



บันทึกข้อความ

คดี	4614
เลขที่	A 16162
วันที่	10.17

กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	3972
เลขที่	31 พ.ค. 2562
วันที่	1548 11

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนานโยบายด้านสุขภาพ งานพัฒนานโยบายด้านบริหารและระบบบริการ โทร. ๐ ๒๕๔๐ ๒๔๕๙

ที่ สธ ๐๒๐๙.๐๕.๒/๒๔๘

วันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง สรุปการประชุม Thailand HR TECH Conference & Exposition ๒๐๑๙

เรียน ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

ความเป็นมา

ตามที่ สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (Personnel Management Association of Thailand : PMAT) มีกำหนดการประชุม Thailand HR TECH Conference & Exposition ๒๐๑๙ ที่นำเสนอแนวคิด AI in HR ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ รอยัลพารากอนฮอลล์ ชั้น ๕ ศูนย์การค้าสยามพารากอน เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในการลงทะเบียน นั้น

ข้อพิจารณา

ในการนี้ กลุ่มพัฒนานโยบายด้านสุขภาพ ขอสรุปการประชุม Thailand HR TECH Conference & Exposition ๒๐๑๙ ระหว่างวันที่ ๒๘ - ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ณ รอยัลพารากอนฮอลล์ ชั้น ๕ ศูนย์การค้าสยามพารากอน เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ จะเป็นพระคุณ

๒๕

(นายชัยพร สุชาติสุนทร)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
ส่วนพัฒนานโยบายด้านสุขภาพ

ทราบ

ไปมอบ..... ๒๕๖๒

knowledge sharing

(นายชัยพร สุชาติสุนทร)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

New Leadership for digital Thai workplace

By Arinya Talerngsri, Chief Capability Officer and Managing Director, SEAC

นำเสนอ ๕ สิ่งสำคัญที่เป็นเคล็ดลับในการสร้างผู้นำในองค์กร ได้แก่

๑. Inspiring Curiosity ต้องกระตุ้นคนในองค์กรอยากรู้ อยากรู้ อยากเห็น โดยผู้นำต้องทำตนให้เป็นตัวอย่าง ซึ่งการเรียนรู้ต้องเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดเวลา ในรูปแบบที่บุคลากรอยากเรียน ตัวอย่างการสร้าง inspiring เช่น

๑.๑ การอ่านเยอะ ไม่ได้หมายถึงการอ่านจำนวนมาก อ่านเป็นเวลานาน แต่หมายความถึงการอ่านบ่อย ๆ ใช้เวลาไม่เกินวันละ ๘-๑๒ นาที รวมทั้งกระตุ้นให้คนอยากอ่านมากขึ้น

๑.๒ ฟังเรื่องใหม่ ๆ บ้าง

๑.๓ ใน ๑ เดือน ต้องสร้างเพื่อนใหม่อย่างน้อย ๓ คน

๑.๔ โทรคุยกับเพื่อนใหม่ที่รู้จัก

๒. Making Sense of Unlimited Information ต้องอยากรู้ในสิ่งที่ไม่รู้ ทำความเข้าใจข้อมูลที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า

๓. New Relationship with Technology การออกแบบเทคโนโลยีที่ตอบโจทย์ความต้องการ รวมทั้งการเป็นมิตรกับเทคโนโลยี

๔. New Relationship with the speed of change การให้เทคโนโลยีเป็นเพื่อนตาย อีกความหมายคือ การทำให้ภาระงานที่เคยทำในปัจจุบัน ลดลงไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕๐

๕. Working in Multi generation workforce ต้องมีทักษะในการทำงานต่างเจนเนอเรชั่น ซึ่งมีคำพูดหนึ่งที่กล่าวไว้ว่า “หากใครกล่าวว่า เจนเนอเรชั่นใดเป็นปัญหาในการทำงาน แสดงว่า บุคคลนั้นคือต้นเหตุของปัญหา เพราะบุคคลนั้นไม่สามารถปรับตัวให้สามารถทำงานกับผู้อื่นได้”

