

แลกเปลี่ยนประสบการณ์ “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ภาคเอกชน”



Agenda



กรณีศึกษาการแก้ปัญหาพนักงานลาออกของโรงงานอุตสาหกรรม (สิ่งที่เคยทำ)

ตัวอย่างกิจกรรมความผูกพันของพนักงานภาคเอกชน (สิ่งที่เคยเห็น)

ความผูกพันของพนักงานภาคเอกชนระดับโลก (สิ่งที่บริษัท world class ทำ)





แลกเปลี่ยนประสบการณ์

“ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคเอกชน”

แลกเปลี่ยน = เอาสิ่งหนึ่ง **แลกเปลี่ยน** อีกสิ่งหนึ่ง

ประสบการณ์ = **ความชำนาญ** ที่เกิดจากการ **ฝึกฝน** หรือ **พบเห็น** มาก่อน

แลกเปลี่ยนประสบการณ์ = เอาสิ่งที่เคยพบเห็น (เคยทำ) **มาแลกเปลี่ยน** กัน





สรุป

แลกเปลี่ยนประสบการณ์

“ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคเอกชน”

คือ

เอาสิ่งที่เคยพบเห็น (เคยทำ) เกี่ยวกับ

“ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานภาคเอกชน”

มาแลกเปลี่ยนกัน

กรณีศึกษา



สภาพปัจจุบันคือโรงงานแปรรูปไม้ยางพารามีปัญหา**พนักงานลาออกมาก**



โจทย์คือ การลดอัตราการลาออกของพนักงาน

ท่านจะแก้ปัญหานี้อย่างไร?

แก้ปัญหในองค์กร ก่อนจะสาย
ทำอะไรไม่ให้ **พนักงานดี ๆ**
ต้องโบกมือลา?

ooCa
It's Okay

5 Whys
เทคนิคการ 'ขุด'

หารากปัญหาที่แท้จริง

การแก้ปัญหา



ขั้นตอนที่ 1 ทำความเข้าใจปัญหา

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา

ขั้นตอนที่ 3 หาแนวทาง แก้ที่สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา

ขั้นตอนที่ 4 นำแนวทางที่ได้จากขั้นตอนที่ 3 ไปปฏิบัติ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินผลการแก้ปัญหา

