



## บทกวีบุญกวี

สมาชิกของสมาคมฯ ทุกคนพึง  
ใส่ใจไว้เสมอว่า เราควรจะต้อง :

- 1 ประพฤติตนเป็นพลเมืองดีและ  
ต้องหมั่นประกอบกรรมดีต่อสังคม
- 2 พึงสังวรอยู่เสมอในความ  
รับผิดชอบต่อสังคมโดยปฏิบัติให้  
สอดคล้องกับประโยชน์ของ  
สาธารณชน
- 3 ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อ และ  
หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามตัวบท  
กฎหมายของแผ่นดิน
- 4 ดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง และยึดถือกฎ  
ข้อบังคับของสมาคมการจัดการ  
ธุรกิจแห่งประเทศไทย
- 5 ปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ  
กิจการ โดยคำนึงถึงข้อพึงปฏิบัติ  
ของการจัดการที่ดีของสมาคม  
การจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย  
โดยละเว้นการใช้อำนาจ หน้าที่  
เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว
- 6 ตระหนักถึงศักดิ์ศรี ความเสมอ  
ภาคของทุกกลุ่มและบุคคล  
พึงละเว้นการปฏิบัติที่มีอคติ

## FOLLOW US:

 [www.tma.or.th](http://www.tma.or.th)

 @tmafanclub

 TMA-Thailand Management  
Association

# EDITOR SAWASDEE

## ปรับตัวก่อนเป็นทาสหุ่นยนต์

ฉบับที่แล้วเราพูดถึงสังคม 5.0 คือ สังคมที่มีการเชื่อมต่อกันด้วยเทคโนโลยี โลกไซเบอร์ และโลกทางกายภาพ โดยมีสารสนเทศเป็นพื้นฐาน พร้อมทั้งปัญญาประดิษฐ์และหุ่นยนต์ เป็นปัจจัยขับเคลื่อนเร่งกระบวนการทุกอย่างให้ไปอย่างรวดเร็ว

ขณะเดียวกันคนยุค 2019 เกิดมาอยู่กับโลกที่มีเทคโนโลยีผูกติดกับร่างกาย เต็มไปพร้อมกับ หุ่นยนต์ เด็กเหล่านี้ไม่เคยรู้จักวิธีการใช้เทคโนโลยีมาก่อน แต่เขาเห็นจากสภาพแวดล้อมรอบตัว และจดจำนำมาใช้ตาม จึงทำให้เด็กสมัยนี้ซึมซับและสามารถเล่นมือถือท่องโลกอินเทอร์เน็ตได้ด้วยตัวเองโดยที่พ่อแม่ไม่ต้องสอน

ฉะนั้นคนทำงานในปี 2019 ต้องมีการปรับตัวให้มากขึ้น ไม่ใช่เพราะเด็กยุคใหม่จะเข้ามาแย่งชิงตำแหน่งงาน แต่จะเป็นหุ่นยนต์ที่เข้ามาทำงานแทน ซึ่งตอนนี้มีให้เห็นอยู่ชัดเจนแล้วว่าหุ่นยนต์สามารถทำอะไรได้บ้าง ยิ่งเวลาผ่านไปหุ่นยนต์ก็ยิ่งฉลาดมากขึ้น จากที่พูดไม่ได้ก็พูดได้ เดินเลี้ยวพลาหารถึงโต๊ะ ออกมาประกาศข่าวผ่านหน้าทีวี และรับคำสั่งอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็ว คล่องแคล่ว แถมไม่มีวันเหนื่อย

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่มีมนุษย์ได้เปรียบกว่าหุ่นยนต์คือ มนุษย์มีความรู้สึก หุ่นยนต์ไม่มีความรู้สึก และในความเป็นจริงหุ่นยนต์เกิดมาได้เพราะมนุษย์คือ ‘ผู้สร้างหุ่นยนต์’ เราจึงต้องปรับเปลี่ยนและเพิ่มทักษะเพื่อควบคุมการทำงานของหุ่นยนต์ อยาปล่อยให้หุ่นยนต์เข้ามาควบคุมการทำงานของเร

### จัดทำโดย : ฝ่ายสมาชิกสัมพันธ์

สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย – TMA 276 ซอยรามคำแหง 39  
(เทพลีลา 1) ถนนรามคำแหง แขวงพลับพลา เขตวังทองหลาง กรุงเทพฯ 10310

Thailand Management Association – TMA 276 Soi Ramkhamhaeng 39  
(Thepleela1) Ramkhamhaeng Road, Plubpla, Wangthonglang, Bangkok 10310  
Tel: 0-2319-7675-8, 0-2718-560-4 Fax: 0-2319-5666, 0-2718-6144

### ติดต่อลงโฆษณาได้ที่ :

คุณวิทยา โทร. 0-2319-7677 ต่อ 253 อีเมลล์. wittaya@tma.or.th  
คุณภัณฑิรา โทร. 0-2319-7677 ต่อ 170 อีเมลล์. phantira@tma.or.th

ใหม่

เปปทีนพลัส

# ดื่ม เปปทีนพลัส ทุกวัน

大豆ペプチド  
ชอย เปปไทด์

วิตามิน **เอ** สูง  
ช่วยในการมองเห็น



วิตามิน **บี12** สูง  
มีส่วนช่วยในการทำงานของ  
ระบบประสาทและสมอง



0%  
น้ำตาล



# Contents

April-June 2019  
Vol.9 Issue 33



**06 SPOTLIGHT**  
คนแบบไหนที่องค์กรอยากได้  
ในปี 2019



**10** เรียนรู้และพัฒนาอย่างไร  
ในองค์กรยุค Disruptive World



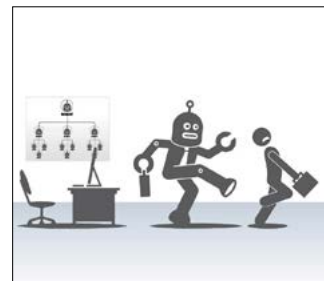
**12**  
**COMPETITIVENESS**

Re-skill คือสิ่งสำคัญ  
ที่คนยุค 2019 ต้องไม่มองข้าม

**20**  
**ASEAN VIEW**  
ตลาดแรงงานยุคดิจิทัล



**28**  
**MANAGEMENT TRENDS**  
What is work and what is human  
in the superhuman future?



**32**  
**MANAGEMENT TRENDS**  
เมื่อธุรกิจไม่จำเป็นต้องมีมนุษย์ทำงาน



ร่วมแสดงความคิดเห็น ทิช  
TMA Magazine ใต้ที่



**36** TMA ACTIVITIES

**38** MEMBERSHIP

พร้อมรับกระเป๋าผ้า TMA  
1 ใบต่อ 1 ท่าน

\*จำนวนจำกัด

ด้วยพลังแห่งความมุ่งมั่น  
สู่ความเป็นผู้นำระดับสากล  
สร้างความแข็งแกร่งทางธุรกิจ  
ควบคู่กับการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบ  
ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน



IRPC ได้รับคะแนนสูงสุดจากการจัดอันดับดัชนีความยั่งยืนดาวโจนส์ ปี 2561  
(Dow Jones Sustainability Indices: DJSI 2018)  
เป็นผู้นำด้านอุตสาหกรรมการกลั่นและจำหน่ายน้ำมันและก๊าซของโลก  
และคงสถานะเป็นสมาชิก DJSI ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5

“IRPC มุ่งสู่เป้าหมายที่ท้าทาย และยืนหยัดได้อย่างยั่งยืน”



MEMBER OF  
**Dow Jones**  
**Sustainability Indices**  
In Collaboration with RobecoSAM

[www.irpc.co.th](http://www.irpc.co.th)

## SPOTLIGHT

เขียนโดย : ชมพูนุท นิตตะโย

เรียบเรียงโดย : สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA)

# คนแบบไหน? ที่องค์กรอยากได้ในปี 2019



คงไม่มีใครปฏิเสธว่าทุกวันนี้โลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วมาก หลายองค์กร  
รับสมัครคนเข้าทำงานโดยไม่สนใจใบปริญญา อย่างในประเทศสหรัฐอเมริกา  
มหาวิทยาลัย 500 – 600 แห่งต้องปิดตัว ในประเทศไทยภาคธุรกิจหลายราย  
ล้มหายตายจาก เช่น ธุรกิจสื่อสิ่งพิมพ์ ธุรกิจธนาคาร พนักงานแคชเชียร์  
ตัวแทนและนายหน้าการท่องเที่ยว ฯลฯ จากการ Disrupt ของเทคโนโลยี

แล้วคนทำงานอย่างเราต้องเตรียมตัวรับมืออย่างไร ให้เป็นคนที่ “คุณค่า” เป็นคนที่องค์กรต้องการตัว และไม่ถูก AI เข้ามาแย่งงาน เพราะอย่างที่เรารวบรวมกันว่า เมื่อปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI ได้ถูกพัฒนาขึ้น ก็เริ่มมีบทบาทในการเข้ามาแก้ปัญหาต่างๆ เช่น สามารถเพิ่มกำลังในการทำงาน ลดต้นทุนแรงงาน มีการวิเคราะห์ข้อมูลที่แม่นยำ การจดจำ การเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต จึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งของคนในองค์กร

## มาดูกันว่าทักษะอะไรบ้าง ที่ทำให้คุณเป็นที่ต้องการขององค์กร ในปี 2019 และในอนาคตข้างหน้า

### 1 ทักษะในด้าน ความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ คือ การคิดค้นสิ่งที่แตกต่างกันหรือพัฒนาสิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อน นำไปสู่การสร้างสิ่งประดิษฐ์ หรือชุดความคิดแบบใหม่ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่คนในยุค 2019 ต้องมี แม้ทุกวันนี้เทคโนโลยี หรือ AI กำลังพัฒนาด้านทักษะความคิดสร้างสรรค์ แต่เชื่อว่าทักษะนี้ AI ก็ยังสู้มนุษย์ไม่ได้ ความคิดสร้างสรรค์ไม่ได้ช่วยในเรื่องของงานศิลปะ แต่เพียงอย่างเดียว แต่ยังช่วยในการแก้ไขปัญหา การต่อยอดผลิตภัณฑ์ พัฒนาการให้บริการ ถึงแม้หลายๆ คน ไม่ได้ทำงานที่อยู่ในสายงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ แต่เราก็สามารถฝึกฝนได้ เช่น การมองให้ออกว่าสินค้าหรือบริการของบริษัท มีจุดพื้นฐานใดบ้างที่จำเป็นต้องมี ยกตัวอย่างเช่น ธุรกิจร้านอาหารต้องสะอาด อร่อย นี่ก็จุดพื้นฐาน

