

## สรุปประเด็นการสัมมนาเชิงปฏิบัติการกลุ่มย่อย ห้องที่ 3 Re-imagining HR : การเตรียมคนและสรรหาอย่างไร ให้ทันยุคดิจิทัล: กรณีศึกษา “บริษัท แสนลิริ จำกัด (มหาชน)”

โดย นางสาวนวนน้อย อุณหะโชค  
ที่ปรึกษาสำนักงาน ก.พ.  
อ.ก.พ.วิสามันต์เฉพาะกิจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล  
อำนวยการจัดกิจกรรม

นางสาวณัฐธาลักษณ์ สกุลปุนยาพร  
ผู้อำนวยการอาวุโส ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์และบริหารสำนักงาน  
บริษัท แสนลิริ จำกัด (มหาชน)  
วิทยากร

ในปัจจุบัน โลกได้ก้าวเข้าสู่ยุค Digital 4.0 ประเทศไทยจึงมีความมุ่งมั่นที่จะปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ยุค Thailand 4.0 ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานของระบบราชการไทยที่จะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบราชการจึงจำเป็นต้องพัฒนาให้ตนเองมีความรู้ ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) และเช่นเดียวกับภาคประชาการ ภาคเอกชนก็กำลังถูก Digital Disruption ครั้งใหญ่ ทุกองค์กรธุรกิจจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้อยู่รอด บริษัท แสนลิริ จำกัด (มหาชน) นับเป็นตัวอย่างความสำเร็จขององค์กรหนึ่งที่ได้ประกาศยุทธศาสตร์ “Digital Transformation” เพื่อขับเคลื่อนองค์กรในยุคดิจิทัล พร้อมทั้งปรับ Mindset บุคลากรในองค์กร ให้ได้ตระหนัก เข้าใจ และเรียนรู้ถึงความเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น สำนักงาน ก.พ. จึงได้รับเกียรติจาก คุณณัฐธาลักษณ์ สกุลปุนยาพร ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการอาวุโส ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล บริษัท แสนลิริ จำกัด (มหาชน) มาพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในครั้งนี้

บริษัท แสนลิริ จำกัด (มหาชน) ได้เดินทางปรับปรุงและพัฒนาภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของปัจจัยแวดล้อม (Environments) ที่ต้อบโจทย์การทำงานเพื่อสร้างสรรค์ไอเดียของพนักงาน และรูปแบบการทำงาน (Way of Working) จากเดิมที่เป็นแบบ Waterfall ซึ่งแต่ละฝ่ายจะแยกกันทำงานในสายงานของตนเอง มาเป็นแบบ Agile ด้วย concept “ง่าย ไว สนุกไปกับการทำงาน” โดยมีบริษัทระดับโลกอย่าง Google, BMW, Microsoft และ ING เป็นต้นแบบในการเปลี่ยนแปลง โดย Agile เป็นรูปแบบการทำงานร่วมกันกับคนหลากหลายสายงานในกลุ่มย่อยเรียกว่า Squad ยกกระตือรือร้นมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายด้วยการระดมความคิด ลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก เพิ่มอิสระในการทำงานและการตัดสินใจ ทำให้ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างรวดเร็ว

แสนลิริ ยังมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อเป็นกรอบในการสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เรียกว่า “Sansiri Culture: 5 ตัวตนคนแสนลิริ” ซึ่งประกอบด้วย (1) Customer Centric (2) Challenge the Ordinary (3) Goal

Synergy (4) Result Oriented และ (5) Integrity ซึ่งเมื่อวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเสมือนรากฐานที่มีความแข็งแกร่งแล้ว ก็จะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมี Life-long Employability และทีม HR ก็จะสามารถสรรหาคนที่มีคุณสมบัติ ตรงกับที่องค์กรต้องการและวางแผน Employee Journey เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากร ในทุกตำแหน่งได้ ทั้งนี้ มีการคำนึงถึงการบริหารความแตกต่างระหว่างวัย (Diversity Management) ควบคู่ไปกับการสร้าง Inspiration ให้แก่บุคลากร Gen ใหม่ ๆ ที่ชอบความท้าทายในการทำงาน และมีระบบการดึงดูดคนเก่ง ให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของแสนสิริ รวมทั้งการพัฒนากลุ่ม Talent เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้สามารถสร้างนวัตกรรม ใหม่ ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าเพิ่มขึ้น มีการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริม ให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนวิธีการรักษาคคนเก่งให้อยู่กับแสนสิริต่อไป นอกจากนี้แสนสิริยังมีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring Program) ที่ช่วยสอนงานให้กับพนักงานใหม่ก่อนผ่านช่วง Probation เพื่อสร้างให้บุคลากรมีพฤติกรรมและค่านิยมเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

ระหว่างการพัฒนาบุคลากรเปลี่ยนประสบการณ์ วิทยากรได้สอดแทรกกิจกรรม “CULTURE CRUSH GAME” ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เข้าร่วมการสัมมนาได้ตระหนักถึงระบบการทำงานและการให้บริการของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งที่ผู้เข้าร่วมสัมมนาเห็นว่าเป็นแบบอย่างที่ดีและที่ควรปรับปรุง อีกด้วย



หากท่านใดสนใจสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม หรือค้นหาเครื่องมือสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ได้ที่ <https://www.ocsc.go.th/digitalskills/seminar2> หรือสแกน QR Code ด้านล่าง