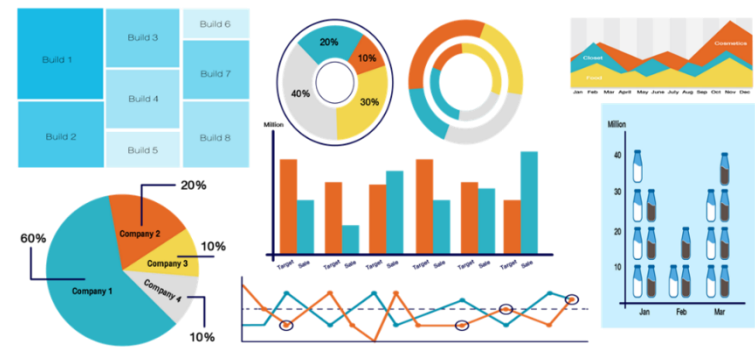
ขั้นตอนที่ 1 ทำความเข้าใจปัญหา



การเก็บข้อมูล

โครงสร้างองค์กร

ข้อมูลการลาออก



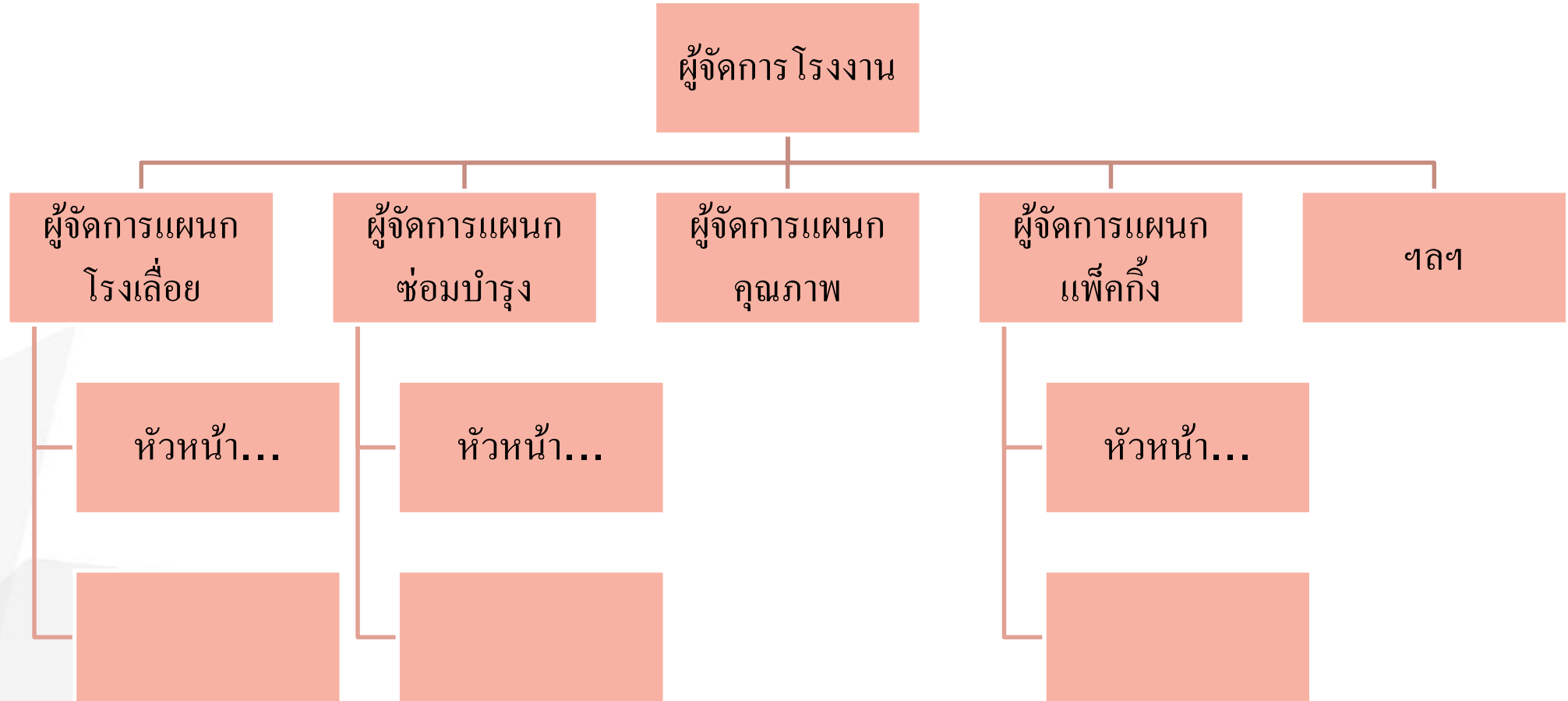
การสังเกตการทำงานที่หน้างาน



ขั้นตอนที่ 1 ทำความเข้าใจปัญหา (ต่อ)



โครงสร้างองค์กร



ขั้นตอนที่ 1 ทำความเข้าใจปัญหา (ต่อ)



ข้อคิด

- ☀ ปัญหาต้องเป็นความจริง ไม่ใช่ความรู้สึก
- ☀ แก้ปัญหาบนพื้นฐานของข้อมูล (Management By Data/Fact)

ข้อควรระวัง

- ☀ การทวนสอบข้อมูล

Output

อัตราการลาออกในปัจจุบัน = xxx...%

เป้าหมายอัตราการลาออก = xxx...%

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา



วิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลการลาออก

ข้อมูลการลาออกตามแผนก

ข้อมูลการลาออกตามตำแหน่ง

ข้อมูลการลาออกตามลักษณะอื่นๆ...(กะ อายุ เพศ สัญชาติ...)

วิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้แบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์หาสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา (ต่อ)



ข้อคิด

- ✱ การวิเคราะห์ต้องมองรอบด้าน **ไม่ใช่เฉพาะด้านที่ตัวเองเชี่ยวชาญ**
- ✱ การระดมสมองเป็นเรื่องที่สำคัญ **(บนพื้นฐานความไว้วางใจ)**

ข้อควรระวัง

- ✱ ความไม่เที่ยงตรงของแหล่งข้อมูล **(อคติ)**

Output

- ✱ สาเหตุรากเหง้า **(Root Cause)** ที่ทำให้พนักงานลาออก

ขั้นตอนที่ 3 หาแนวทาง แก้ที่สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา



หาแนวทางการแก้ปัญหาที่สาเหตุ

ตามทฤษฎี

ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ

ระดมสมองกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 3 หาแนวทาง แก้ที่สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา (ต่อ)



ตามทฤษฎี



ขั้นตอนที่ 3 หาแนวทาง แก้ที่สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา (ต่อ)



ข้อคิด

- ✱ การสื่อสารและสร้างความไว้วางใจสำคัญมาก
- ✱ แนวทางการแก้ปัญหาไม่ต้องรอ 100% Complete ควรรับนำไปทดลองปฏิบัติ

ข้อควรระวัง

- ✱ การนำทฤษฎี(แนวทางของผู้อื่นมาใช้) ต้องพิจารณาความเหมาะสมกับบริบทของเรา

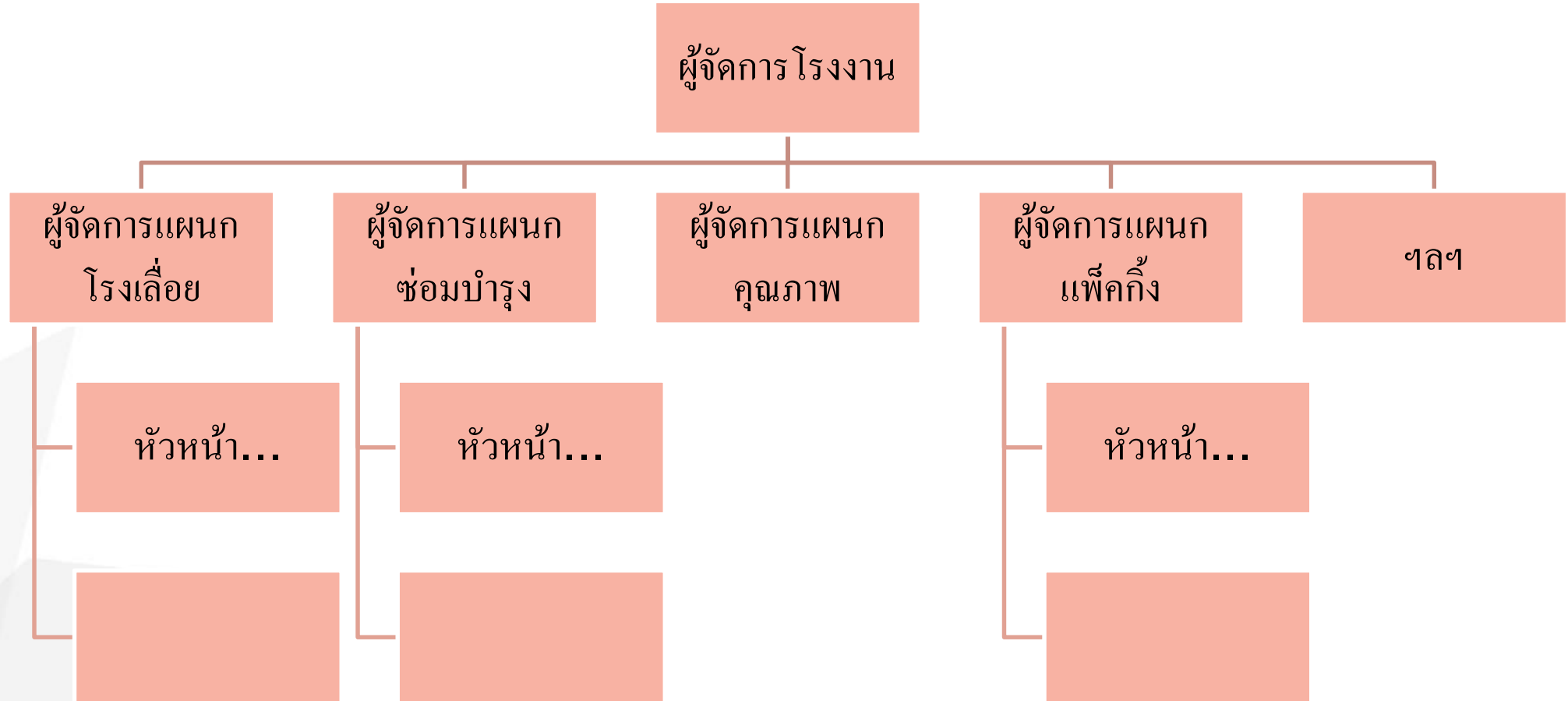
Output

- ✱ ได้แนวทางการแก้ปัญหา

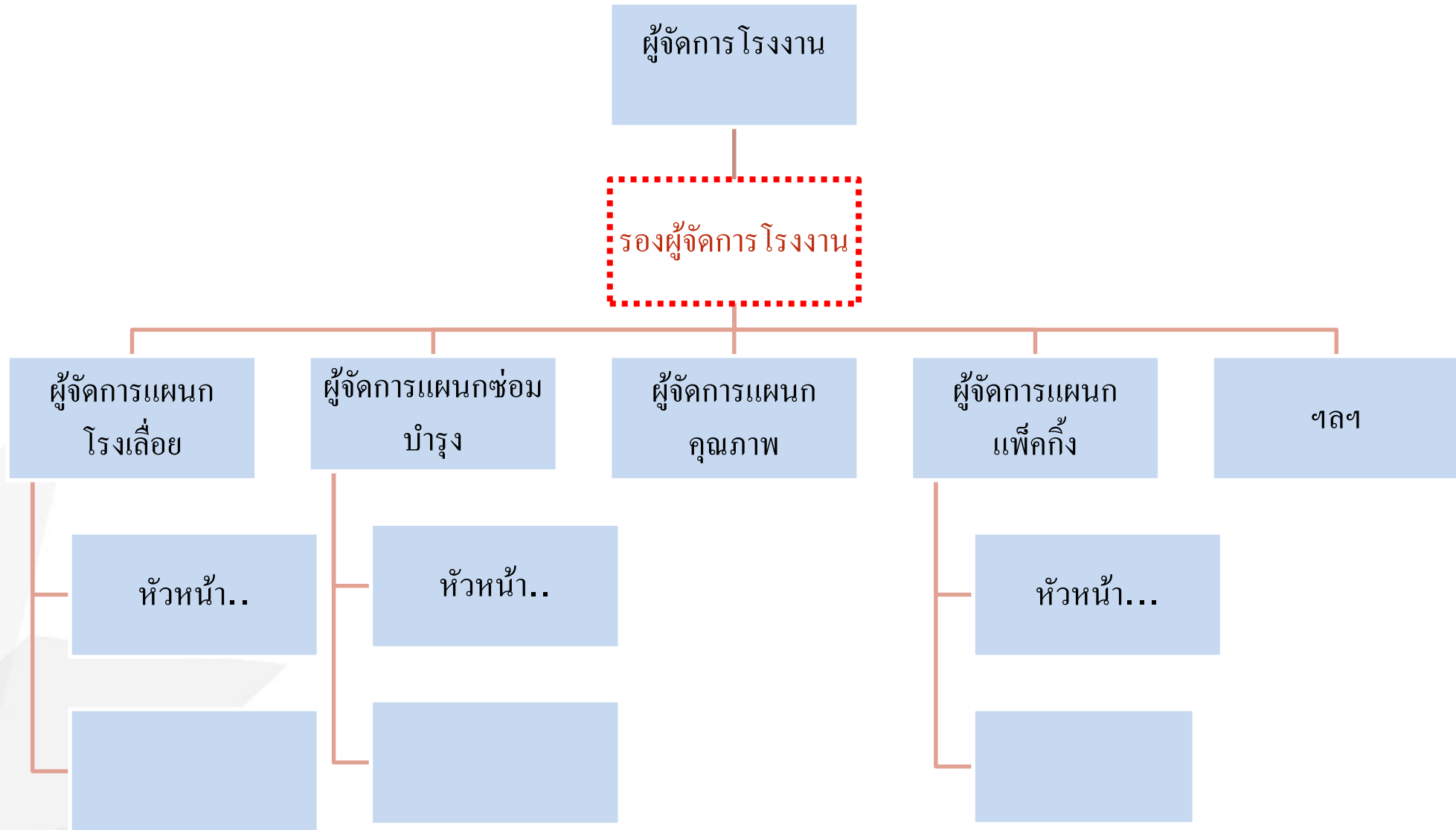
ขั้นตอนที่ 3 หาแนวทาง แก้ที่สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา (ต่อ)