แต่จุดแตกต่างต้องดูจากจุดแข็งซึ่งเป็นพื้นฐานเดิม และดูจากคู่แข่งในตลาดว่าเขาทำอะไรบ้าง และคิดต่อยอดจากสิ่งนั้นให้ “แตกต่าง” ค้นหาในสิ่งที่คู่แข่งไม่ได้ทำ แต่เรามีโอกาสทำได้ และพัฒนาไอเดียเดียวนั้นให้สามารถนำมาให้ได้จริง





## ทักษะในด้านการสื่อสาร และการเข้าใจอารมณ์ ความรู้สึกของมนุษย์

ทุกวันนี้ลูกค้าส่วนมากยังให้คุณค่ากับการได้เจอ “คน” จริงๆ ในการขายงาน หรือการแก้ไขปัญหามากกว่าช่องทางอื่นๆ แม้จะมีเทคโนโลยีเข้ามามากมาย แต่ปัจจุบันยังไม่มีเทคโนโลยีใดที่สามารถรับรู้อารมณ์ ความรู้สึกของมนุษย์ได้อย่างแท้จริง ตัวอย่างของงานที่จำเป็นต้องใช้ทักษะด้านนี้ เช่น แพทย์ นักบำบัด พนักงานขาย หรืองานที่ต้องใช้ด้านการบริการที่มีมาตรฐานสูง การดูแลลูกค้าแบบ VIP

แม้ AI จะถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์คำนวณที่ให้ความแม่นยำ แต่การใช้ “คน” ที่มีความรู้ ความเข้าใจด้านการสื่อสาร และการเข้าใจความรู้สึกของมนุษย์ยังเป็นเรื่องสำคัญที่ลูกค้าส่วนมากยังคงต้องการ

# 2

# 3

## ทักษะการคิด วิเคราะห์แยกแยะ

การคิดวิเคราะห์แยกแยะ คือ การคิดวิเคราะห์อย่างละเอียดรอบคอบ โดยใช้พื้นฐานของเหตุและผลในการพิจารณาให้เห็นข้อดี ข้อเสีย เพื่อนำมาช่วยในการตัดสินใจโดยไม่ได้ใช้อารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้อง เป็นทักษะที่ต้องฝึกฝนและคนในองค์กรทุกระดับควรมีเพื่อช่วยในการพิจารณาปัญหา การตัดสินใจในเชิงนโยบาย หรือฝ่ายปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด



## ทักษะความเชี่ยวชาญ ด้านเทคโนโลยี

# 4

ปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของเราเป็นอย่างมาก และองค์กรเองก็นำเทคโนโลยีต่างๆ มาปรับใช้เพื่อขับเคลื่อนองค์กรมากขึ้น เราต้องไม่หยุดเรียนรู้และพัฒนา เรื่องเทคโนโลยีไม่ว่าเราจะทำงานอยู่ในสายงานใดในองค์กร เช่น หากอยู่ในสายงานด้านการตลาด ก็จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้การ



ใช้งานแพลตฟอร์มออนไลน์ที่แตกต่างกัน หรือมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของ Ads Optimization หากอยู่ในสายงานของโรงงานก็จำเป็นต้องรู้เรื่องการดูแลกลไกต่างๆ สามารถใช้หุ่นยนต์เข้ามาช่วยดูแลได้ รวมถึงการใช้โปรแกรมในการออกแบบ การวางแผน การติดตั้ง เป็นต้น

นอกเหนือจาก 4 ทักษะหลักนี้ ยังมีทักษะอื่นๆ ที่คนในยุค 2019 ต้องมี เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะด้านการเจรจา เพื่อพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และไม่ว่าโลกจะเปลี่ยนแปลงไปขนาดไหน คุณก็จะเป็นคนที่มี “คุณค่า” ที่องค์กรต้องการตัวอยู่เสมอ



โลกสวย  
เป็นไปได้จริง



### เพราะทุกอย่างเป็นไปได้ด้วยนวัตกรรมพลาสติกและเคมีภัณฑ์

บริษัท พีทีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน) หรือ GC เชื่อว่าการจะเปลี่ยนโลกต้องเริ่มจากตัวเอง เราจึงให้ความสำคัญกับการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ทั้งในการดำเนินธุรกิจและสนับสนุนโครงการด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ รวมไปถึงการคิดค้นและพัฒนาพลาสติกที่ย่อยสลายได้และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีอยู่คู่กับธรรมชาติที่สมบูรณ์

Chemistry for Better Living



[www.pttggroup.com](http://www.pttggroup.com)



## SPOTLIGHT

เขียนโดย : สันทิฎฐ์ แก้วมุกดา

ผู้อำนวยการ (Acting) Management Development

สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA)

“ Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever. ”

– Mahatma Gandhi –

เรียนรู้และ  
พัฒนาอย่างไร  
ในองค์กรยุค

# DISRUPTIVE WORLD

ยังคงเป็นเรื่องที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญในการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพื่อเพิ่มคุณค่า และสร้างการแข่งขันให้เกิดขึ้น โดยเฉพาะในโลก Disruptive ปัจจุบันหลายๆ สิ่งส่งผลให้การเรียนรู้พัฒนาคนในองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งผลลัพธ์ที่คาดหวัง รวมไปถึงวิธีการเรียนรู้ของคนก็เปลี่ยนไป และนี่คือแนวโน้มของการเรียนรู้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่ HRD Practitioners จะต้องพิจารณามากยิ่งขึ้น

## อบรมหรือพัฒนาแล้ว คาดหวัง “ผลลัพธ์” มากขึ้น

ในอดีต หลายองค์กรอาจจะรู้สึกว่าการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับว่า Happy Sheet หรือการประเมินผลความพึงพอใจของผู้เรียนเป็นอย่างไร หากได้คะแนนสูง ก็ถือว่าประสบความสำเร็จแล้ว อาจจะรวมไปถึงความสามารถในการเชิญวิทยากรที่พูดเก่ง สนุกสนาน มีชื่อเสียง ได้ก็ถือว่าประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน แต่วันนี้ การเรียนรู้ดังกล่าวเปลี่ยนไป เพราะผู้บริหารต้องการไปถึงผลลัพธ์ที่จะต้องเกิดเมื่อเกิดการอบรมหรือพัฒนา ดังนั้นเรามักจะต้องพบกับความท้าทายจากผู้บริหารว่า “อบรมแล้วยอดขายจะขึ้นมั้ย” “อบรมแล้ว turnover rate จะลดลงไป” หรือรวมไปถึง “อบรมแล้วพนักงานจะสามารถปฏิบัติงานในบทบาทใหม่ที่ต้องการได้หรือเปล่า” สิ่งนี้เป็นเรื่องที่ทำทนาย HRD Practitioner ทุกคนที่ต้องเข้าใจธุรกิจและเลือก “กระบวนการพัฒนาที่เหมาะสม” เพื่อให้มันใจว่าพัฒนาแล้วส่งผลกับ “ผลลัพธ์” ที่ธุรกิจต้องการจริงๆ

## เวลาในการอบรม “น้อยลง” แต่เวลาในการเรียนรู้ “มากขึ้น”

รูปแบบในการอบรมอาจจะต้องเปลี่ยนแปลงจากการ “ให้เข้าห้องเรียน” เป็นการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ ในอนาคต การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blend learning) อาจจะต้องเป็นงานศิลป์ที่หน่วยงาน Learning and Development จะต้อง “สร้าง” เวลาและวิธีการในการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับองค์กรของตนเองให้มากขึ้นเช่นกัน

## “สั้นและถี่” ดีกว่า “ยาวแต่ไม่บ่อย”

หลายองค์กรยังคงติดอยู่ในกับดักของการทำ IDP และลงท้ายที่ให้น้องมาเรียนในห้อง 1-2 วัน ต่อปี แล้วคาดหวังว่าพฤติกรรมหรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานจะเปลี่ยนไปอย่างแน่นอน การเรียนรู้ลักษณะนี้อาจจะ “ไม่ทัน” ต่อ Disruptive World แล้วก็ได้ ในขณะที่การเรียนรู้ผ่านวิธีการอื่นๆ “ที่สั้น” แต่ส่งถึงผู้เรียน “ตรงประเด็น” และเป็นไป “อย่างสม่ำเสมอ” อาจจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ได้รวดเร็ว และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน

## การเรียนรู้ผ่านช่องทาง Online เป็นเพียง “วิธีการ” แต่อาจจะไม่ใช่ “ผลลัพธ์” จริงๆ ที่ต้องการ

หลายองค์กรพยายามนำการเรียนรู้แบบออนไลน์มาใช้ในองค์กร ทั้งในส่วนของ E-Learning, Digital Learning ซึ่งถือว่าเป็น “วิธีการหนึ่ง” ที่ดี ลดต้นทุน และเหมาะสมกับโลกในปัจจุบัน แต่สิ่งสำคัญที่ต้องวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งคือ “วิธีการเหล่านี้” เหมาะกับองค์กรของเราจริงๆ และจะช่วยให้เราได้ผลลัพธ์ “ที่องค์กรคาดหวังจริงๆ” หรือไม่ ผมพบว่าหลายที่พยายามนำช่องทางการเรียนรู้แบบออนไลน์มาใช้ แต่ท้ายที่สุดอาจจะไม่เหมาะสมกับความรู้ ประสบการณ์ ลักษณะการทำงานของผู้เรียนและองค์กร สุดท้ายก็กลายเป็นการลงทุนที่ไม่ได้ประโยชน์ตามที่องค์กรคาดหวัง

## จะอบรมใคร ต้องให้ “หัวหน้า” เป็นเจ้าของการอบรมคนของเขา ไม่ใช่ให้ “HRD” เป็นเจ้าของ

หลายองค์กรโยนความรับผิดชอบการอบรมทั้งหมดในให้กับ HRD (ข้าราชการบางที่หัวหน้าชอบโทรมาตามงานตอนพนักงานตนเอง “กำลัง” เข้ารับการอบรม) โดยลืมไปว่าในความเป็นจริงแล้ว คนที่จะต้องใช้ความพยายามเวลาอยู่กับพวกเขามากที่สุดไม่ใช่ HRD หรือผู้สอน แต่เป็นหัวหน้างาน และท้ายที่สุดประโยชน์จากการอบรมหรือพัฒนาก็จะตกกลับไปยังหัวหน้าเช่นเดียวกัน การเรียนรู้และพัฒนาที่มีประสิทธิภาพจะต้องบอกให้ได้ว่า “บทบาทความพยายามและกิจกรรม” อะไรบ้างที่หัวหน้าจะต้องมีส่วนรับผิดชอบ เพื่อให้กับการพัฒนาพนักงานในทีมงานของเขาเหล่านั้นประสบความสำเร็จ และท้ายที่สุดก็จะส่งผลลัพธ์กลับไปยังหน่วยงานของตนเอง