กรณีตัวอย่าง

Jack Ma ผู้บริหาร อาลีบาบา: เน้นการทำความเข้าใจความคิดของลูกค้า โดยการนำข้อมูลในทุกรายละเอียดมาประกอบการพิจารณา ทำความเข้าใจกับข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ความต้องการที่แท้จริงของลูกค้า รวมทั้งการคัดเลือกคนเก่งกว่าตัวเองมาทำงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Zhang ผู้บริหาร Hier: เน้นการเป็นเพื่อนรักกับเทคโนโลยี มีการจัดทำ Roadmap องค์กรทุก ๒ สัปดาห์ เพื่อกำกับ ติดตาม ปรับเปลี่ยนวิกฤตในองค์กรอย่างใกล้ชิด

Jeff ผู้บริหาร Amazon: ไม่เน้นการบริหารตามหนังสือ/คู่มือ

Reid ผู้บริหาร Linkedin: เน้นให้บุคลากรมีความคิดที่แตกต่างกันอย่างสุดขีด เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ นวัตกรรมใหม่ ๆ

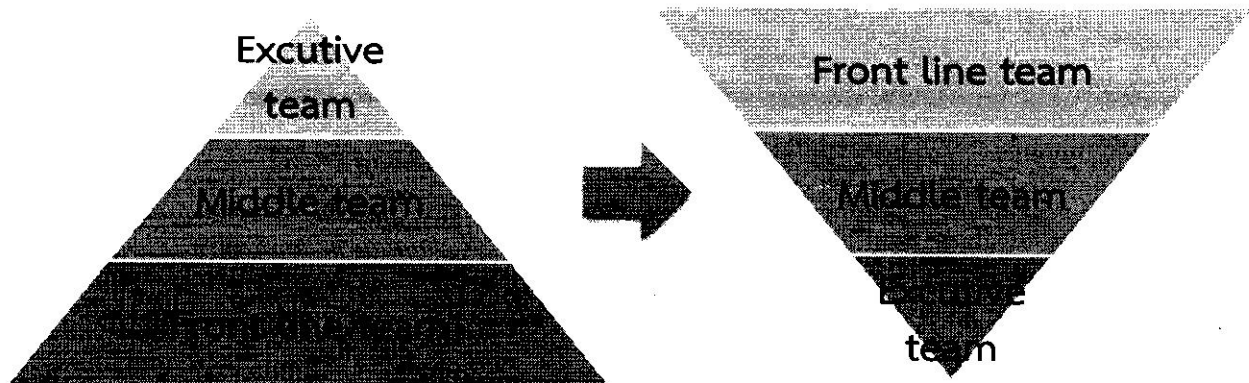
Building agile culture to drive organization transformation

by Porntip Iyimapun, CEO & Founder, PacRim Group

ปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดการ agile culture ประกอบด้วย

๑. ความท้าทาย (Challenges) ทั้งที่เกิดจากปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน ซึ่งปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนคือ การปรับโครงสร้าง (Restructure) การปรับกระบวนการ (Reprocess) การมีความคิดริเริ่มใหม่ (New Initiative) การมีนวัตกรรมใหม่ในองค์กร (New Innovation) ทั้งนี้ ปัจจัยที่ส่งผลไม่ให้เกิดการปรับเปลี่ยน คือ ทักษะ/ความคิด (Mindset Attitude) การยึดติดอยู่กับสิ่งที่ปัจจุบัน (Stuck in Present) การยึดติดอยู่กับอดีต (Stuck in the past) การติดอยู่กับความมืด (Stuck in the dark) ดังนั้น การที่จะให้องค์กรเกิดการ agile culture ได้ บุคลากรต้องเลือกที่จะทำในสิ่งที่ท้าทาย และไม่กลัวโทษกันเมื่อเกิดปัญหา

๒. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร (Rethink about structure)



กระบวนการที่จะก่อให้เกิดการ Agile culture ประกอบด้วย

๑. ปัจเจกบุคคล (Individual) ที่บุคลากรต้องทำงานเชิงรุก (Proactive) มีความพร้อมในการปรับตัว (Adaptive) และมีวุฒิภาวะ (Mature)

๒. ความเป็นผู้นำ (Leadership) ซึ่งต้องมีทั้ง EQ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (People skill) ความกล้าหาญที่จะลองทำในสิ่งที่ไม่เคยทำมาก่อน (Courageous) การแสดงบทบาทผู้นำทีม (Team Player Leaders)

๓. การทำงานเป็นทีม (Teams) ต้องสร้างความไว้วางใจแก่ทีมในการช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาทุกอย่าง (High trust) การที่ทุกคนในทีมจะต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ช่วยกันคิด ต่อยอดจากสิ่งที่เคยทำมา (Synergize) การสร้างเครือข่าย/หุ้นส่วน (Partnership)