โครงสร้างองค์กร



ขั้นตอนที่ 4 นำแนวทางไปปฏิบัติ



ขั้นตอนที่ 4 นำแนวทางไปปฏิบัติ (ต่อ)



ข้อคิด

- ✻ การโน้มน้าวให้ โรงงานทำตามข้อเสนอเป็นปัจจัยของความสำเร็จ

ข้อควรระวัง

- ✻ เรื่องที่กระทบกับผลประโยชน์ต้องพึงระวัง

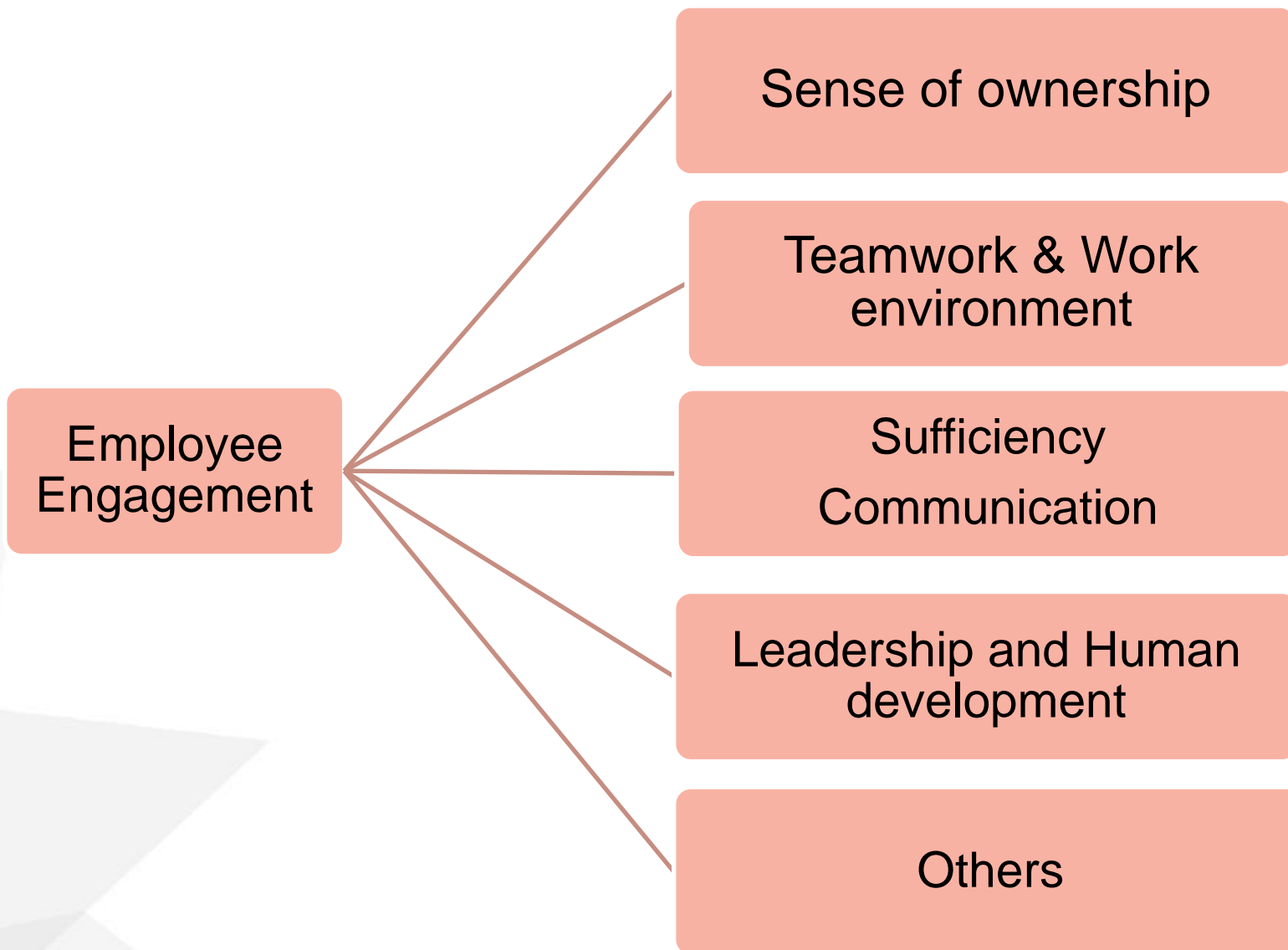
Output

- ✻ นำแนวทางการแก้ปัญหาไปทดลองใช้



ตัวอย่างกิจกรรมความผูกพันของ
พนักงานภาคเอกชน (สิ่งที่เคยเห็น)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร



