INDUSTRY 4.0

ManpowerGroup™

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

แมนพาวเวอร์

ผู้นำระดับโลกด้านทางออก

สำหรับการจัดหาแรงงานเชิงนวัตกรรม

ManpowerGroup™

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

เสนอ

วิสัยทัศน์ในการกำหนดทิศทางในโลกของการทำงาน

ที่กำลังเปลี่ยนแปลงในยุคการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

ManpowerGroup™

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

We act as Conductor

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

พลังขับเคลื่อนการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

Access	Manage	Control
Internet	Technology	System
Database	Knowledge	Connectivity
Skill & Mindset	Competency & Analysis	Creativity & Innovation

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

การเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ 20 ประการ

สู่ยุคแห่งการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4

ManpowerGroup™

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

อดีต	อนาคต
ยุคแห่งอุตสาหกรรม/ข่าวสาร	ยุคแห่งมนุษยชน
ทุนนิยม	ทักษะความสามารถนิยม
การเข้าถึงทุนคือผู้สร้างความแตกต่าง	การเข้าถึงทักษะความสามารถคือผู้สร้างความแตกต่าง
ขับเคลื่อนโดยเจ้าของและบริษัท	ขับเคลื่อนโดยบุคลากรที่มีทักษะ
พนักงานไล่ตามบริษัท	บริษัทไล่ตามพนักงาน
บริษัทควบคุมข้อกำหนด	พนักงานควบคุมข้อกำหนด
พนักงานอาศัยอยู่ใกล้ (หรือใน) สถานที่ทำงาน	พนักงานอาศัย (หรืออยู่) ที่ไหนก็ได้
มีพนักงานที่มีทักษะความสามารถจำนวนมาก	ขาดแคลนพนักงานที่มีทักษะความสามารถ
เกิดการว่างงานเนื่องจากมีอุปทานมากเกิน	เกิดการว่างงานเนื่องจากอุปสงค์มีความเฉพาะเจาะจง
เทคโนโลยีคือผู้ทำให้เป็นทาส	เทคโนโลยีคือผู้ปลดแอก

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

อดีต	อนาคต
อาณาเขตแบบปิด	อาณาเขตแบบเปิด
ไม่ค่อยเกิดการย้ายถิ่นฐาน	การย้ายถิ่นฐานสามารถพบเห็นได้ทั่วไป
งานเดียวตลอดชีวิต	อายุ 38 เปลี่ยนงานมาแล้ว 10-14 งาน
ความไม่โปร่งใสขององค์กร; การมีความลับ	ความโปร่งใสขององค์กร; การเปิดกว้าง การเข้าถึงบุคลากร
ประเทศ OECD เติบโตและมีอำนาจควบคุม	ประเทศที่ไม่ใช่ OECD เติบโตและมีอำนาจควบคุม – BRIC-MIST โดยเฉพาะจีน อินเดีย แอฟริกา
ทำงานเพื่อองค์กร	ทำงานกับองค์กร
กระเหม็ดกระแหม่และมองแคบ	ห่วงใยผู้อื่น ไม่ใช่ตนเอง
ขนาดเป็นสิ่งสำคัญ	ความคล่องตัวเป็นสิ่งสำคัญ
ว่าจ้างบุคลากรที่มีพลังในการทำงาน	ว่าจ้างบุคลากรที่มีความรักในการทำงาน
การบังคับบัญชาและควบคุม	การทำงานที่ยืดหยุ่น

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ความท้าทาย

ManpowerGroup™

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

- การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างประชากร

ในทุกๆวันจะมีคนยุค Baby Boomer ที่มีอายุครบ 65 ปี จำนวน 10,000 คนและจะเป็นอย่างนี้ต่อไป 19 ปี

Gen Y จะกลายเป็นประชากรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานและจะกลายเป็นผู้บริหารระดับกลางที่มีจำนวนมากที่สุดในอีก 5 ปี