สุดท้ายนี้ ประโยค “Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever” ก็ยังคงอยู่ และมีความจำเป็นต่อทุกๆ องค์กร แต่จะคิดและวางแผนกระบวนการในการพัฒนาอย่างไรให้เหมาะสมนั้น คงขึ้นอยู่กับ HRD Practitioner ในหน่วยงานของท่านเอง ที่จะสร้าง “งานศิลป์” นี้อย่างไรให้เหมาะสมกับ “องค์กรของท่าน” มากที่สุด

# COMPETITIVENESS

เรียบเรียงเนื้อหาโดย : ศูนย์เพื่อการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA)

# RE-SKILL คือ สิ่งสำคัญ ที่คนยุค 2019 ต้องไม่มองข้าม

ความท้าทายของมนุษย์ทำงานยุคนี้ คือ การเตรียมตัวรับมือกับการเข้ามาของเทคโนโลยี ที่นับวันจะเก่งขึ้น ฉลาดขึ้น และราคาถูกลง จนมันอาจจะแย่งตำแหน่งงานที่มนุษย์เคยทำอยู่ได้ตลอดเวลา



ที่ผ่านมา มีการศึกษาเกี่ยวกับประเด็น “เทคโนโลยีจะมาแทนที่แรงงานมนุษย์ไว้มากมาย” อย่างบทความเรื่อง “Future of Jobs” ที่จัดทำโดย สภาเศรษฐกิจโลก (WEF) มีการประเมินกันว่า ตำแหน่งงานกว่า 5 ล้านตำแหน่งกำลังจะหายไป ภายในปี 2020 และถูกเข้ามาแทนที่ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสหภาพโทรคมนาคมระหว่างประเทศ หรือ (ITU) ที่ระบุในแนวทางเดียวกันว่า การเข้ามาของเทคโนโลยีสื่อสารยุคที่ 5 หรือ 5G จะส่งผลทำให้มีคนตกงานอีกกว่า 10-30%

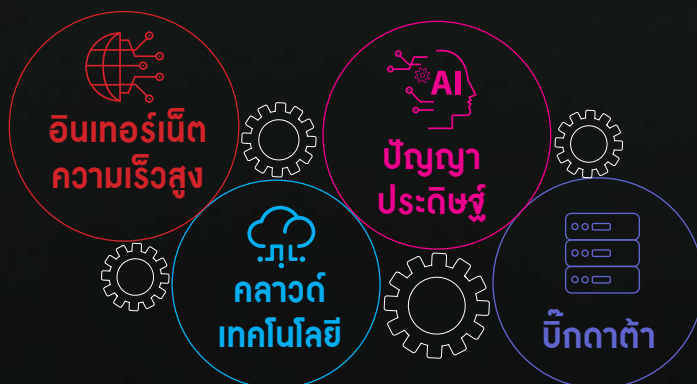
เห็นได้ชัดว่าชีวิตของคนทำงานในยุคปัจจุบันนั้นไม่มีทางรู้เลยว่างานที่ตัวเองเคยทำ อยู่จะถูกแทนที่ด้วยคอมพิวเตอร์ ปัญญาประดิษฐ์ หรือหุ่นยนต์เมื่อไหร่ อย่างไรก็ตาม ในอีกมุม การเข้ามาของเทคโนโลยีสมัยใหม่ก็ได้สร้าง ตำแหน่งงานใหม่เช่นเดียวกัน นั้นหมายความว่า ผู้ที่สามารถปรับตัวและเสริมทักษะความสามารถ ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีและงานสมัยใหม่ได้ โอกาสที่จะถูกเขี่ยพ้นจากตลาดงานก็เป็นไป ได้ยาก

# ? แต่คำถาม คือ ทักษะแบบไหนที่คนยุค 2019 จำเป็นต้องเรียนรู้

เรื่องนี้อาจไม่มีคำตอบที่ตายตัว แต่ทุกคนจำเป็นต้องหาคำตอบเฉพาะตามสายงานของตัวเอง แต่สิ่งที่คนยุคปัจจุบันจำเป็นต้องรู้ คือ การมองภาพของอุตสาหกรรมที่เราทำงานอยู่ให้ออกว่าภายในช่วง 5-10 ปีข้างหน้าจะมีทิศทางไปทางไหน และจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้างและที่สำคัญ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีแบบใดในการเพิ่มศักยภาพของธุรกิจบ้าง ถ้ามองภาพออก การเตรียมตัวสำหรับการพัฒนาความรู้จะทำให้ถูกต้อง และจะช่วยสร้างความมั่นใจให้กับการทำงานในอนาคตได้

ทั้งนี้ จากข้อมูลรายงาน “The Future of Jobs Report 2018” ของสภาเศรษฐกิจโลกหรือ WEF ซึ่งทำการสำรวจองค์กรธุรกิจทั่วโลกกว่า 313 บริษัท มีการจ้างงานกว่า 15 ล้านอัตรา ครอบคลุมครบทุกกลุ่มอุตสาหกรรม ระบุตรงกันว่า

**ภาพของธุรกิจในช่วงปี 2018-2022  
จะถูก 4 เทคโนโลยีหลักเข้ามาขับเคลื่อนองค์กร  
ซึ่งเทคโนโลยีดังกล่าวประกอบไปด้วย**



โดยหลายธุรกิจที่ร่วมสำรวจได้ยอมรับว่า องค์กรของพวกเขาเริ่มมองหาเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้แทนแรงงานมนุษย์ เพราะมองว่าจะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต และขยายตลาดไปยังกลุ่มลูกค้าประเภทใหม่ๆ ได้ ดังนั้นในหลายองค์กรเริ่มมองถึงการลดขนาดองค์กร และลดตำแหน่งงานที่ทำงานซ้ำๆ โดยใช้หุ่นยนต์หรือเทคโนโลยีสมัยใหม่มาทำหน้าที่แทน ในขณะเดียวกัน นอกจากจะลดขนาดแล้ว ทุกองค์กรยังมองหาการเพิ่มสัดส่วนการจ้างงานในกลุ่มงานประเภทใหม่ที่เข้ามาเสริมกับการทำงานของเทคโนโลยี อาทิ นักวิเคราะห์หรือนักวิทยาศาสตร์ข้อมูล นักพัฒนาซอฟต์แวร์และแอปพลิเคชัน ผู้เชี่ยวชาญด้านอีคอมเมิร์ซ และโซเชี่ยลมีเดีย นักออกแบบประสบการณ์ใช้งานระหว่างมนุษย์กับระบบอัตโนมัติ ผู้เชี่ยวชาญด้านหุ่นยนต์ ฯลฯ เป็นต้น

ประเด็นปัญหา คือ เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร แนนอนยอมมีแรงเสียดทานที่อาจจะส่งผลต่อธุรกิจ ดังนั้นในอีกแนวทางที่เจ้าของธุรกิจอาจจะเลือก คือ แนวทางการฝึกฝนพนักงานในองค์กรที่มีอยู่เดิมให้สามารถย้ายไปทำในตำแหน่งงานใหม่ได้ โดยวิธีการนี้ก็จะต้องถือว่า วิน-วิน กันทั้งสองฝ่าย

เมื่อย้อนกลับมาที่คำถามแรก สิ่งที่คนยุค 2019 จะต้องเร่งดำเนินการก็คือ การเรียนรู้สิ่งใหม่และเพิ่มเติมทักษะที่จำเป็น (Re-Skill) อย่างที่ทราบกันดีว่า ตามกฎของธรรมชาติ ใครที่ปรับตัวได้คนคนนั้นจะเป็นผู้รอด แม้การเข้ามาของเทคโนโลยีจะเป็นข่าวดีของวงการธุรกิจที่จะได้เปลี่ยนแปลงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ก็ป็นข่าวร้ายของพนักงานลูกจ้างที่ถูกบีบให้ต้องเพิ่มทักษะใหม่ๆ อย่างรวดเร็ว มากกว่ายุคใดๆ ด้วยเช่นเดียวกัน



ติดตามข่าวสารและข้อมูล  
ขีดความสามารถการแข่งขันได้ที่

Thailand Competitiveness

@thcompetitiveness

<http://thailandcompetitiveness.org>

อบรม และทำ workshop เพื่อเสริมเติมทักษะ  
ด้านที่ขาดต่างๆ ให้มีเพิ่มมากขึ้น แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น  
บริษัทและเจ้าของกิจการ จะต้องส่งเสริมให้  
พนักงาน กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ด้วย

## ? แล้ววิธีการแบบใดบ้างที่จะช่วยทำให้คนยุค 2019 สามารถเพิ่มทักษะได้อย่าง รวดเร็วและก้าวกระโดด เพื่อให้รองรับกับภาระงานที่เปลี่ยนแปลงไป

แน่นอนว่าเรื่องเหล่านี้ไม่สามารถดำเนินการเพียงผู้เดียวได้ แต่จะต้องเกิดจากความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องทำงานสอดประสานไปด้วยกัน ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และตัวของพนักงานเอง

**โดยในส่วนของภาครัฐ** นอกจากวางนโยบายเกี่ยวกับทิศทางของธุรกิจและอุตสาหกรรมที่สนับสนุนแล้ว การส่งสัญญาณไปสู่ตลาดแรงงานนั้นก็มีความสำคัญ ซึ่งภาครัฐจะต้องกำหนดทิศทางการศึกษา และสร้างหลักสูตรที่ผลิตแรงงานออกมาตรงกับความต้องการของเทคโนโลยี รวมถึงตรงกับทิศทางของอุตสาหกรรมที่รัฐส่งเสริม หลักสูตรที่ต้องผลิตออกมามากๆ ประกอบไปด้วย สายวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์ ในส่วนนี้ ถ้าภาครัฐช่วยผลักดันให้ถูกทาง ทำให้มีการผลิตแรงงานที่มีคุณภาพ ตรงกับความต้องการของตลาดมากขึ้นก็จะไม่ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอีก

**ด้านองค์กรธุรกิจ** นับเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่มากที่จะต้องเผชิญกับแรงกดดันจาก

การแข่งขันภายนอก และแรงเสียดทานจากการปรับโครงสร้างองค์กรภายใน ซึ่งแน่นอนว่าการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน จะต้องส่งเสริมการพัฒนาความรู้ และทักษะใหม่ให้กับพนักงาน องค์กรที่ไม่อยากปลดหรือลดจำนวนพนักงาน แต่ต้องการพนักงานที่มีความสามารถใหม่ๆ เข้ามาเสริมการทำงานก็สามารถแก้ไขได้ด้วยการสนับสนุนการเรียนและการอบรมสัมมนาให้กับพนักงาน อาจจะสนับสนุนทางการเงิน หรือ ลดเวลางานเพื่อเพิ่มเวลาเรียน ซึ่งการเสริมเติมทักษะจะส่งผลดี ทั้งเป็นการลดปัญหาภายใน และยังรักษาบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ต่อองค์กรให้ทำงานต่อไปได้ โดยอาจจะร่วมมือกับสถาบันการศึกษาเข้ามาช่วยในการฝึกอบรม สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บริษัทเดินไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**และสุดท้ายตัวพนักงานเอง** จะต้องทำตัวเป็นน้ำครึ่งแก้ว พร้อมทั้งเปิดรับสิ่งใหม่ๆ และมองนวัตกรรมเทคโนโลยีเป็นเรื่องท้าทาย และไม่ใช่สิ่งที่จะต้องกลัว หมั่นศึกษา หาความรู้ ต้องพาตัวเองไปเสริมทักษะ ทั้งคอร์สสัมมนา