๔. การบริหารองค์กร (Organization) ต้องมีความชัดเจนและมุ่งประเด็น (Clarity and Focus) และการจัดโครงสร้าง ระบบ และกระบวนการให้มีความเชื่อมโยงกัน (Alignment on Structure, System and Process)

How Mindset Impact Today's Learning; The New Spectrum of Tomorrow's Success

by Siraya Kongsampong, Senior Advisor, SEAC

กระบวนการเรียนรู้ในปัจจุบัน มุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Life Long Learning) เนื่องจาก Competency ที่เรามี จะหายไปร้อยละ ๓๐ ในทุก ๆ ๓-๔ ปี ดังนั้น จึงต้องมีการ Reskill หรือ upskill อยู่ตลอด ซึ่งห้องเรียนออนไลน์เป็นวิธีการหนึ่งในการเรียนรู้ ผู้คนจะสนใจเนื้อหาจากหลักสูตรออนไลน์ใน ๒ ประเภทได้แก่ clip สั้น ๆ ๑-๒ นาที หรือการเล่าเรื่อง story telling ทั้งนี้ การเรียนรู้จะมีประสิทธิภาพมากเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้เรียนว่าสามารถนำมาปรับใช้หรือเชื่อมโยงได้มากแค่ไหน

สิ่งที่จะส่งผลให้บุคลากรเกิดความรักที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา นอกเหนือจากการปรับ mindset นั้นคือ

๑. Learning Eco System ต้องสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้
๒. be curious การฝึกเป็นคนขี้สงสัย เพราะความสงสัย จะก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์
๓. เรียนรู้จากความผิดพลาด ต้องสามารถวิเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความผิดพลาด จดบันทึกปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผิดพลาด และสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา ไม่ต่อว่าเมื่อการทํานั้นส่งผลให้เกิดความผิดพลาด

คำถามสำคัญที่ Google ใช้ในเรียนรู้จากความผิดพลาด เพื่อให้บุคลากรสามารถคิดและก้าวต่อไปได้ “Fail Forward”

๑. จากเรื่องที่ทำ มีข้อดีอะไรบ้าง
๒. มีอะไรที่ยังทำได้ไม่ดี
๓. เราจะทำอะไรที่ต่างไปในครั้งหน้า

Leadership Transformation in the Age of Disruption

by Ph.D. Atchara Juicharern, Chief Learning Officer, AcComm and Image International Co., Ltd.

จากอดีตที่หน่วยงานต้องการ Expert หรือผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มาปฏิบัติงาน แต่ในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต่าง ๆ จึงเปลี่ยนความต้องการจาก Expert เป็น Flexpert คือ ผู้นำที่พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เมื่อกล่าวถึงคำว่า Leadership กับ Management ความแตกต่างระหว่างสองคำนี้อยู่ที่ Leadership จะบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง Leadership จะเปรียบเสมือนเข็มทิศที่คอยบอกทิศทางการทำงาน ในขณะที่ Management จะบริหารงานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน เปรียบเสมือนนาฬิกาที่คอยกำกับเวลาและต้องวางแผนการทำงานให้ทันการณ์

ดังนั้น ทักษะของผู้นำในปัจจุบัน จึงต้องมีทั้ง Leadership และ Management โดยทักษะของ Leadership ที่สำคัญ ประกอบด้วย Envision, Enable (coach) และ Engage ส่วนทักษะของ Management ที่สำคัญ ประกอบด้วย Planning, Controlling, Bring Certainly, control and authority based on rank

ทักษะของผู้นำที่สำคัญอีกประการ คือ ผู้นำต้องสร้างแรงบันดาลใจ (inspire) คนได้ ซึ่งการจะสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นได้นั้น ผู้นำจะต้องสามารถ “Self navigate (นำตัวเอง)” ให้ได้ก่อน เมื่อสามารถนำตัวเองได้ ก็จะสามารถ “Lead People (นำบุคคล)” และ “Lead team (นำทีม)” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การที่จะทราบว่าตนเป็นผู้นำที่ดีหรือไม่นั้น บุคคลที่จะช่วยประเมินได้คือลูกน้อง ลูกน้องจะต้องบอกได้ว่าหัวหน้าหรือผู้นำของตนเองนั้นดีหรือไม่อย่างไร

การเป็นผู้นำในยุคของการถูกเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความแตกต่างทาง Generation

