

วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน ประเทศไทย เสนอให้ปรับ แพลตฟอร์มทรัพยากรบุคคลใหม่ รองรับนโยบาย ประเทศไทย 4.0



เช่นเดียวกับประเทศอื่น ๆ ปัจจุบัน ประเทศไทยกำลังเผชิญความเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญอันมีที่มาจากปัญหาท้าทายที่เกี่ยวเนื่องกัน อาทิ การก้าวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล สังคมผู้สูงอายุ ค่าใช้จ่ายด้านรักษาพยาบาลที่เพิ่มสูงขึ้น การขาดแคลนแรงงาน และความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้วยอุปสรรคท้าทายข้างต้น รัฐบาลจึงเริ่มดำเนินขั้นตอนที่จะช่วยผลักดันให้ประเทศก้าวไปสู่ยุค “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งเป็นแผนการพัฒนาระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ที่จะก่อให้เกิดผลลัพธ์เป็นผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพสูงขึ้นและมีมูลค่ามากขึ้น อย่างไรก็ตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลก็เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงด้วย

นโยบายประเทศไทย 4.0 จะส่งผลกระทบต่อแรงงานและอนาคตการทำงานอย่างไร

หนทางที่นำไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” แสดงให้เห็นปัญหาความท้าทายต่อเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการเกิดขึ้นของแผนการพัฒนาระบบเศรษฐกิจใหม่ที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ ความเป็นดิจิทัล นวัตกรรม การวิจัยและพัฒนา ตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ เครื่องจักรอัตโนมัติ หุ่นยนต์ หรือปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence)

การเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ยังหมายถึงการเปลี่ยนแปลงขนานใหญ่ในระบบการศึกษาไทย ทั้งในด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ปฏิบัติ เนื่องจากจำเป็นต้องใช้ “แรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ” ที่สามารถช่วยผลักดันการเปลี่ยนผ่านนี้ให้เกิดขึ้นได้ ยกตัวอย่างเช่น บริษัทต่าง ๆ อาจหันมาพึ่งพาทีมงานที่ทำงานแต่ละโครงการอย่างยืดหยุ่น มากกว่าให้พนักงานประจำที่มีตำแหน่งงานแบบระยะยาวตายตัวมาช่วยจัดการ

บางส่วนคาดการณ์ว่า ในปี 2568 หนึ่งในสามของงานทุกประเภททั่วโลกจะใช้หุ่นยนต์ทำงาน นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยอ็อกซฟอร์ดยังเชื่อด้วยว่า ภายใน 2 ทศวรรษข้างหน้า ประมาณร้อยละ 47 ของงานทุกประเภทจะใช้หุ่นยนต์ทำงานให้ทั้งหมด ข้อมูลจากสหพันธ์หุ่นยนต์นานาชาติ (International Federation of Robotics) เผยว่า จะมีการใช้หุ่นยนต์ 2.32 ล้านตัวทั่วโลกในปีนี้ ซึ่งรวมถึงหุ่นยนต์ 41,600 ตัวในประเทศไทยด้วย ร้อยละ 80 ของหุ่นยนต์เหล่านี้ทำงานในภาคอุตสาหกรรม ส่วนที่เหลือร้อยละ 20 ทำงานในอุตสาหกรรมภาคบริการ

“สถานที่ทำงานกำลังเกิดการพัฒนาย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการก้าวสู่ดิจิทัลที่เพิ่มมากขึ้นในขณะนี้ ตำแหน่งงานที่จ้างแบบระยะยาวตามแบบหรือธรรมเนียมเดิมที่เราคุ้นเคยกำลังถูกแทนที่ด้วย ‘งานที่มีกำหนดระยะเวลาแน่นอน’ มากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากบริษัททั้งหลายมีแนวโน้มที่จะเสนอตำแหน่งงานแบบถาวรน้อยลง” คุณพิชญ์พจี สายเชื้อ กรรมการผู้จัดการ บริษัท วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน ประเทศไทย กล่าวในระหว่างงานประชุมประจำปีของบริษัทในหัวข้อ “Strengthening Talent Capabilities and Wealth into Thailand 4.0” ซึ่งจัดขึ้นเมื่อวันที่ 15 กันยายนที่ผ่านมา ณ โรงแรมแบงค็อก แมริออท มาร์คีส์ ควีนส์ปาร์ค โดยมีนักธุรกิจระดับแนวหน้าและผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลจากบริษัทชั้นนำของไทยเข้าร่วมงานครั้งนี้กว่า 180 ท่าน

“เรายังเห็นอีกว่ามีงานอีกหลายงานที่เครื่องจักรอัตโนมัติ ปัญญาประดิษฐ์ และหุ่นยนต์จะมาแทนที่แรงงานคน และทำให้ตำแหน่งงานหลายตำแหน่งสูญหายไป ขณะเดียวกัน ก็ยังมีอีกหลายอย่างที่ต้องทำอีกมากในแง่ของการจัดการบุคลากรซึ่งเป็นผู้ที่ยังต้องทำหน้าที่ในส่วนงานที่ต้องใช้ “คน” รวมถึงตำแหน่งงานใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้นมาด้วย ทั้งหมดนี้จะต้องใช้วิธีการที่แตกต่างในการจัดการ บริหาร และให้ค่าตอบแทนแก่คนที่อยู่ในตลาดแรงงาน” คุณพิชญ์พจี กล่าวเสริม