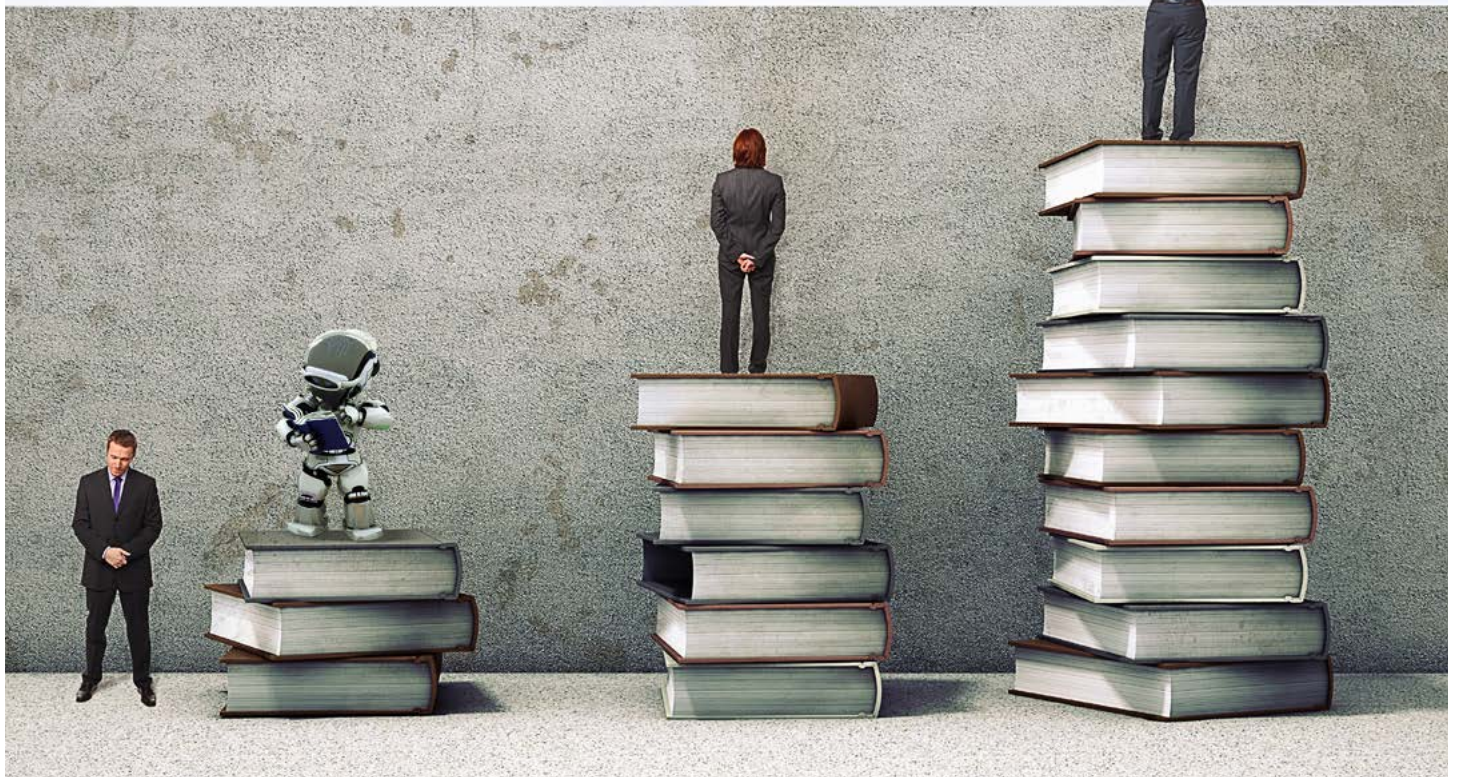
ถึงอย่างไรก็ต้องยอมรับว่า คนไทยเองนั้น มีจุดอ่อนทางด้านงานวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ คอมพิวเตอร์ และสายวิศวกรรม โดยแรงงานที่มีความเชี่ยวชาญเหล่านี้ในประเทศมีน้อย ขณะที่ภาษาต่างประเทศก็ยังสู้คู่แข่งชาติอื่นไม่ได้ ดังนั้นสิ่งที่ต้องเพิ่มเข้ามาอย่างเร่งด่วน คือ การเติมทักษะในส่วนนี้เข้าไป ส่วนในระยะยาว ก็ต้องกำหนดยุทธศาสตร์การศึกษาที่แน่ชัด โดยมุ่งเน้นไปยังสายวิทย์-คณิต และสายอาชีพเพิ่มขึ้น เพื่อสร้างบุคลากรใหม่ๆ ขึ้นมาต่อยอดในตลาดแรงงาน และเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน

ตามนิสัยธรรมชาติของคนไทยนั้น เป็นคนที่มีความละเอียดและรอบคอบ ซึ่งนับเป็น “จุดแข็งของไทย” และยังเป็นชาติที่เปิดรับอะไรใหม่ๆ จากภายนอกได้เสมอไม่ว่าจะมีเทคโนโลยีสมัยใหม่แบบใดเข้ามา คนไทยก็สามารถปฏิบัติการได้ทันที เพราะเป็นชาติที่เรียนรู้ไว ถ้ามีการเพิ่มเติมทักษะที่ตรงกับภารกิจเข้าไป บุคลากรของไทยก็จะสามารถที่จะแข่งขันได้แรงงานในชาติอื่นๆ ได้ ชนิดที่ไม่เป็นที่สองรองใครทีเดียว

Preparing for the coming technologies which smarter, better perform and become cheaper until eventually they can take over jobs used to belong to humans.

# Re-Skill

the important thing workforces in 2019 must not overlook





Insight Report

## The Future of Jobs Report 2018

Centre for the New Economy and Society



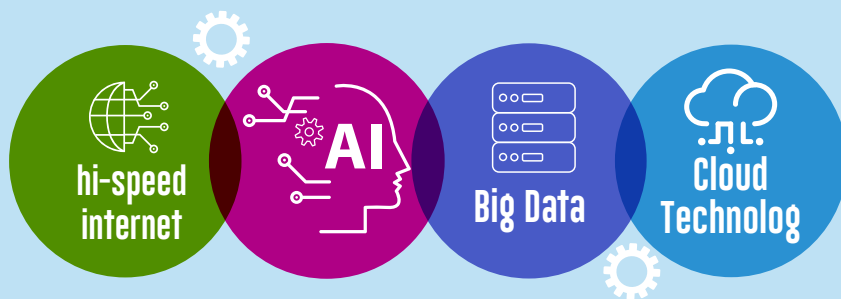
Lately, there were many studies relating to “Technology are replacing man power.” For example, “Future of Jobs”, proposed by the World Economic Forum or WEF. The report forecasted that more than 5 Million job positions will be disappeared within 2020, replaced by modern technology aligning with the study of International Telecommunication Union or ITU. ITU’s study also presented that the coming of the 5th generation of communication technology or 5G will lead to more than 10-30% of today’s workforce losing jobs.

# ? Now the big question is what the skills of 2019 are, current workers need to learn

Apparently, today’s workers will never know when will be time they will lose their jobs to computer, AI, or machine. But looking at this from another perspective, the coming of modern technologies has also created new jobs. This means those who can learn to evolve and foster their skills and capability to work with advanced technologies and new working demands are unlikely to be thrown away from jobs market.

There might not be only one correct answer for this question; individuals have to find the answer that suitable for their own career. But what people in jobs market need to know is that it is necessary to discern the near future within 5-10 years of the industry they are working for whether how is it heading to? What will change and importantly? And how the technology will be involved to boost up the business potential? If those can be promptly answered, preparing and developing selves will be on the right track and ultimately, it will help them in assuring and getting ready for the future of work.

“The Future of Jobs Report 2018”, a survey presented by The World Economic Forum or WEF collected data from more than 313 private organizations that employing 15 million employees across industries. **According to the report, most business shared the same perception relating to business during 2018-2022 that there will be 4 core technologies driving organizations in the future, consisting of**



In fact most of the survey participants acknowledged that their businesses have been looking for technologies for manforce replacement purpose. By doing so, they thought it can help increasing organization productivity and reaching out to the new customers markets. Therefore, many organizations started considering downsizing and reducing repetitive tasks by handing over to robots or new technologies. Besides downsizing, at the same time, the organizations would like to increase proportion of hiring people in technologies supporting functions for example Data Analyst or Data Scientist, Software and Application Developer, E-commerce and Social Media Expert, User Experience Designer, Robots Expert and etc.





Of course when change is happening in any organization, there will be resistance causing challenge that may hinder the business. Thus, another solution that business owner may prefer is re-skilling their current workers to be able to work in new positions. And this seems to be win-win solution for both sides.

Now if we return to the beginning question, what the most important things for 2019's workers are, the simply answer is learning new things and re-skills what necessary. As the natural rules we all knew, only those who can adapt to change can survive. The coming of new technology is good news for businesses since it is a great opportunity for productivity, although, it is bad news for employees who being pressured to gain new skills in short period of time that never been before.

## **? What's kind of approach can help 2019's workers quickly and greatly leap forward in updating their skill in order to tackle all those changes in works**

Absolutely, this is not a one man show but working collaboratively among stakeholders from every sector; government, private and employees themselves is required.

For government sector, apart from working on the policy regarding to business trends and governmental supporting industries, sending signal to labour market is also crucial. Because governments have to address the educational trends and support developing new curricula to adequately prepare future workers for the technological changes and to be competent to work in the governmental supporting industries. The demanding curricula include science, technology, engineering and mathematic.

If governments help driving this properly, there will be no problem of labour shortage since the newly produced workforces will be qualified and match the need of future jobs market.

## COMPETITIVENESS



While this is the era of mega-change for private sector, businesses have to confront with constraint from external competition and internal resistance stirred from changing organization structure. Definitely, in order to increase competitiveness of organization, encouraging employee to learn new knowledge and skills is unavoidable. For those organizations which do not fancy laying off employees or downsizing but need cutting-edge competency in running business can support employees training and education. In addition, they can offer financial supports or shorten working hours to increase studying hours for employees. Enriching skills are positively impactful because it is advantageous in reducing mentioned internal organization problems and also retaining engaged employees. The training initiatives could be facilitated in coordinating with educational institutes. These will strengthen potential of business for the future.

