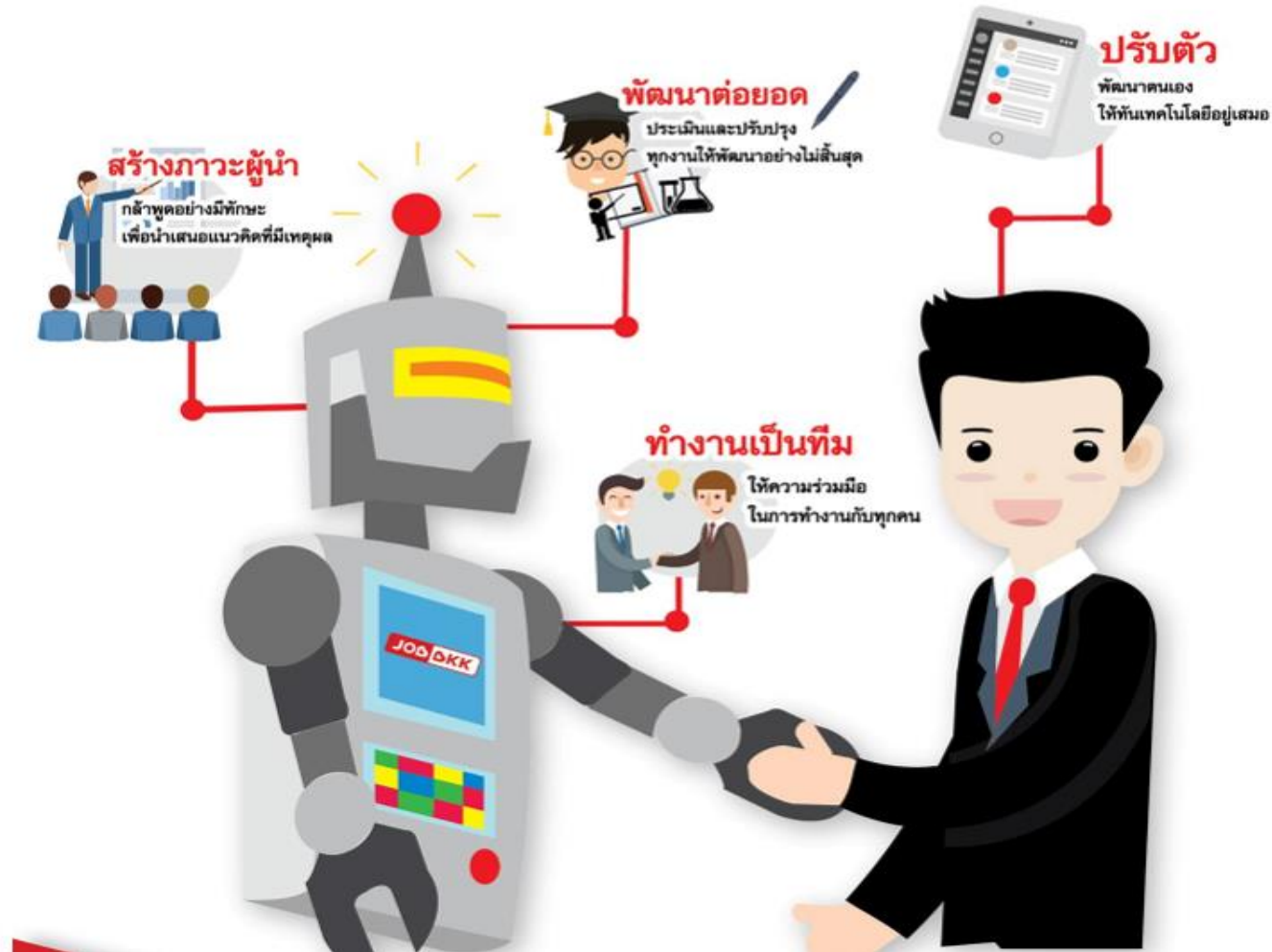
ก้าวสู่วัฒนธรรมองค์กรยุคใหม่ Digital Organization