อัตราการเกิดของประชากรเพิ่มขึ้นในอัตราช้าลงจะทำให้ขาดแคลนกำลังแรงงานในอีก15 ปี

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

- นายจ้าง ร้อยละ 30 ประสบปัญหาในการหาบุคลากรมาบรรจุในตำแหน่งที่ต้องการ
- เครื่องจักรและเทคโนโลยีจะเข้ามาทำงานแทนคน
- ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทางด้านเขตเศรษฐกิจ นิคมอุตสาหกรรม และการพัฒนาทางเทคโนโลยี
- การตอบสนองต่ออุปสงค์ระดับโลก
  - กลุ่มพลังงานทดแทน
  - กลุ่มสุขภาพ
  - กลุ่มยานพาหนะ
  - กลุ่มวัสดุสีเขียว
  - กลุ่มหลอมรวมเทคโนโลยี

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

ปัญหาของแรงงานไทย

ความไม่สมดุลกันระหว่างปริมาณและคุณภาพ

- ผลิตคนไม่ทันตามความต้องการ
- การเลือกทำงาน
- คุณสมบัติไม่ตรงกับความต้องการ

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

ทางออก

ManpowerGroup™

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

Episode 1

การย้ายถิ่นฐานเชิงกลยุทธ์ :
ทางออกระยะสั้นเพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงานฝีมือ

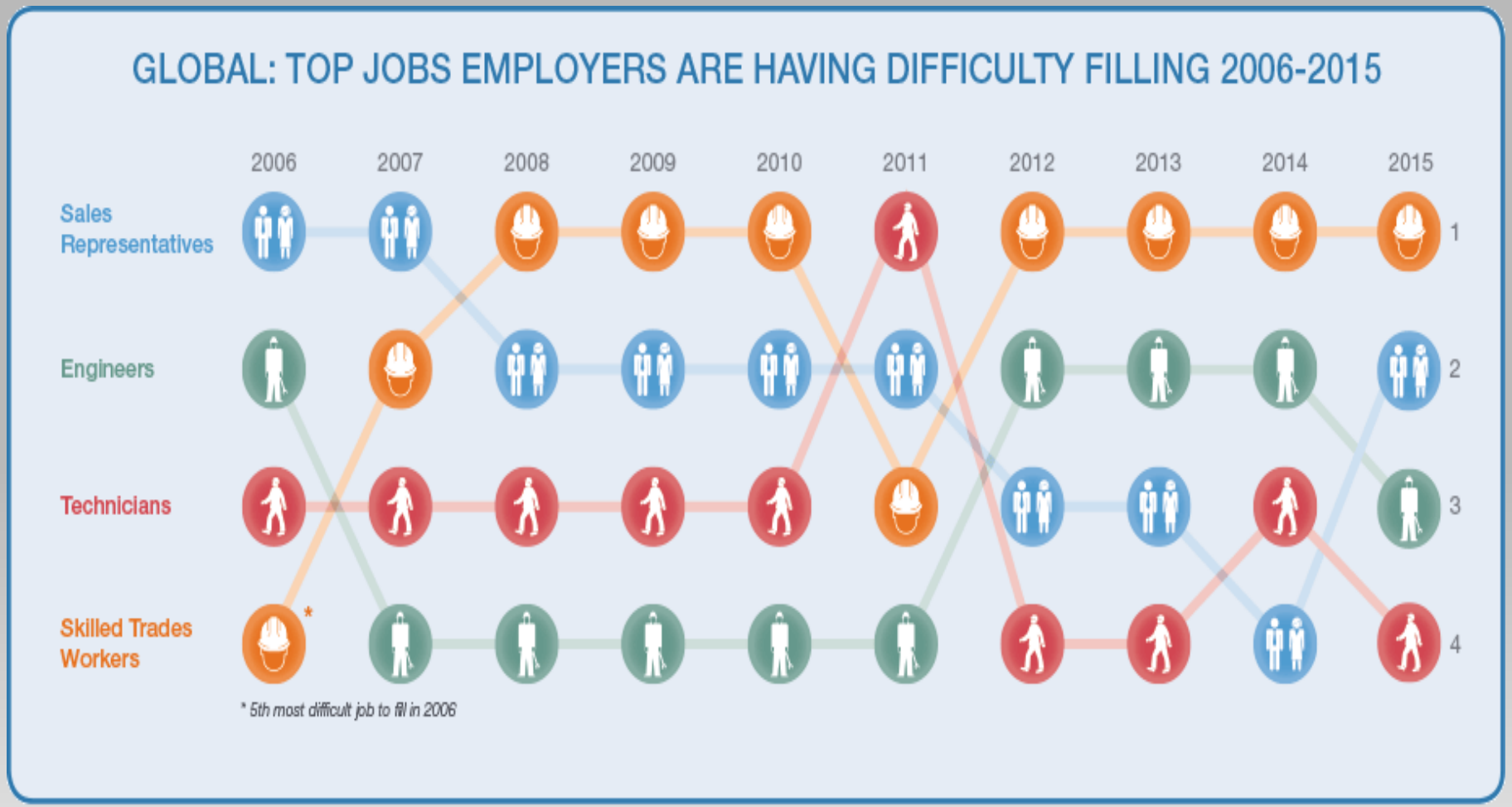
ManpowerGroup™

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

การขาดแคลนแรงงานฝีมือสำคัญไฉน

- เป็นตำแหน่งที่หาคนมาทำได้ยากที่สุด
- แรงงานฝีมือ อยู่ในอันดับ 1 หรือ 2 ของความท้าทายด้านการจ้างงาน
- ขัดขวางความก้าวหน้าของโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- เป็นอันตรายต่อการเติบโตของประเทศ

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016



แรงงานฝีมือ : ทักษะพิเศษที่ต้องผ่านการเรียนรู้มาเป็นเวลานาน

คนงานชำแหละเนื้อ , ช่างไฟฟ้า , ช่างไม้ , ช่างปูน , ช่างก่ออิฐช่างซ่อมท่อ และช่างเชื่อมโลหะ

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

HARDEST JOBS TO FILL

For the fourth consecutive year, **SKILLED TRADES** vacancies are the hardest jobs to fill globally. **SALES REPRESENTATIVES** are in second place, followed by **ENGINEERS, TECHNICIANS AND DRIVERS.**

1. **Skilled Trade Workers** *(especially chefs/bakers/butchers, mechanics and electricians)*
2. **Sales Representative**
3. **Engineers** *(especially mechanical, electrical and civil engineers)*
4. **Technicians**
5. **Drivers** *(especially truck/lorry/heavy goods drivers, delivery/courier drivers, heavy equipment/construction drivers)*
6. **Management/Executives**
7. **Accounting & Finance Staff** *(especially book keepers, certified accountants and financial analysts)*
8. **Office Support Staff**
9. **IT Staff** *(especially developers and programmers, database administrators, and IT leaders and managers)*
10. **Production/Machine Operations**

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

การขาดแคลนแรงงานฝีมือมีรากฐานมาจากปัญหา

- การเกษียณของแรงงานระดับปฏิบัติการที่เป็นผู้สูงอายุโดยไม่มีแรงงานมาทดแทนอย่างเพียงพอ
- การอบรมทางเทคนิคที่ไม่ตรงกับความต้องการของธุรกิจ
- แรงงานที่มีความรู้สูงทำงานในรูปแบบที่ใช้แรงงานของตนเอง > พนักงานที่เพิ่มเริ่มทำงาน

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ทางออกระยะสั้น

- การย้ายถิ่นฐานเชิงกลยุทธ์
  - การหาแรงงานฝีมือภายในประเทศของตนที่เต็มใจจะย้ายถิ่นฐานเพื่อการทำงาน
  - การหาแรงงานใหม่จากที่ใดก็ได้

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ทางออกระยะยาว

1. ส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่องานที่ใช้แรงงานฝีมือ :

    - มุ่งเน้นความน่าดึงดูดของงาน (ศักยภาพด้านอาชีพ,ผลตอบแทน)

2. ปรับการอบรมทางเทคนิคให้ตรงตามความต้องการของบริษัท :