And finally, for employees, the glass half full mentality is fundamentally required. The employees should open for new things and perceive technologies and innovations as challenging not threat to be afraid of. They should constantly learn, acquire knowledge and thrive themselves for new skills acquisition by attending training programs and workshops. In this case, both company and business owner need to encourage and empower employees to learn.

However, we must acknowledge that Thais have weakness at science, technology, engineering and mathematic. The skillful workforces in these areas are rare in the country. Moreover, language skill is behind other nations.

Follow more info relating to competitiveness at :

 Thailand Competitiveness

 @thcompetitiveness

 <http://thailandcompetitiveness.org>

These issues are needed to be improved urgently by fulfill the required skills. In long-term, it should be clearly identified that the educational strategy of the nation will concentrate on science, mathematical study and technical career to create new workforces in the jobs market and to improve competitiveness of the country.

Nature of Thai people is circumspect, which considered as strength of Thailand. And also Thais are always opened minded. Any kind of modern technologies has arrived, Thai people can learn and use instantly since they are quick learner. Therefore, if there are requirement to enhance skills to be accordant with the new assignment, Thai employees can also be competitive to other nations as second to none.

# Learning



## Food Innovation Trip 2019

The background of the flyer features a top-down view of several dried orange slices scattered on a white marble surface. Interspersed among the slices are sprigs of fresh green herbs, including what appears to be rosemary and thyme. The overall aesthetic is clean, fresh, and food-focused.

# *Mesmerizing* **Italian** Food Journey

May 6-16, 2019

**Ciao • Chic • Chill** with our executive trip to Italy : Milan - Brescia - Bologna - Sicily - Rome

For more information, call 02-319-7677

Jatuporn ext. 122

M: 081-829-0854

✉: [jatuporn@tma.or.th](mailto:jatuporn@tma.or.th)

Somchit ext.149

M: 061-417-9355

✉: [somchit@tma.or.th](mailto:somchit@tma.or.th)

# แรงงานยุคดิจิทัล



ตลาดแรงงานในยุคปัจจุบันทวีความท้าทายขึ้นทุกปี เนื่องจากเทคโนโลยีใหม่ที่เข้ามาทำให้ผู้ประกอบการต้องการพนักงานที่มีทักษะในการทำงานมากขึ้น ตัวผู้สมัครงานจึงจำเป็นต้องเพิ่มทักษะให้แก่ตัวเองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (เออีซี) ที่เป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของตลาดแรงงานในอาเซียน

ในยุคที่ตลาดแรงงานเปิดเสรี ผู้ประกอบการมีตัวเลือกมากมายในการสรรหาแรงงาน นายจ้างยังคงมองหาพนักงานคุณภาพที่มีทักษะสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มการเติบโตของตลาดแรงงานในระดับภูมิภาค ส่วนทางด้านผู้หางานยังคงต้องเร่งเสริมทักษะที่หลากหลายขึ้นให้แก่ตนเอง โดยเฉพาะทักษะด้านภาษาและเทคโนโลยีที่ยังเป็นอุปสรรค

แม้ว่าเทคโนโลยีและหุ่นยนต์อัจฉริยะจะถูกสร้างขึ้นมานำมาใช้ทดแทนแรงงานมนุษย์ในหลายสาขาอาชีพ แต่ตลาดแรงงานของโลกยังคงต้องการแรงงานมนุษย์ที่มีความสามารถและทักษะเฉพาะทางมากขึ้น โดยตลาดแรงงานในอนาคตของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีเศรษฐกิจเติบโตเร็วที่สุดในโลกจะได้รับผลกระทบจากกระแส Disruption ของเทคโนโลยีอย่างมหาศาล เนื่องจากเป็นภูมิภาคที่เศรษฐกิจขับเคลื่อนจากภาคเกษตรเป็นหลักมาเป็นเวลานานและอาศัยแรงงานทักษะต่ำมาก่อน จึงเสี่ยงต่อการเข้ามาแทนที่ด้วยระบบอัตโนมัติอย่างยิ่ง

**ผลกระทบต่อแรงงานในอาเซียน  
จากการหยุดชะงักทางเทคโนโลยี**



**อินโดนีเซีย**  
**9.5 ล้าน**  
ตำแหน่งงาน



**เวียดนาม**  
**7.5 ล้าน**  
ตำแหน่งงาน



**ไทย**  
**4.9 ล้าน**  
ตำแหน่งงาน



**มาเลเซีย**  
**1.2 ล้าน**  
ตำแหน่งงาน



**ฟิลิปปินส์**  
**4.5 ล้าน**  
ตำแหน่งงาน



**สิงคโปร์**  
**5 แสน**  
ตำแหน่งงาน



Oxford Economics คาดการณ์ว่า แรงงานในประเทศไทย จะเห็นผลกระทบจากการหยุดชะงักทางเทคโนโลยีถึง 4.9 ล้าน ตำแหน่งงาน ขณะที่อินโดนีเซียจะเห็นผลกระทบถึง 9.5 ล้าน ตำแหน่งงาน มาเลเซีย 1.2 ล้านตำแหน่งงาน ฟิลิปปินส์ 4.5 ล้าน ตำแหน่งงาน เวียดนาม 7.5 ล้านตำแหน่งงาน ไม่เว้นแม้แต่สิงคโปร์ ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงผลกระทบนี้ด้วยด้วยประมาณ 5 แสน ตำแหน่งงาน

อย่างไรก็ตาม การเข้ามาของเทคโนโลยีไม่ได้ส่งผลเพียงผลลบ ต่อตลาดแรงงานในภูมิภาคนี้เท่านั้น ในทางตรงกันข้าม เทคโนโลยี ได้ช่วยอำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานร่วมกันระหว่างทีมเป็นเรื่องง่ายและ สะดวกสบายมากขึ้น หมายถึงคุณจะทำงานเวลาไหน เมื่อไหร่ ก็ได้ และที่ไหนก็ได้ทั่วโลก ความสามารถของเทคโนโลยีก็ทำให้ การทำงานมีความท้าทายมากขึ้น โอกาสเปิดกว้างมากขึ้น และการเรียนรู้ไม่มีที่สิ้นสุดไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งงานใด



Photo : Kokoro Co. humanoid robot in Tokyo  
www.forbes.com

**สำหรับแนวโน้มตลาดแรงงานในปี 2562 นั้น  
ต้องยอมรับว่าจะมีการแข่งขันสูงมากขึ้น  
ไม่ว่าจะระหว่างมนุษย์กับหุ่นยนต์หรือ  
ระบบอัตโนมัติ ซึ่งจะสามารถเห็นเทรนด์ต่างๆ  
เหล่านี้โดยทั่วไปมากขึ้น**

**1 ระบบอัตโนมัติจะทำให้งาน  
บางตำแหน่งหายไป ในขณะที่เดียวกัน  
จะสร้างตำแหน่งงานใหม่ๆ**

นั่นเพราะเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็น ปัญหาประดิษฐ์ ระบบอัตโนมัติ หรือหุ่นยนต์ต่างมีอิทธิพลในการเปลี่ยน วิธีการทำงานและตำแหน่งงานในหลายสาขาอาชีพ แรงงานต้องปรับตัว ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงนี้ องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาทักษะพนักงานที่มีอยู่ เพื่อให้สามารถรองรับการเข้ามาของเทคโนโลยี

ขณะเดียวกันระบบการศึกษาก็ได้รับผลกระทบด้วยเช่นกัน เพราะจะ ต้องพัฒนาให้เกิดสาขาวิชาใหม่เพื่อผลิตบุคลากรที่ตรงต่อความต้องการ ของตลาดแรงงานในอนาคต

การเปลี่ยนแปลงนี้จะมีผลทำให้อาชีพและค่าจ้างเปลี่ยนแปลงไปใน ทิศทางที่สูงขึ้น เนื่องจากแรงงานแห่งอนาคตต้องมีทักษะที่สูงขึ้น โดยมีงาน วิจัยคาดว่า ภายในปี 2573 จะมีอาชีพใหม่เกิดขึ้น 8-9% ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ปัจจัยแวดล้อมและการเปิดรับระบบเทคโนโลยีใหม่ๆ ของแต่ละประเทศ

# 2 เวลาการทำงานจะยืดหยุ่นมากขึ้น

ภาพการทำงานรูปแบบเดิม ที่พนักงานต้องตอกบัตรเข้า-ออก จะกลายเป็นบรรทัดฐานของธุรกิจกลุ่มน้อยที่ยังไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับเทคโนโลยีและความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและการจ้างงานยุคใหม่ ในอนาคตความยืดหยุ่นของเวลาจะสำคัญมากขึ้นทุกช่วงวัย เช่นพ่อแม่ที่ต้องดูแลลูก หรือลูกที่ต้องดูแลพ่อแม่ นอกจากนี้ การทำงานอย่างยืดหยุ่นจะเป็นการจูงใจและสนับสนุนให้แรงงานอยู่ในงานมากขึ้น

# 3 เทคโนโลยีจะเปลี่ยนกระบวนการจ้างงาน

ระบบอัจฉริยะได้ถูกนำมาใช้ในการสรรหาว่าจ้างและลดการทำงานซ้ำของฝ่ายสรรหาว่าจ้าง เนื่องจากข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) จะช่วยจับคู่งานกับผู้สมัครและให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับผู้สมัครแต่ละคน

# 4 ทักษะทางสังคม (Social Skills) จะสำคัญมากขึ้น

ใช้แล้วค่ะ ทักษะทางสังคม ไม่ใช่ทักษะทางเทคนิค เพราะทักษะทางสังคมเป็นสิ่งที่คอมพิวเตอร์ ระบบอัตโนมัติหรือแม้แต่หุ่นยนต์ยังไม่สามารถทำได้ดีเท่ามนุษย์ งานที่ต้องการปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้าจำนวนมากจะปลอดภัยจากการถูกทดแทนโดยระบบอัตโนมัติ โดยงานที่เป็นเพียงการวิเคราะห์หรือท่องจำหรือทำซ้ำๆ จะมีความเสี่ยงสูงในการถูกแทนที่

# 10 ทักษะ

## ที่ตลาดแรงงานทั่วโลกต้องการในอนาคต

ทุกสายอาชีพและทุกระดับการทำงาน

- ⚙️ ทักษะการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน
- ⚙️ ทักษะการคิดวิเคราะห์
- ⚙️ ทักษะความคิดสร้างสรรค์
- ⚙️ ทักษะการบริหารจัดการบุคคล
- ⚙️ ทักษะการทำงานร่วมกัน
- ⚙️ ทักษะความฉลาดทางอารมณ์
- ⚙️ ทักษะรู้จักประเมินและตัดสินใจ
- ⚙️ ทักษะมีใจรักบริการ
- ⚙️ ทักษะการเจรจาต่อรอง
- ⚙️ ทักษะความยืดหยุ่นทางความคิด