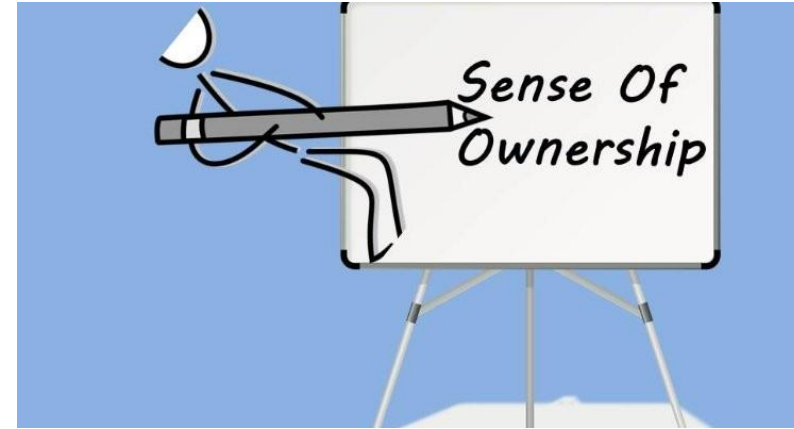
Sense of Ownership

ให้หุ้นพนักงาน

Profit Sharing

จัดหาพนักงานรายวันให้บริษัท

War room strategy



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ)



Teamwork & Working Environmental

มีงบประมาณให้ทำกิจกรรมกลุ่ม:

การจัดตั้งกลุ่ม QCC (Quality Control Cycle)

โครงการ KSS (Kaizen for Suggestion)

กิจกรรม 5ส

งานเลี้ยงสังสรรค์ (ปีใหม่ ทอดกฐิน ปลุกป่า...)