ทรัพยากรบุคคลในยุคประเทศไทย 4.0

นอกจากการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ทางด้านดิจิทัล (Digital Disruption) แล้ว บริษัทต่าง ๆ ในไทยก็ยังคงเผชิญกับอุปสรรคปัญหาของการได้บุคลากรที่มีฝีมือมาร่วมงานด้วย ประการแรก เนื่องจากประชากรกลุ่มผู้สูงอายุจะขยายตัวเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ก็จะส่งผลให้มีกลุ่มคนวัยทำงานน้อยลงในอีกหลายทศวรรษข้างหน้า ประการที่สองคือ ความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กรยิ่งลดน้อยลงไปทุกวัน โดยเฉพาะในกลุ่มคนเจเนอเรชันใหม่ ซึ่งยิ่งสร้างความยากลำบากในการที่บริษัทจะรักษาบุคลากรที่มีฝีมือเอาไว้ได้

เมื่อยุคประเทศไทย 4.0 ใกล้เข้ามาทุกที ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวด้วยความคล่องแคล่วว่องไว ยืดหยุ่น และรวดเร็ว โดยสิ่งสำคัญที่ต้องทำ ได้แก่

- เข้าใจกลยุทธ์ทางธุรกิจของบริษัทและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีใหม่ ๆ
- พิจารณาลักษณะเฉพาะด้านวัฒนธรรมและความสามารถขององค์กรที่จะช่วยส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างความได้เปรียบมากขึ้น
- ศึกษาภาพรวมของงานและให้ความสำคัญกับการลดปัญหาช่องโหว่ต่าง ๆ

“ฝ่ายทรัพยากรบุคคลถือว่ามีความสำคัญในการสนับสนุนบริษัท เพราะพวกเขาจะค่อย ๆ พัฒนาจากกลุ่มที่ต่างคนต่างทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละส่วน กลายเป็นกลุ่มที่บริหารจัดการงานและบุคลากรที่มีความสามารถ เพื่อ

ส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการต่าง ๆ ให้สำเร็จ” คุณพิชญ์พีจี กล่าว

“พนักงานที่มีความสามารถอาจมาจากการจ้างงานตามปกติ แต่ก็อาจมาจาก talent platform อื่นๆก็ได้เช่นกัน การปฏิบัติงานภายในองค์กรอาจต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ทีมเวิร์ค และการทำงานให้สำเร็จลุล่วง เราอาจจะต้องเปิดมุมมองความคิดให้กว้างขึ้นถึงวิธีการที่จะย้ายฟังก์ชันงานบางอย่างเข้ามาในองค์กร หรือในบางครั้งก็ย้ายออกไปข้างนอก องค์กรต่าง ๆ มีโอกาสที่จะ “ปรับเปลี่ยน” ความเชื่อมโยงเหล่านี้เพื่อที่จะได้รู้ว่าจุดเชื่อมต่อที่แตกต่างกันตรงไหนบ้างที่สำคัญ ซึ่งแน่นอนว่าอาจตีความได้หลากหลายว่าองค์กรจะดึงดูดและรักษาคนทำงานที่มีความสามารถไว้ได้อย่างไรบ้าง”

#

เกี่ยวกับวิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน

วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน (NASDAQ: WLTW) เป็นบริษัทที่ปรึกษา โบรมกเกอร์ และโซลูชันชั้นนำระดับโลก ที่ช่วยบริหารความเสี่ยงของลูกค้าทั่วโลกให้กลายเป็นโอกาสในการเติบโต ด้วยรากฐานอันมั่นคงตั้งแต่ปีพ.ศ. 2371 บริษัท วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน มีพนักงานรวม 40,000 คนในกว่า 140 ประเทศทั่วโลก ให้บริการออกแบบและส่งมอบโซลูชันด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง โครงสร้างผลตอบแทนและสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง การบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการบริหารการลงทุน เพื่อปกป้องและเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่องค์กรและพนักงาน ด้วยมุมมองที่มีความเฉพาะตัวทำให้วิลลิส ทาวเวอร์ส วัตสัน มองเห็นภาพรวมและความเชื่อมโยงของการจัดการบุคลากรที่มีความสามารถ สินทรัพย์ และความคิดสร้างสรรค์ อันเป็นสูตรอันทรงพลังที่จะขับเคลื่อนธุรกิจให้ก้าวไปข้างหน้า ภายใต้สโลแกน Together, we unlock potential ดูข้อมูลเพิ่มเติมของบริษัทได้ที่ <https://www.willistowerswatson.com/en-TH>