# 5 คนที่อยู่รอดคือคนที่เรียนรู้และยกระดับทักษะอยู่เสมอ

คนทำงานที่ยกระดับทักษะและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสร้างความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและเติบโตในอาชีพ หากคุณพัฒนาทักษะของตัวเองและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ โอกาสที่คุณจะเติบโตในอาชีพหรือเปลี่ยนสาขาอาชีพมีความเป็นไปได้สูง

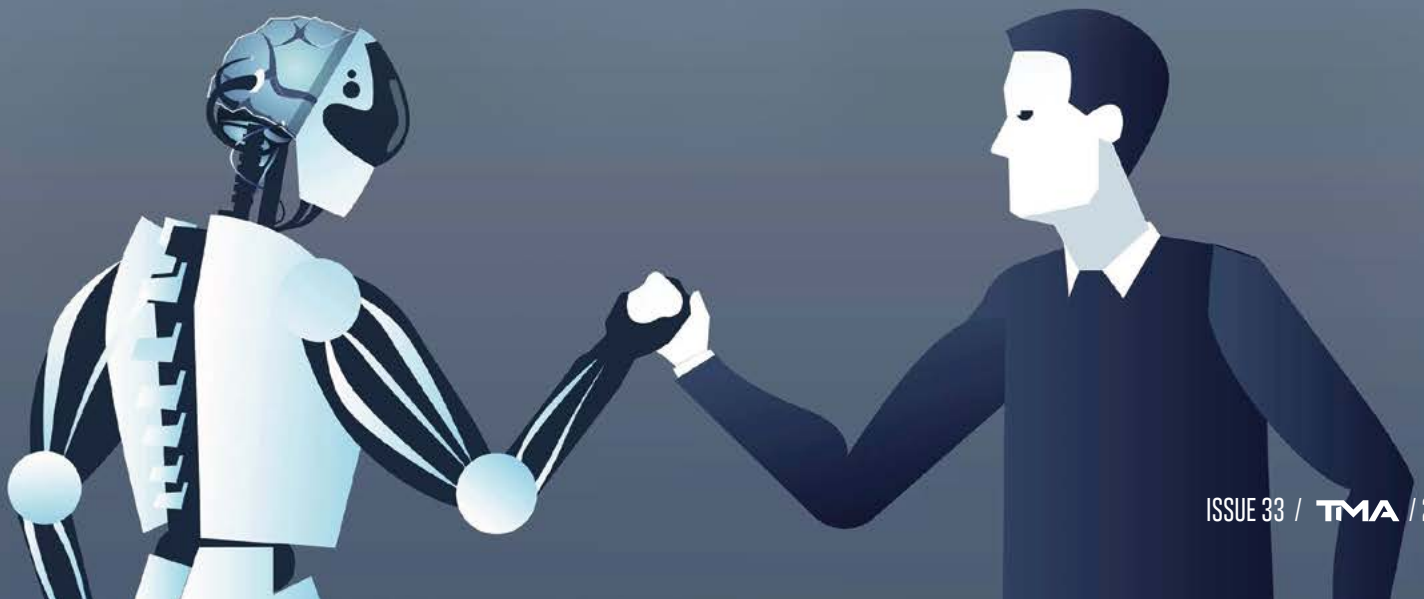
ไม่มีใครต้านทานความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ และจะมีผลต่อทั้งชีวิตผู้คนรูปแบบธุรกิจ รวมไปถึง “ตลาดแรงงาน” ที่ในอดีตพึ่งพา “มนุษย์” เป็นหลัก เมื่อเราไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเข้ามาของระบบอัตโนมัติและระบบหุ่นยนต์อัจฉริยะ (AI)ที่กำลังรุกคืบเข้ามามีผลกระทบต่อการทำงานและอาชีพของเรา สิ่งที่ดีที่สุดคือเรียนรู้การใช้งานและทำงานกับมันอย่างชาญฉลาด

# WORKFORCE IN THE DIGITAL ERA



Year after year, labor market has increasingly faced challenges because of the technology transformation. It has led to the change of skillsets that entrepreneurs are looking for in their people. As a consequence, workers too are going to have to up-skills themselves. Especially, the ASEAN labor market, both opportunity and challenge are on the rise for the market since the open of ASEAN Economic Community (AEC).

The free movement of regional labor has allowed entrepreneurs to access workers pool, allowing them to choose and hire plentiful skilled worker in the region. Absolutely, employers will look for qualified and highly competent workers. This aligned with the growth rate of the regional employment. Similarly, jobseekers are in need to enhance their expertise and diversify skills particularly language skills and technological relating skills which seems to be an issue.

Although the technologies and smart robots are developed to replace human force in many career field, the world of labor market are still yearning for human with capabilities and more specific skills. For a highest economic growing region of the world, Southeast Asia has been greatly impacted by the technological change since its economy has relied on agricultural sector for a long time. This sector has dominated by low-skill labors and they will be at on the top risk of being replaced by automation.



## The impact of technological disruption on ASEAN labour market.

 <b>Indonesian</b> <b>9.5</b> million positions	 <b>Vietnam</b> <b>7.5</b> million positions	 <b>Thailand</b> <b>4.9</b> million positions
 <b>Malaysian</b> <b>1.2</b> million positions	 <b>Philippines</b> <b>4.5</b> million positions	 <b>Singapore</b> <b>5</b> thousand positions

Oxford Economics predicted that as much as 4.9 million positions of Thai labor market will be affected by the technology, while Indonesian workforces will be impacted reach up to 9.5M positions, 1.2M positions for Malaysian labor market, 4.5M positions in the Philippines, 7.5M positions in Vietnam, and even Singapore cannot avoid this situation, that 500 thousand positions will be challenged.



The arrival of the disrupted technologies, however, does not create only unfavorable effects for the labor market of this region. For the bright side, they have enabled working between teams to be easier and more convenient, allowing workers to work anytime worldwide. Jobs will be more challenging and the door of opportunity will open wider. Learning will never ends regardless of job position.



**For labor market trends 2019, the competition will increasingly fierce both among humans, and between humans and robots or automation. This year, these trends will be more clearly witnessed.**

Photo : Robots in Tesla factory  
[www.nytimes.com](http://www.nytimes.com)

**Automation will eliminate some jobs while create the new ones.**

That is because technology will take the important role in the future of work. All the AI, automations or robots bring us the new way of working which different from today. As a result, employees at all position and career have to adapt though all these changes. And organizations need to up-skill and retain their people to be able to evolve though the technological changes.

Education system has indeed been affected. It has been pressured to develop new courses that can create professional workforce to meet the needs of the future labor market.

This change will lead to career development and higher wage and benefit those high skilled labors. There was research projected that by 2030, there will be 8-9% of new jobs that do not exist today depending on the surrounding factors and how well each country can prepare for the new technology.



## 2 The future of working hours will become more flexible.

The old image of working behaviors will shift. Starting and ending working day by punching the clock will be found only among small organizations which fail to adopt to technology and adapt to the future of labor market or the new style of employment. In the future, the flexibility of working hours will be more crucial for those who have to take care of family. Besides, the flexible works have been considered as more motivating and encouraging employees to be engaged in work.

## 3 Technology will also transform working process.


All intelligent systems will be utilized in recruiting process to reduce duplication of work when Big Data can support matching available positions with appropriate candidates meanwhile it can provide each candidate suitable advices.

## 4 Social skills will be more crucial.

that's right, social skills not technical skills. Because when it comes to social skills computers, automations or even robots cannot be as good as human. As the result, the kind of works that requires interaction between colleagues or involves with many customers will be safe from being taken over by automation. Seemingly, the jobs with working scope focusing on analyzing or memorizing or repeating same action are likely to be replaced.

## 5 The survivors must continuously learn and grow their skills.

Mastering skills and continuous learning new things will highly contribute to career growth or career development for workers in the future.



**TOP 10** Essential Skills for the future workforce globally across career and job level include

1	complex problem- solving
2	critical thinking
3	creativity
4	people management
5	collaborating with others
6	emotional intelligence
7	judgment and decision-making
8	service orientation
9	negotiation skills
10	cognitive flexibility

Nobody can resist the change, it is already happening. And it will interrupt every level of business and its people and change “labor market” that used to rely mainly on “human”. In the near future, the world will increasingly be dominated by Automations and Artificial Intelligence (AI), and our jobs and careers will be affected inevitably. Substantially, wise things to do are thriving yourselves to learn, embrace and work collaboratively with technologies.



นายศักดิ์ชัย ปฏิภาณปรีชาวุฒิ  
ประธานคณะกรรมการ  
เศรษฐกิจหมุนเวียน เอสซีจี

# Circular Economy : SCG Circular way

ปัจจุบันปัญหาสิ่งแวดล้อม และความเสี่ยงที่จะขาดแคลนทรัพยากร  
ทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัย เช่น เมื่อประชากรเพิ่มขึ้น  
ทำให้ปริมาณความต้องการวัตถุดิบเพื่อผลิตสินค้าและบริการเพิ่มขึ้นอย่างมาก  
ในขณะที่ทรัพยากรธรรมชาติมีปริมาณจำกัด หรือแม้แต่การใช้ชีวิตของเรา  
ที่ไม่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมใกล้ตัว ไม่ว่าจะเป็นการทิ้งขยะนำไปสู่  
ปัญหาน้ำเสีย และมลพิษทางอากาศ หรือแม้แต่ปัญหาขยะพลาสติกในทะเล  
ต่างเป็นประเด็นที่ทั่วโลกให้ความสนใจ ปัญหาเหล่านี้เกี่ยวข้องกัน  
และเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการแก้ไข แนวทางหนึ่งที่ถูกกล่าวถึง  
ในระดับโลกว่าเป็นทางออกสำคัญที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนคือ  
แนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy)

“เอสซีจีในฐานะองค์กรที่มีความสำคัญด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีความจริงจังและมุ่งมั่นขับเคลื่อน  
การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเศรษฐกิจ  
หมุนเวียน (Circular Economy Committee) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ และนโยบาย ตลอดจนติดตามเรื่อง  
Circular Economy ในระดับสากลมาปรับใช้ในเอสซีจี สร้างเครือข่ายระดับประเทศ และสร้างความร่วมมือ  
ระดับท้องถิ่น รวมถึงพัฒนาสินค้าและบริการตามแนวทาง Circular Economy ด้วยการใช้นวัตกรรม  
และส่งเสริมให้พนักงานและคู่ธุรกิจนำไปปรับใช้ ภายใต้แนวปฏิบัติ SCG Circular way” นายศักดิ์ชัย  
ปฏิภาณปรีชาวุฒิ ประธานคณะกรรมการเศรษฐกิจหมุนเวียน เอสซีจี กล่าว