Generations in the workplace

	 Gen X	 Gen Y	 Gen Z
ผลกระทบ/เหตุการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรุ่น	การใช้งานคอมพิวเตอร์ส่วนตัวที่มีจำนวนมากขึ้น วิกฤติด้านการเงิน/การลดจำนวนพนักงาน	อินเทอร์เน็ต การเติบโตของการย้ายถิ่นฐาน ความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัว	สื่อสังคม และปรากฏการณ์สื่อดิจิทัลต่าง ๆ
แรงดึงดูดใจในงาน	การทำงานคือการสร้างความมั่นคงในสายอาชีพของตนเอง	งานที่สำคัญ คือ งานที่มีความหมายและเป้าหมายที่ท้าทาย	งานที่สำคัญ คือ งานที่นิยามตัวตนอย่างแท้จริง
มุมมองต่อสถานที่ทำงาน	มองว่าการเติบโตในสายอาชีพในสถานที่ทำงานแห่งเดียว เป็นความคิดล้าสมัย	สถานที่ทำงานเป็นแหล่งรวมความรู้จากทั่วโลก และมีความหลากหลาย	สถานที่ทำงานไม่มีขอบเขตจำกัด สามารถทำงานได้ทุกที่ ไม่มีลำดับชั้นในการบริหาร
การสรรหา การบริหารจัดการ และการรักษาพนักงาน	ต้องให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและข้อเสนอสวัสดิการ รวมถึงการพัฒนาพนักงานจะส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ	ต้องทำให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้วยการฝึกอบรมบ่อย ๆ และเป็นหลักสูตรสั้น ๆ	อาศัยความร่วมมือกัน/ฝึกสอนกัน ตัวต่อตัว/การมอบหมายงานที่ท้าทายให้ทำด้วยตนเอง
การสื่อสารและการรับฟัง/ให้ข้อเสนอแนะ	ตรงเวลา ถูกต้องแม่นยำ ต้องการการสื่อสารและการรับฟัง/เสนอแนะที่ชัดเจนและจริงใจ	สื่อสารบ่อย ๆ และหลายช่องทาง	ต้องการการสื่อสารและรับฟัง/ข้อเสนอแนะแบบตัวต่อตัว
การให้รางวัล	โอกาสในการพัฒนาตนเองในอาชีพและชีวิตส่วนตัว	ผลตอบแทนที่มาจากความต้องการส่วนบุคคล มีความยืดหยุ่นและทันสมัย เช่น flexible benefit	ผลตอบแทนที่กำหนดเฉพาะเจาะจง เช่น recognition reward