    - หลักสูตรในชั้นเรียนสอดคล้องกับโลกความเป็นจริง

3. พัฒนาการรับรองในระดับสากลเพื่อเร่งให้เกิดความคล่องตัว :

    - ด้านคุณภาพและความปลอดภัย

4. ใช้นโยบายการย้ายถิ่นฐานเชิงกลยุทธ์ไปพร้อมกับการแก้ไขปัญหาภายในประเทศในระยะยาว

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

Episode 2

คนเหมาะสมที่สามารถเรียนรู้ได้ :
วิธีใหม่ในการแก้ปัญหาการไม่สามารถจับคู่ให้ตรงกับความสามารถ

ManpowerGroup™

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ปัญหา

- จำนวนผู้สมัครที่มีศักยภาพ
- การไม่สามารถจับคู่ให้ตรงกับความสามารถ

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

แนวทางแก้ไข

การหาบุคลากรที่เหมาะสมที่สามารถเรียนรู้ได้

ผู้มีทักษะเฉพาะและทักษะผสมผสานกับทักษะด้านการคิดวิเคราะห์หรือคุณสมบัติอื่นๆ ที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กร

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ทางออก

นายจ้าง : พิจารณาผู้สมัครที่อาจไม่ตรงตามข้อกำหนดของตำแหน่งงานทั้งหมดแต่เป็นผู้สมัครที่มีความสามารถซึ่งช่วยเติมช่องว่างได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า

วิธีการ : ให้การฝึกอบรม

- ปรับและเพิ่มทักษะให้พนักงาน
- ขยายขอบเขตของทักษะความสามารถ
- สร้างความมั่นใจในบุคลากรในการมีทักษะที่เหมาะสม

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

กุญแจสู่ความสำเร็จ

ความสามารถในการค้นหา “คนเหมาะสมที่สามารถเรียนรู้ได้”

มุ่งเน้นคำถาม 4 ข้อดังนี้

- ความสามารถใดมีความสำคัญต่อการทำงาน?
- ความสามารถใดเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยวิธีการที่มีประสิทธิภาพ?
- มีเวลาและงบประมาณเพียงพอต่อการพัฒนาความสามารถเหล่านี้ในผู้สมัครหรือไม่?
- ผู้สมัครมีความศักยภาพ (ทั้งแรงจูงใจและความสามารถ) ในการพัฒนาความสามารถเหล่านั้นหรือไม่?

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

หาคนที่เหมาะสมที่สามารถเรียนรู้ได้

แหล่งของแรงงานที่มีความเป็นไปได้สูง

1. ผู้ย้ายถิ่นฐานทางภูมิศาสตร์ (ผู้ที่เต็มใจจะย้ายถิ่นฐานเพื่อการทำงาน)
2. ผู้ย้ายถิ่นฐานทางอุตสาหกรรม (ผู้ที่สามารถโอนย้ายทักษะของตนเองไปยังอุตสาหกรรมใหม่)
3. คนในผู้เปลี่ยนแปลงบทบาท (ผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรของท่านอยู่แล้ว)
4. แรงงานใหม่ที่เพิ่งเริ่มทำงาน

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

หลักการในการจัดประเภทตำแหน่งงาน สำหรับ “คนเหมาะสมที่สามารถเรียนรู้ได้”

- ไม่ระบุศักยภาพอย่างคลุมเครือ / ใช้มาตรฐานต่ำ
- ต้องลงรายละเอียด
- มีความเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับข้อกำหนดที่เน้นการปฏิบัติสำหรับตำแหน่งงานแต่ละตำแหน่ง
- ให้ความสำคัญกับช่องว่างที่สามารถเติมเต็มได้
- ความสามารถและแรงจูงใจในการเรียนรู้ของพนักงาน

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

Episode 3

แรงงานที่ไร้พรมแดน

ManpowerGroup™

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

แรงงานที่ไร้พรมแดน

ผู้คนเต็มใจและสามารถหางานที่ไกลจากถิ่นฐานของตนมากขึ้น

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

รูปแบบหลักของการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน

- ย้ายถิ่นฐานไปยังภูมิภาคที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจ

  เช่น สหรัฐอเมริกา , ยุโรปตะวันตก,ออสเตรเลีย

- ย้ายถิ่นฐานไปยังประเทศที่มีเศรษฐกิจมั่นคงและกำลังพัฒนา

  เช่น ประเทศในแถบคาบสมุทรอาระเบีย , จีน

- ย้ายถิ่นฐานภายในเขตแดนของประเทศต่างๆ เช่น

  จีน : ภาคตะวันตก (ยากจน) ไปยัง แถบตะวันออก (ศูนย์กลางการค้า)

  ญี่ปุ่น : ย้ายเขาไปในเมือง (ส่งผลต่อ ภาคเกษตร)

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

แง่มุมของความคล่องตัวของแรงงานผู้มีความสามารถสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของรัฐบาล

- ข้อจำกัดเกี่ยวกับการย้ายถิ่นฐาน :

  ลัทธิชาตินิยมใหม่ – การป้องกันการอพยพถิ่นฐาน

- รั้วกั้นระหว่างพรมแดน
- โปรแกรมการลงทุนภายในประเทศ
- การศึกษา
- สิ่งจูงใจสำหรับการพัฒนาท้องถิ่น

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ความคล่องตัวของแรงงานฝีมือ

ระดับพนักงาน

- พนักงานระดับที่ไม่ใช้แรงงาน
- พนักงานระดับแรงงาน

ทักษะ

- มีทักษะ : ได้รับประโยชน์ + อุปสงค์ของตลาด
- ไม่มีทักษะ : หาถิ่นฐานที่มั่นคง

เขตแดน

- เขตแดนของประเทศ
- เขตแดนภายในประเทศ

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

นายจ้างและรัฐบาลมีรูปแบบการตอบสนอง 2 ประเภท

- แบบยุทธวิธี : ใช้การโต้ตอบและตั้งรับ
- แบบองค์รวม : สมเหตุสมผล ยึดหลักตามจริงมุ่งเน้นอุปสงค์และอุปทานของแรงงานในอนาคต

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ทางออก

นายจ้างควรทบทวนวิธีการ

- วิธีการจ้างงาน
- วิธีการรักษาพนักงาน
- เพิ่มทักษะแรงงาน : การหมุนเวียนของสมอง > สมองไหล

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

Episode 4

วาระใหม่กับแรงงานสูงอายุ

ManpowerGroup™

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ปัญหา

- การขาดแคลนผู้มีความสามารถ
- ความยากในการหาแรงงานทดแทน

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ทางออก

นายจ้าง

- ยืดระยะเวลาการทำงานของแรงงานสูงอายุ: การเสนอตำแหน่งงานที่คนในวัยสูงอายุต้องการ + ดูแลในฐานะเป็นสมาชิกที่มีคุณค่า
- เตรียมความพร้อมของผู้ที่เข้ามารับตำแหน่งใหม่ : บทบาทใหม่ + การเรียนรู้
- ตระเตรียมการเกษียณของพนักงาน : จัดหาทรัพยากรทางวิชาชีพที่จำเป็น + หลีกเหลี่ยงวิกฤตทางการเงิน (บำเหน็จ,บำนาญ,ประกันสังคม)
- คาดการณ์และวางแผนเกี่ยวกับกำลังคนในอนาคต
- มีแผนการถ่ายโอนความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- พิจารณาถึงสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในระหว่างการเกษียณ

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ทางออก

รัฐบาล

- อนุญาตให้แรงงานสูงอายุได้รับการจ้างงานต่อไปเป็นระยะเวลาที่ยาวนานขึ้น
- มีแรงจูงใจใหม่ๆ
- มีข้อกำหนดที่เข้มแข็งพอ

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

Episode 5

ทางออกที่ยังสะสางไม่เสร็จ :
ผู้หญิงกับปัญหาการขาดแคลนผู้มีทักษะความสามารถ

ManpowerGroup™

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

แนวโน้มที่กำลังปรับเปลี่ยนโลกแห่งการทำงานในรูปแบบใหม่

- แนวโน้มที่ภาคบริการจะมีบทบาทสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ
- แนวโน้มการลดจำนวนประชากรในวัยทำงาน