แนวคิด Circular Economy ได้ถูกนำมาปรับ  
ใช้จริงในการดำเนินงานของเอสซีจี ภายใต้แนว  
ปฏิบัติ SCG Circular way ตลอดห่วงโซ่คุณค่า  
(Value Chain) ของการพัฒนาสินค้า บริการ และ  
โซลูชันตั้งแต่กระบวนการออกแบบ กระบวนการ  
ผลิต ตลอดจนมีการสื่อสารไปยังผู้บริโภค โดย  
ปรับการดำเนินธุรกิจแบบดั้งเดิมที่เป็นเพียงการนำ  
ทรัพยากรมาผลิต และใช้แล้วทิ้ง (Take-Make-  
Dispose) ให้เป็นการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด  
ด้วยการสร้างระบบที่เอื้อให้เกิดการใช้ทรัพยากร  
อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และนำสินค้าที่ใช้แล้ว  
กลับเข้าสู่กระบวนการผลิตได้อีก (Make-Use-Return)

นายศักดิ์ชัย กล่าวเพิ่มเติมว่า “หลายโครงการ  
ที่เกิดขึ้นจริงอย่างเป็นรูปธรรม ล้วนมาจากความ  
ร่วมมือและแรงผลักดันจากภาคส่วนต่างๆ ที่มี  
แนวคิดเดียวกัน เช่น โครงการ “ถุงกระดาษรีไซเคิล”  
ที่เอสซีจี ร่วมกับ เทสโก้ โลตัส นำกล่องบรรจุสินค้า  
ที่ใช้แล้ว จากเทสโก้ โลตัส กลับสู่โรงงาน เพื่อ  
รีไซเคิลเป็นกระดาษใหม่ ซึ่งเอสซีจีได้พัฒนาวิธีการ  
รวบรวมและจัดเก็บเศษกระดาษและบรรจุภัณฑ์  
ที่ใช้งานแล้วตลอด (Value Chain) โครงการ  
“นวัตกรรมถนนพลาสติกกรีซไคเคิล” ซึ่งเป็นความ  
ร่วมมือด้านเทคโนโลยีระหว่างเอสซีจี และกลุ่ม  
บริษัท ดาว ประเทศไทย ในการนำพลาสติกใช้แล้ว  
อาทิ ถุงพลาสติกหูหิ้ว และถุงใส่อาหาร มาเป็น  
ส่วนผสมในการทำถนนยางมะตอย โดยได้สร้าง  
ต้นแบบถนนพลาสติกกรีซไคเคิลขึ้นภายในนิคม  
อุตสาหกรรมอาร์ไอแอล และขยายความร่วมมือ  
ไปสู่ภาคเอกชน เช่น บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชัน  
จำกัด (มหาชน) บริษัท SC Asset และ CP All  
และโครงการ “เปลี่ยนขยะเป็นเชื้อเพลิงในการ

**ผลิตปูนซีเมนต์ (Refuse Derived Fuel, RDF)** โดยบริษัทเอสซีไอ อีโค เซอร์วิสเซส จำกัด ในเอสซีจี ที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางรับของเสียจากโรงงานอุตสาหกรรมและชุมชน โดยชุมชนจะคัดแยกขยะก่อนนำมาแปรรูปเป็นเชื้อเพลิงแข็งทดแทน แล้วส่งไปเป็นเชื้อเพลิงที่โรงงานผลิตปูนซีเมนต์ในพื้นที่ต่างๆ ช่วยให้ชุมชนจัดการขยะอย่างเป็นระบบลดปัญหาขยะและช่วยสร้างรายได้ให้กับชุมชน”

แนวปฏิบัติ SCG Circular way ไม่เพียงแต่เป็นวิธีการพัฒนาสินค้า บริการ และโซลูชั่นของเอสซีจีให้สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียนเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวปฏิบัติสำหรับการจัดประชุมในทุกโอกาสของเอสซีจีให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมด้วยนวัตกรรม “Green Meeting”

“ขณะนี้ เอสซีจีได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการจัดประชุมภายในองค์กรให้เป็น “Green Meeting” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยรณรงค์สร้างจิตสำนึกและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตลอดจนยังได้ขยายแนวคิดนี้ไปสู่เครือข่ายพันธมิตรให้นำแนวคิดการจัดการประชุมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมไปปรับใช้ในการจัดประชุมต่างๆ โดยล่าสุด เอสซีจีได้ร่วมแบ่งปันแนวคิดนี้ให้แก่กระทรวงการต่างประเทศสำหรับการจัดประชุมรัฐมนตรีต่างประเทศอาเซียนอย่างไม่เป็นทางการที่ประเทศไทยเป็นประธานอาเซียน 2562 ใน 5 หมวด ได้แก่ การจัดเตรียมสถานที่ที่เดินทางได้สะดวกด้วยระบบการขนส่งมวลชนสาธารณะ (Green Venue) การลดใช้เอกสารในทุกขั้นตอน (Green Document) การออกแบบตกแต่งสถานที่เวที นิทรรศการ ด้วยวัสดุที่สามารถใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่ รวมถึงการลดการใช้พลังงาน (Green Arrangement) ตลอดจนการจัดเตรียมอาหารและเครื่องดื่มให้พอดี เลือกใช้อาหารพื้นถิ่น ไม่ทำให้เกิดขยะจากบรรจุภัณฑ์ (Green Catering) และการคำนวณคาร์บอนที่เกิดขึ้นจากการจัดงานแล้วชดเชยด้วยการปลูกต้นไม้ทดแทน (Green Climate Protection) ซึ่งผู้จัดงานสามารถนำทั้ง 5 หมวดหรือพิจารณาเลือกใช้แต่ละหมวดได้ตามความเหมาะสม” นายศักดิ์ชัย กล่าว

เบื้องหลังการขับเคลื่อนโครงการต่างๆ ให้เห็นผลเป็นรูปธรรมเกิดขึ้นจากจุดเริ่มต้นเล็กๆ ที่ เอสซีจี



① ตัวอย่างถุงกระดาษรีไซเคิล ② ต้นแบบถนนพลาสติกกรีไซเคิล ③ กระเป๋าจากถุงปูนที่เหลือใช้จากกระบวนการผลิต ④ โครงการ Circular Life โลกน่าอยู่เริ่มที่เรา

ด้วยความเชื่อที่ว่า ตัวเราในฐานะผู้บริโภค และผู้ผลิตเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่าที่สุด โดยใช้ทรัพยากรใหม่ให้น้อยที่สุด ใช้สิ่งที่มีอยู่ให้นานที่สุด หรือนำกลับมาใช้ซ้ำ

นายศักดิ์ชัย กล่าวเพิ่มเติมถึงจุดเริ่มต้นว่า “ที่เอสซีจีได้ส่งเสริมให้พนักงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันให้คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ภายใต้ “โครงการ Circular Life โลกน่าอยู่เริ่มที่เรา” โดยรณรงค์ให้พนักงานแยกขยะลงถังขยะ 6 สีที่วางไว้ตามจุดต่างๆ โดยมีเป้าหมายคือการจัดการขยะ (Waste Management) และก้าวสู่การเป็น Zero Landfill ซึ่งขยะที่ถูกแยกประเภทแล้วจะถูกส่งต่อเพื่อนำเข้ากระบวนการจัดการและขยะบางประเภทจะถูกนำกลับมาสร้างมูลค่าหรือสร้างประโยชน์ เช่น ขยะประเภทกระดาษ ขาว-ดำ นำมาเป็นวัตถุดิบในการผลิตกระดาษ ใยเคียวกรีน กระดาษน้ำตาล นำมาผลิตเป็นกระดาษบรรจุภัณฑ์สำหรับทำลอนลูกฟูกในอนาคตจะมีการแปรรูปขยะประเภทเศษอาหารเพื่อนำกลับมาใช้ในการปรับปรุงดิน เอสซีจีเชื่อมั่นว่า หากพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้ชีวิตได้ ก็

นำไปสู่การเชิญชวนให้ครอบครัว คนรอบข้าง เปลี่ยนพฤติกรรมด้วย ซึ่งในที่สุดก็จะช่วยให้สังคมของเราดีขึ้น”

ก้าวต่อไป เอสซีจีจะยังคงมุ่งผลักดันแนวปฏิบัติ SCG Circular way เพื่อต่อยอดความยั่งยืนด้วยการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ผสานกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของกระบวนการดำเนินงาน เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้ธุรกิจเติบโตควบคู่กับการสร้างความยั่งยืนให้แก่สังคม ตลอดจนเดินทางสร้างความร่วมมือ เพื่อขับเคลื่อนอาเซียนให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals : SDGs) และพร้อมที่จะเป็นหนึ่งในองค์กรต้นแบบที่ช่วยถ่ายทอดและเผยแพร่องค์ความรู้ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้แก่ผู้ที่สนใจ ด้วยเชื่อมั่นว่าจะมีส่วนช่วยยกระดับอุตสาหกรรมของประเทศไทยและอาเซียนให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

# TMA PUBLIC PROGRAMS 2019

## TMA Team Leader Excellence TeamX Certificate Programs

### Key Highlights!

- เป็นเครื่องมือที่ช่วยปรับตัว สร้างทักษะ: กระบวนการแบบ Action Learning
- ประยุกต์ใช้ทักษะผ่านบรรยากาศการเรียนรู้ที่สนุกและสร้างสรรค์
- โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายของผู้นำรุ่นใหม่
- เสริมทักษะ: design thinking เพื่อพัฒนา/ปรับปรุงกระบวนการทำงาน

Batch 3 : Jun 10-12 and 20-21, 2019  
Batch 4 : Sep 2-4 and 12-13, 2019

Bangkok Marriott Hotel,  
The Surawongse

## Advance Programs



### FINANCIAL MINDSET



“ปรับมุมมองและแนวความคิดการบริหาร  
ทางการเงินเพื่อความยั่งยืนขององค์กร”

8 พฤษภาคม 2562  
Le Meridien, Surawong Road

### ADVANCE TECHNIQUES FOR TRAINER



“พัฒนาทักษะการเป็นวิทยากร  
ในแบบฉบับมืออาชีพ”

14-15 และ 23 พฤษภาคม 2562  
Bangkok Marriott Hotel  
The Surawongse

### DRIVING PERFORMANCE by OKRs



“ขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมาย  
อย่างมีประสิทธิภาพด้วย OKRs”