แข่งกีฬา/เล่นเกมส์

ฯลฯ



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ)



Teamwork & Working Environmental (ต่อ)

Co-Working Space

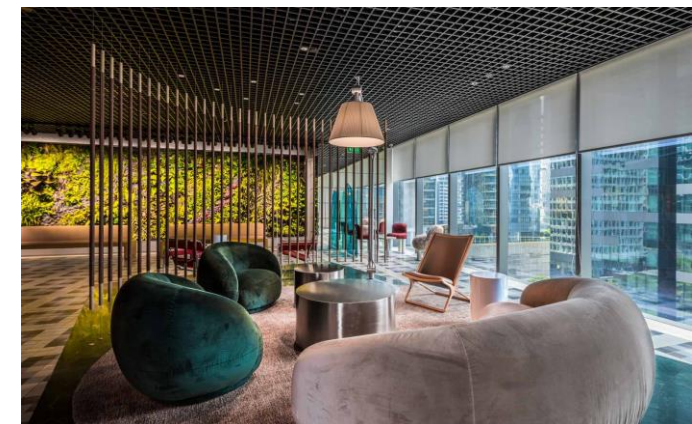
การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในบริษัท

มีพื้นที่ในออฟฟิศให้พนักงานเพื่อจัดกิจกรรมตามความชอบ

ปรับรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

ตารางการทำงานที่ยืดหยุ่น (เข้าเร็ว ช้า เสาร์ อาทิตย์...)

Work from Home/Anywhere



Family Fun Friday ศุกร์हरษา (ดูภาพยนตร์ ดู Live Music หรือพาสัต์ว์เลี้ยงมาอวดผ่านแพลตฟอร์มวิดีโอออนไลน์)

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ)



Sufficiency Communication

Morning talking

มีการประชุมออนไลน์สั้นๆ ในช่วงเช้าทุกวัน

ใช้แพลตฟอร์มช่วยให้พนักงานสามารถแชทและวิดีโอถึงเพื่อนร่วมงานได้ทันทีและทุกที่



ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ)



Leadership & Human Development

Onboarding Program

ให้ทุนเรียนต่อสำหรับพนักงาน

ส่งพนักงานไปเข้าคอร์สอบรมต่างๆ (Reskill Upskill Newskill)

การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)

การมอบหมายงานเพิ่ม (Job enrichment)

โครงการผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor Program)

ส่งไปปฏิบัติงาน/ฝึกงาน ต่างประเทศ

การให้รางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี/เดือน

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (ต่อ)



Others

สินค้าราคาถูกสำหรับพนักงาน (เครื่องสพัตน์ รถยนต์)

สถานที่เลี้ยงเด็กเล็ก

ให้ทุนเรียนต่อสำหรับบุตร

เต็มต่อการเข้าทำงานบุตร/หลาน

กำหนดช่วงเวลาการจ่ายเงินโบนัส (ตอนค่าเล่าเรียนลูก)

จัดสวัสดิการให้พนักงานสามารถขอรับคำปรึกษาปัญหาสุขภาพจิตกับผู้เชี่ยวชาญ

นักจิตวิทยา หรือนักจิตบำบัด ได้ตลอด 24 ชั่วโมง



ความผูกพันของพนักงานภาคเอกชน
ระดับโลก
(สิ่งที่บริษัท world class ทำ)



Microsoft เป็นองค์กรที่นำร่วมงานด้วยที่สุดในหลาย ๆ ปีที่ผ่านมา เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับพนักงาน

Efficient Employee Feedback System: Microsoft มีแพลตฟอร์มที่พัฒนาเพื่อช่วยในการให้ติดต่อสื่อสารกับฝ่ายบริหารเป็นไปอย่างราบรื่น ช่วยในเรื่องการให้ข้อมูลในเรื่องความต้องการของพนักงาน

Team-Building and Networking Opportunities: Microsoft มีกิจกรรมเพื่อสร้างความเป็นทีมหลาย ๆ กิจกรรม พร้อมส่งเสริมให้ทีมมีการแชร์และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอยู่บ่อย ๆ

Professional Development: Microsoft มีความตั้งใจอย่างยิ่งที่จะสร้างพนักงานให้มี Skill สูง ผ่านการเรียนรู้และการโค้ชจากในองค์กร ทั้งนี้บริษัทยังสนับสนุนพนักงานที่มีความต้องการที่เรียนรู้อย่างเต็มที่



Apple โฟกัสกับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและความ Productive จึงลงทุนให้กับพนักงานอย่างมาก