มองให้สุขและสนุกไปกับการทำงานสู่องค์กรดิจิทัล



ปรับตัว

พัฒนาตนเองให้ทัน
นวัตกรรมใหม่ๆ อยู่เสมอ



ทำงานเป็นทีม

ให้ความร่วมมือ

ในการทำงานกับทุกคน



สร้างภาวะผู้นำ

กล้าพูดอย่างมีทักษะ

เพื่อนำเสนอแนวคิดที่มีเหตุผล



พัฒนาต่อยอด

ประเมินและปรับปรุง

ทุกงานให้พัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด



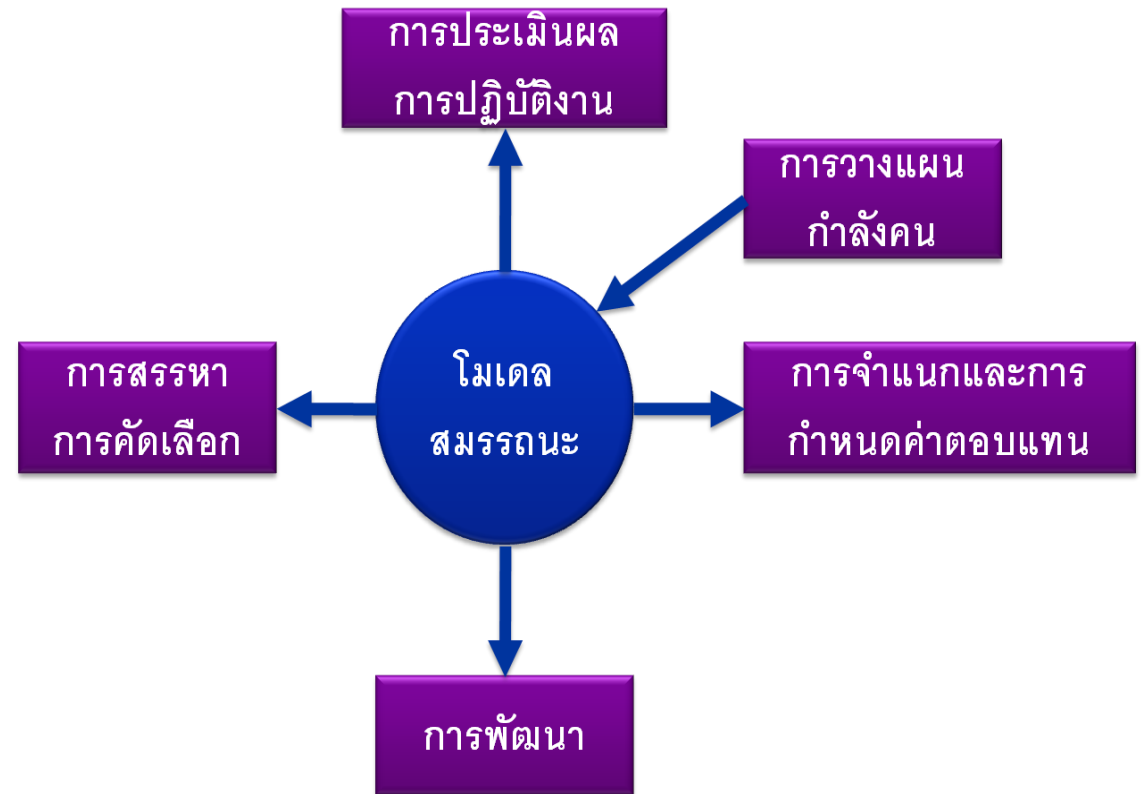
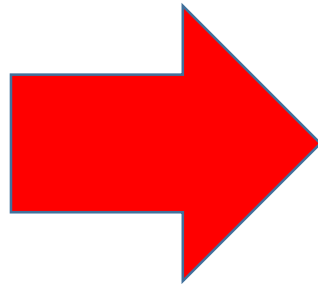
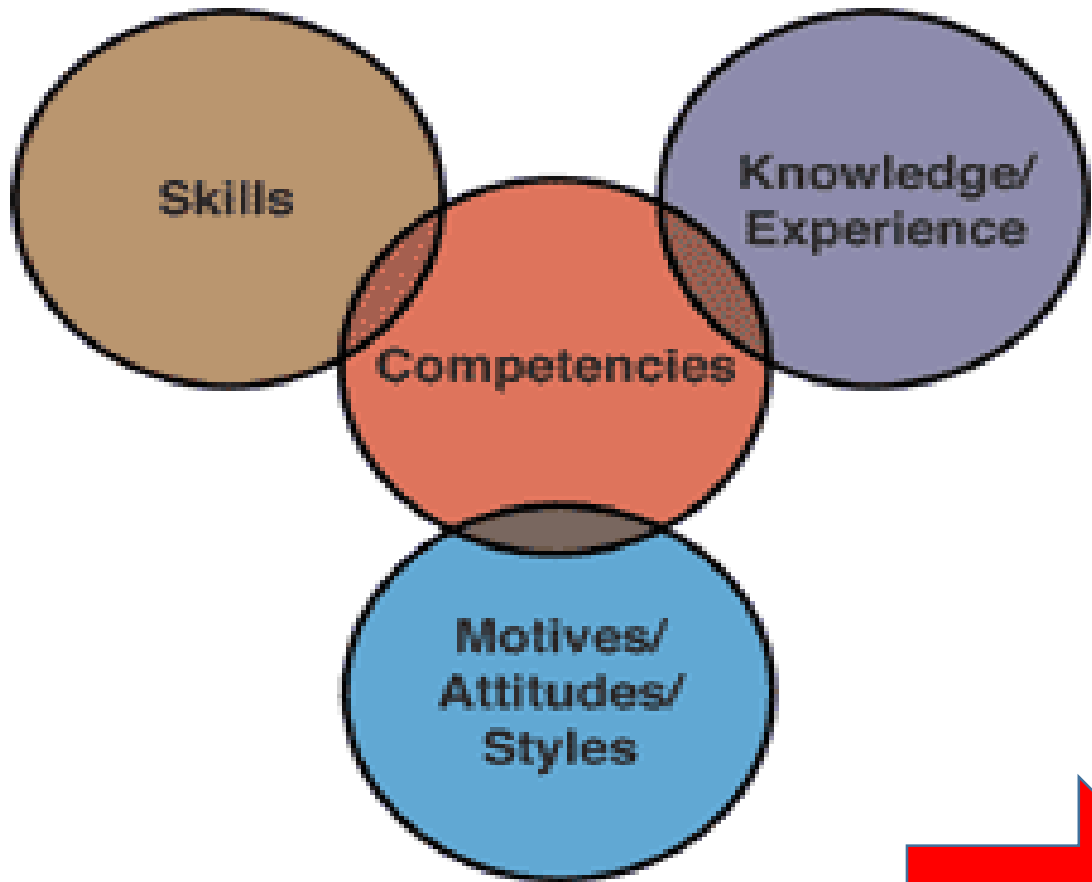
การสรรหาและการพัฒนาบุคลากรสำหรับองค์กรดิจิทัล

แบบเดิม (Traditional Style)

- มุ่งเน้นการหา Training Needs
- มุ่งเน้นการพัฒนา Technical Skills
- มุ่งเน้นการพัฒนาแบบทางการ
- มุ่งเน้นการพัฒนาแบบ Pool Development

แบบใหม่ (Modern Style)

- มุ่งเน้น Competency Model
- มุ่งเน้นการพัฒนาแบบ Multi-Skills
- มุ่งเน้นการพัฒนาแบบไม่เป็นทางการ
- มุ่งเน้นการพัฒนาแบบ Individual Development
- มุ่งเน้นการเชื่อมโยงระบบ Performance Management





การสรรหาและคัดเลือก



การประเมินผล



การฝึกอบรมและ พัฒนาบุคลากร



การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง และการให้ออกจากงาน



การประเมินผล ปฏิบัติงาน



การบริหารค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น

กระบวนการบริหารผลการปฏิบัติงาน

ขั้นตอนที่ 1 การ
กำหนดวัตถุประสงค์
และมาตรฐาน

ขั้นตอนที่ 2 การ
จัดสรรทรัพยากร
และการดำเนินการ
เพื่อให้บรรลุ
วัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 3 การ
วิเคราะห์และ
การรายงานผล

ขั้นตอนที่ 4 การ
ดำเนินการแก้ไข
ที่จำเป็นเพื่อลด
ความเสี่ยงและ
ให้ประสบ
ความสำเร็จ

Q and A