15 พฤษภาคม 2562  
Bangkok Marriott Hotel  
The Surawongse

### STRATEGY FORMULATION TO EXECUTION



“ร่วมกำหนดทิศทางองค์กรและ  
ดำเนินกลยุทธ์เพื่อสร้างโอกาสทางธุรกิจ”

16-17 พฤษภาคม 2562  
Bangkok Marriott Hotel  
The Surawongse

### NEGOTIATING AND INFLUENCING SKILLS



“ยกระดับทักษะการเจรจาต่อรอง  
และการโน้มน้าวอย่างมีประสิทธิภาพ”

16-17 พฤษภาคม 2562  
Le Meridien, Surawong Road

### FINANCE FOR EXECUTIVES



“การเงินสำหรับผู้บริหารเพื่อ  
การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ”

4-5 มิถุนายน 2562  
Bangkok Marriott Hotel,  
The Surawongse

### LEADING CHANGE



“พัฒนาทักษะที่สำคัญ  
เพื่อการเป็นผู้นำสู่การเปลี่ยนแปลง”

11-12 กรกฎาคม 2562  
Le Meridien, Surawong Road

### BUDGETING FOR STRATEGIC PLANNING



“จัดทำงบประมาณเพื่อการวางแผน  
กลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพ”

24-25 กรกฎาคม 2562  
Bangkok Marriott Hotel,  
The Surawongse

### สอบถามข้อมูล / สำรองที่นั่ง:

คุณภาณิชา, คุณนิชภัทกร  
Tel. 0-2319-7677 ext. 212, 221

Email: panicha@tma.or.th, nichaphat@tma.or.th

### หมายเหตุ

- กรณียกเลิกการเข้าสัมมนา กรุณาแจ้งล่วงหน้าก่อนการจัดสัมมนา 15 วันทำการ มิฉะนั้น TMA จำเป็นต้องเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากท่านในอัตรา 50% ของค่าธรรมเนียม
- TMA เลิกขายที่นั่งได้ฟรีประเมินตามมาตรฐาน 40(8) ผู้จ่ายเงินเข้าสัมมนา จึงมีสิทธิหักภาษีเงินได้ ณ ที่จ่ายตามข้อ 8(2) แห่งคำสั่งอธิบดีกรมสรรพากร ที่ กป.4/2528 ลงวันที่ 26 กันยายน 2528
- ค่าธรรมเนียมการนำใบลดหย่อนภาษีเงินได้ของบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคล 200%
- กำหนดการอบรมอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม



www.tma.or.th



@tmafanclub



TMA-Thailand Management Association

Scan QR Code for more Program



# Leadership Communication

13-15, 18 June 2019

Program I

## LEARNING METHODOGY



Practice simulations



Powerful theater techniques



Immediate feedback



Productive interpersonal exchanges



Coaching groups

“Leadership Communication”.  
The program delivers intensive leadership communication skills over four days for executives seeking to become trusted authentic leaders



Program II

# Leader as a Coach

19-20 June 2019

## LEARNING METHODOGY

Practice & receive feedback



Practice creative thinking and spontaneity



The 2-day workshop is highly experiential and interactive, with lots of opportunities to practice the coaching skill and get in-the-moment feedback.

Khun Panicha (Luck)  
Office Line +66 319 7677 ext.212  
Mobile : (+66) 086-310-2543  
E-mail : Panicha@tma.or.th





## Business Concept Development Program (BCD)

สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA) จัดอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารระดับต้นให้กับบริษัท สยามทบพัน แพคเกจจิ้ง จำกัด ในหัวข้อ Business Concept Development Program (BCD) ซึ่งมีผู้บริหารให้ความสนใจเข้าร่วมกิจกรรม 20 ท่าน และในวันปิดหลักสูตรได้มอบรางวัล The Best Project ให้กับกลุ่มผู้บริหารที่นำเสนอโครงการนวัตกรรมยอดเยี่ยม โดยผ่านการพิจารณาจากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อนำกลับไปพัฒนาและประยุกต์ใช้ได้จริงในองค์กร



## Influencing and Negotiating Skills

สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA) จัดหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของ บริษัท ยูเอซี โกลบอล จำกัด (มหาชน) ในหัวข้อ Influencing and Negotiating Skills เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจ และฝึกทักษะในการเจรจาต่อรองขั้นสูงทางธุรกิจ โดยมีกิจกรรม Workshop พร้อมกระบวนการที่ละขั้นตอนให้สามารถนำไปปรับใช้งานได้จริง



## Capability Development Program

สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA) และ บริษัท กรุงไทยอาหาร จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร จึงจัดให้มีการอบรมโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (Capability Development Program) ให้กับระดับหัวหน้างานจนถึงระดับผู้จัดการแผนก ซึ่งมีระยะเวลาการอบรมตั้งแต่มิถุนายน 2561-มีนาคม 2562 มุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร 5 ข้อ (Managerial&Leadership Competency) ได้แก่

- การคิดเชิงวิสัยทัศน์และการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ (Visionary&Strategic Management)
- กล้าตัดสินใจอย่างเฉียบคม (Decisiveness Decision Making)
- การสื่อสารให้มีผลลัพธ์เชิงสร้างสรรค์ (High Impact Communication)
- การบริหารจัดการบุคลากรและทีมงาน (Managing Team & People)
- นำและผลักดันเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Lead and Drive for Change)

ผ่านการทำกิจกรรมและ Work Assignment เพื่อสร้างให้เกิดการนำองค์ความรู้ไปต่อยอดให้เกิดขึ้นจริงภายในองค์กร โดยหลักสูตรนี้จัดโดยสมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA)



## Objectives and Key Result (OKRs)

สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA) และบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรกับการบริหารผลงานองค์กรด้วย OKRs ในหลักสูตร Objectives and Key Result (OKRs) รุ่นที่ 1 มุ่งให้องค์กรเน้นทำในเรื่องที่สำคัญอย่างจริงจัง โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน มีแนวทางในการสื่อสารหรือถ่ายทอด รวมถึงการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ทำให้สามารถบูรณาการการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดกับองค์กร ผ่านการให้ความรู้และฝึกปฏิบัติจริง ทั้งนี้จะดำเนินการจัดในรุ่นที่ 2 ในช่วงเดือนเมษายน 2562 อีกด้วย



## Powerful Internal Instructor

สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA) และ บริษัท บางจาก คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้เป็นวิทยากรภายในมืออาชีพ

ในหลักสูตร Powerful Internal Instructor จัดอบรมในวันที่ 22-23 มกราคม 2562 โดยมุ่งเน้นเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติในการเป็นวิทยากรที่ดี พร้อมเสริมทักษะ เทคนิค และวิธีการต่างๆ ให้สามารถถ่ายทอดความรู้ในรูปแบบต่างๆ สามารถสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างมีหลักการและศิลปะการถ่ายทอดที่ดี เพื่อยกระดับความสามารถในการเป็นวิทยากรให้เพิ่มสูงขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดการอบรมทั้งสองวันผู้เข้าอบรมได้รับการฝึกปฏิบัติจริงในการเป็นวิทยากร ฝึกการคิด ออกแบบและใช้กิจกรรมประกอบการอบรม รวมถึงการออกแบบและเตรียมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ



## Trend Talk: Streamlining HR Operation with AI

สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย (TMA) ฝ่ายสมาชิกสัมพันธ์ จัดงาน TMA Trend Talk ครั้งที่ 9 ภายใต้เรื่อง Streamlining HR Operation with AI ให้กับสมาชิก TMA ได้เตรียมพร้อมรับมือกับการทำงานร่วมกับหุ่นยนต์ โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ คุณชุตินา สืบบำรุงสาสน์ ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท ไมโครซอฟท์ (ประเทศไทย) จำกัด และ คุณวิไลพร ทวีลาภพันทอง หัวหน้าส่วนอาวุโส บริษัท PwC Consulting (ประเทศไทย) จำกัด ถ่ายทอดประสบการณ์การนำเอไอมาประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล พร้อมแนะนำเทคโนโลยีต้องตอบใจภัยเรื่องคนและธุรกิจ

กิจกรรมพิเศษสำหรับสมาชิก

# TMA GOLF CHALLENGE 2019

TMA ฉลองครบรอบ 55 ปี ภายใต้ธีม 55th Anniversary, Be Happy  
ขอขอบคุณองค์กรสมาชิกและผู้ให้การสนับสนุนที่เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการแข่งขันครั้งนี้



ขอแสดงความยินดีกับ  
ทีมชนะเลิศ ได้แก่  
บริษัท สป่า-ฮาคุโฮโต จำกัด







# Quality Water for Better Life

คุณภาพน้ำ...คุณภาพชีวิต

TTW ดำเนินธุรกิจบริหารจัดการน้ำ  
ครบวงจรเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า



ทุกอย่างก้าวในการดำเนินธุรกิจของ  
TTW อยู่บนเส้นทางของการมีจิตสำนึก  
ร่วมกัน พร้อมตระหนักในการดูแลทุกมิติ  
ของสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมเพื่อการ  
เติบโตร่วมกัน **อย่างยั่งยืน**

บริษัท ทีทีดับบลิว จำกัด (มหาชน) | TTW Public Company Limited

ผู้ผลิตน้ำประปาภาคเอกชนรายใหญ่ที่สุดของประเทศ ในพื้นที่สมุทรสาคร - นครปฐม และปทุมธานี - รังสิต



TTWPLC.com



TTWPLC



TTWPLC



TTW Plc Channel



# SCB JCB PLATINUM บัตรเครดิตพรีเมียม

กิน เที่ยว ช้อป สุดคุ้ม ได้ทั้งเครดิตเงินคืน และคะแนนสะสม

# รับเครดิตเงินคืน 3%\*

ตั้งแต่บาทแรก ที่ 5 ประเทศเอเชียเหนือ  
(ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ฮองกง สิงคโปร์ และไต้หวัน)

ทุก 25 บาท = 1 คะแนน

**ฟรี** ค่าธรรมเนียมรายปีตลอดชีพ

22 ก.พ. 62 - 31 ธ.ค. 62

สมัครง่ายๆ ผ่าน  
แอป **SCB EASY**



www.scb.co.th | 02-777-7777 | SCB Thailand

SCB  
ไทยพาณิชย์

\*เมื่อใช้จ่ายผ่านบัตรฯ ที่ประเทศญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ฮองกง สิงคโปร์ และไต้หวัน เป็นสกุลเงิน JPY/KRW/HKD/SGD/TWD เท่านั้น จำกัดเครดิตเงินคืนสูงสุดไม่เกิน 2,000 บาท ต่อบัตร ต่อรอบบัญชี โดยเครดิตเงินคืนจะเข้าบัญชีบัตรเครดิตในรอบบัญชีถัดไปศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมที่ <https://www.scb.co.th/th/personal-banking/cards/credit-cards.html>