A fandom Culture: Apple สร้างวัฒนธรรมให้พนักงานของตัวเองเป็นแฟนคลับตัวยงของแบรนด์ (การลดราคาผลิตภัณฑ์ของ Apple ให้สูงถึง 25% ให้พนักงานมีสิทธิใช้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ของแบรนด์)

Great Employee Experiences: Apple สร้าง Employee Engagement โดยการให้พนักงานได้มีส่วนร่วมพัฒนาและสร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ ๆ และดีไซน์ต่าง ๆ ของ Apple วัฒนธรรมเช่นนี้ช่วยสร้างความยืดหยุ่นและประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน

Competitive Benefits and Compensation: Apple รวบรวมสิทธิพิเศษและสิ่งจูงใจสำหรับพนักงาน บริษัทให้หุ้นฟรีแก่พนักงานทุกคนด้วยทุนสูงถึง \$2,000 ทำให้พนักงานรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท ทั้งยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการทำงานมากอีกด้วย

MasterCard เป็นบริษัทระดับโลกที่มีสาขาทั่วโลก และมีสำนักงานในหลาย ๆ ประเทศ

Creating a Learning Environment: การพัฒนาของพนักงานถือเป็นส่วนสำคัญขององค์กร บริษัทจึงมีการจัดให้มีโปรแกรมพัฒนาตัวเอง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในเรื่องที่น่าสนใจ

Forward-looking Employee Development: เตรียมพร้อมเพื่ออนาคตเสมอ MasterCard จัดให้มีการ Reskills และ Upskills กันตลอด พร้อมทั้งเตรียมให้พนักงานมีทักษะที่สามารถตอบโจทย์ในยุคเทคโนโลยีและ AI ได้อย่างเต็มที่อีกด้วย

Holistic Perks: “when you feel well, you live well – Personally and Professionally.” ถือเป็นนโยบายสำคัญของ MasterCard ที่ใส่ใจในเรื่องความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน เพราะองค์กรเชื่อว่า พนักงานที่มีสุขภาพกายและจิตดี จะส่งผลดีต่องานเช่นกัน จึงมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ เพื่อดูแลพนักงาน ไม่ว่าจะเป็น การช้อปปิ้งด้านการเงิน การดูแลสุขภาพ รวมถึงให้พ่อแม่มีมือใหม่สามารถลาหยุดงานได้ และให้การช้อปปิ้งการเงินกับเด็กแรกเกิดและการรับเลี้ยงดูเด็กอีกด้วย

Google เชื่อว่าพนักงานที่มีความสุขจะส่งผลลัพธ์ให้งานออกมาดีขึ้น จึงให้ความสำคัญต่อ well-being และการพัฒนาของพนักงานเป็นอย่างมาก

Flexibility and Innovative Culture: กฎ 20/80 ของ Google ถูกสร้างมาเพื่อให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในเรื่องที่พนักงานสนใจ พนักงานจะมีเวลา 20% ในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ หรือทำกิจกรรมที่ช่วยให้ตัวเองมีแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงาน

Comprehensive Benefits: สวัสดิการที่ครอบคลุม Google ให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน ดังนั้นจึงมีสวัสดิการที่ครอบคลุมในทุกแง่มุมเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตให้กับพนักงาน เช่น เงินสนับสนุนค่ารถ การตรวจสุขภาพฟรี ทำฟันฟรี สวัสดิการพบแพทย์ รวมถึงช่วยเหลือค่าทำศพพ่อแม่

Open Communication: Google โฟกัสอย่างมากในการสื่อสารและรับฟังในองค์กร ทั้งยังมีการพูดคุยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในทุก ๆ วัน

Focus on Wellness: Google มีการจัดโปรแกรมเพื่อสุขภาพให้พนักงาน ไม่ว่าจะเป็น โยคะ หรือการนวดผ่อนคลาย



ปัตตานี



หาดใหญ่



ภูเก็ต



สุราษฎร์ธานี



ตรัง

ขอบคุณครับ