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ทางออก

- การสนับสนุนให้ผู้หญิงเข้ารับตำแหน่งในภาคบริการ
- การสนับสนุนให้ผู้หญิงเข้าทำงานในลักษณะ “มีเวลาที่ยืดหยุ่น” : กำหนดตารางตนเอง + ออกจากสำนักงานได้
- ยกระดับเทคโนโลยีการทำงานที่บ้านได้โดยสื่อสารทาง แฟกซ์ , โทรศัพท์ หรือ อินเตอร์เน็ต
- การสนับสนุนให้ผู้หญิงเป็นเจ้าของกิจการต่างๆ โดยเฉพาะ การท่องเที่ยว , การดูแลสุขภาพ

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

Episode 6

ปัญหาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถกำลังฉุดรั้งคุณไว้ใช่หรือไม่ ?

การออกแบบกลยุทธ์ด้านแรงงานเพื่อการเติบโตทางธุรกิจที่ยั่งยืน

ManpowerGroup™

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ปัญหา

- การไม่สามารถจับคู่ให้ตรงกับความสามารถ

  การไม่สามารถหาบุคลากรที่มีทักษะความสามารถที่มีความเหมาะสม ในสถานที่ที่เหมาะสมและในระยะเวลาที่เหมาะสมได้

- นายจ้างร้อยละ 31 ทั่วโลก ไม่สามารถหาบุคลากรสำหรับตำแหน่งงานสำคัญได้
- ไม่เกิน 10 ปี บุคคลที่มีทักษะที่เป็นต้องการสูง จะกลายเป็นทรัพยากรที่หายากที่สุด

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

การเชื่อมโยงกลยุทธ์เข้ากับผลการดำเนินงานขององค์กร

ให้ความสำคัญกับ “ หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ” (HR) ดังนี้

- ตัวเชื่อมที่สำคัญในการปรับกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ
- ช่วยเหลือผู้ร่วมงานโดยอาศัยกลยุทธ์ด้านกำลังคนและแผนปฏิบัติ
- พิจารณาผลกระทบของแรงขับเคลื่อนจากภายนอก (เช่น แนวโน้มจำนวนประชากร ฯลฯ) พร้อมทั้งแรงขับเคลื่อนจากภายใน (เช่น จำนวนกำลังคนในปัจจุบัน ฯลฯ)
- กำหนดทิศทางในการมีแรงงานผู้มีความสามารถที่บริษัทต้องการสู่ความสำเร็จ

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

กลยุทธ์ด้านกำลังคนที่ดี

- มีความครบถ้วนมากขึ้น เน้นที่กลยุทธ์ระยะยาว
- มุ่งเน้นรูปแบบการทำงานแบบใดที่จะให้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า
- หลักปฏิบัติต่อบุคคลใดต้องได้รับการปรับปรุง
- มีความครอบคลุม การรวมมุมมองจากภายนอกต่อแหล่งแรงงานผู้มีความสามารถ
- องค์กรสามารถ “สร้าง” ทักษะแรงงานผู้มีความสามารถตามที่องค์กรต้องการได้จากที่ใด

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ManpowerGroup™

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ข้อเสนอแนะ

ManpowerGroup™

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

วิธีการ 1

ไม่ใช่หน้าที่ใครโดยเฉพาะแต่เกิดจากทุกคน

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

ภาครัฐ

- วางแผนการปลดปล่อยศักยภาพมนุษย์
- จัดหาสภาพแวดล้อมและช่องทางที่เหมาะสม
- สร้างการมีส่วนร่วมของนายจ้างกับบุคลากร
- สร้างนโยบายว่าจ้างแรงงานสูงอายุ ผู้หญิงและคนพิการให้มากขึ้น
- อบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจในตลาดแรงงาน ทั้งอุปสงค์และอุปทาน

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

ภาคการศึกษา

- เอาความต้องการแรงงานเป็นตัวตั้งแล้ววางระบบการศึกษาที่สอดคล้องกับเป้าทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

ภาคการศึกษา

- แนะนำการเรียนเพื่อรองรับตลาดในอนาคต
  - สายวิทยาศาสตร์ ทางด้านการวิจัยและพัฒนา พลังงานทดแทน พลังงานทางเลือก รวมถึงบุคลากรด้านน้ำมันธรรมชาติและเหมืองแร่
  - วิศวกร สาขา Mechanical, Logistic, Electrical และ Network Engineer
  - การเงินและบัญชี ซึ่งต้องเพิ่มคุณค่าให้กับตัวเองด้วยความสามารถทางธุรกิจและการบริหารเงินลงทุน
  - IT ด้าน Mobile Application, E-Commerce และ Digital Marketing

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

ภาคการศึกษา

- แนะนำการเรียนเพื่อรองรับตลาดในอนาคต
  - สายอาชีพตระกูลช่างต่างๆ
  - Supply Chain & Logistics ตั้งแต่กระบวนการในการผลิตและการขนส่งสินค้าหรือบริการจากผู้ผลิตไปยังโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างการเชื่อมโยง (Connectivity) ของประเทศไทยรับ AEC ก้าวสู่การเป็นฮับด้านการผลิตและการขนส่งระดับภูมิภาค
  - สายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development :HRD) ตั้งแต่การสร้างบุคลากรให้ตรงกับธุรกิจ พัฒนาและบริหารบุคลากรให้องค์กรประสบความสำเร็จตามทิศทางที่ได้วางไว้

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

ภาคเอกชน

- เป็นผู้ควบคุม เวลา และสถานที่
- ดึงดูดคนเข้าหาองค์กรที่ให้ความก้าวหน้าทางอาชีพ
- สนับสนุนการปลดปล่อยศักยภาพของมนุษย์

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

ภาคเอกชน

- การพัฒนากระบวนการสรรหาและพัฒนารูปแบบการทำงาน
  - ระดับวิชาชีพ :
    - พัฒนาเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน
    - การหมุนเวียนแรงงานทั้งในและนอกประเทศ
  - ระดับกลาง : แทนที่ด้วยหุ่นยนต์และระบบต่างๆ
  - ระดับล่าง :
    - ใช้เครื่องจักรและ IT เข้ามาร่วมกับการทำงาน
    - การนำเข้าแรงงานต่างด้าว

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

ภาคแรงงาน

- สร้างทัศนคติและความสามารถในการเรียนรู้
- สร้างความยืดหยุ่นทางความคิด
- สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับตัวเอง
  - ภาษา
  - ความรู้ทางเทคนิคเชิงลึก
  - ประสบการณ์
  - ความสามารถในการทำงานหลากหลาย

Copyrighted by Suthida Kanjanakantikul

วิธีการ 2

การพัฒนาทางเทคโนโลยี

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

เหตุ

เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลง

วิถีชีวิต

และการทำงาน

ผล

เทคโนโลยีกลายเป็นเครื่องปลดปล่อย

ศักยภาพของมนุษย์

- เทคโนโลยีทำให้เกิดรูปแบบการทำงานระบบเสมือนจริงจากที่ใดก็ได้ในโลก และกำหนดเวลาและสถานที่ที่พวกเขาจะทำงานได้
- เทคโนโลยีเชื่อมต่ออินเตอร์เน็ตและเครือข่ายสังคม

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ManpowerGroup™

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016

ข้อความสงวนสิทธิ์

เอกสารฉบับนี้เป็นทรัพย์สินของ
บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์กรุ๊ป)
ห้ามบุคคลภายนอกนำไปใช้ ทำซ้ำ ดัดแปลง แก้ไข ส่งต่อ จำหน่าย หรือจัดเก็บ
เนื้อหาส่วนหนึ่งส่วนใดหรือทั้งหมดของเอกสารฉบับนี้
ในรูปแบบใดๆ โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจาก
บริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์กรุ๊ป)

Copyrighted by Skillpower Services (Thailand) Co., Ltd. 2016