๑. ต้องสร้าง partnership ในกลุ่มลูกค้า ไม่เพียงแค่สร้าง partnership กับลูกค้าเพียงอย่างเดียว เพราะลูกค้า จะมีเครือข่ายในกลุ่มของลูกค้า องค์กรจึงต้องสร้าง partnership กับกลุ่มของลูกค้าด้วย

๒. การให้คุณค่าของสินค้า ลูกค้าในปัจจุบันให้คุณค่าและความสำคัญในเรื่องของความรวดเร็วเป็นหลัก ผู้นำจึงต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริงของลูกค้า

๓. ในยุคปัจจุบัน ข้อมูลจำนวนมหาศาลสามารถค้นหาได้ทั่วไป แต่สิ่งที่ขาดคือ คนที่จะนำข้อมูลนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรหรือจัดหาบุคลากรที่สามารถนำข้อมูลจำนวนมหาศาลนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรให้มากที่สุด

๔. การแข่งขัน ปัจจุบัน มีการแข่งขันในแต่ละธุรกิจเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งในบางธุรกิจ อาจมีการแข่งขันที่ไม่ได้อยู่ใน line ธุรกิจเดียวกัน เช่น ธุรกิจเครื่องดื่มชูกำลัง เมื่อพิจารณาอย่างละเอียดแล้ว การแข่งขันอาจไม่ได้อยู่แค่เครื่องดื่มชูกำลังด้วยกัน แต่อาจเป็นธุรกิจรถยนต์ไร้คนขับ เนื่องจากกลุ่มลูกค้าที่ดื่มเครื่องดื่มชูกำลังส่วนมากเป็นผู้ขับขี่ยานพาหนะ แต่หากมีรถยนต์ไร้คนขับ ก็อาจไม่จำเป็นที่จะต้องดื่มเครื่องดื่มชูกำลังอีกต่อไป

๕. Innovation การปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหาร เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม หรือการสนับสนุนบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เกิดไอเดียในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งการจะให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ได้ ผู้นำต้องไม่ทำตัวเป็น ๗-๑๑ ที่มีคำตอบในทุกปัญหายู่ตลอดเวลา เนื่องจากลูกน้องจะไม่ได้คิดแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ได้เลย จะรอเพียงแค่ว่าคำตอบจากผู้นำเพียงอย่างเดียว ทั้งนี้ การคิดสร้างสรรค์อาจมีจำนวนมากมาย แต่ผู้นำหรือหน่วยงานสามารถพิจารณาเลือกทำเฉพาะบางประเด็นได้ ไม่จำเป็นต้องทำทั้งหมด

ปัญหาของบุคลากรที่ไม่ยอมปรับเปลี่ยนหรือเปลี่ยนแปลง

๑. ขาดการส่งเสริม หรือสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
๒. ขาดแรงจูงใจที่จะเปลี่ยนแปลง
๓. ขาดบรรยากาศที่เหมาะสมที่จะสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
๔. เป็นบุคคลประเภท Fixed mindset

Workshop: Transforming Organizations: Reskill People & Re-invent the future

by คุณวรินทร์ธร ปิยะอังกัรา SEAC

๕ megatrend ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง

๑. Digital Disruption

๒. up-skilling & reskilling

๓. Aging population

๔. Flexible workforce

๕. Generation Z : a newbies that want to make a difference เจนเนอเรชั่นที่ต้องการสร้างการเปลี่ยนแปลง

ประโยชน์ของกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ

๑. การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของคนในที่ทำงาน สามารถสร้างเสริมประสบการณ์และเพิ่มทักษะในการเรียนรู้ได้ ร้อยละ ๘๗

๒. การค้นหาข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถเพิ่มองค์ความรู้ได้ ร้อยละ ๗๙

๓. การสนทนาหรือการประชุม สามารถเพิ่มองค์ความรู้ได้ ร้อยละ ๗๙

๔. การฝึกอบรมของหน่วยงานและการเรียนผ่านระบบออนไลน์ (E-learning) สามารถเพิ่มทักษะและองค์ความรู้ได้ ร้อยละ ๓๗

คำถามที่จะช่วยให้องค์กรและบุคลากรพิจารณาเพื่อให้เกิดความต้องการการเรียนรู้ตลอดเวลา

๑. เราจะปรับเปลี่ยน/ความเร่งให้คนทันการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร

๒. จะพัฒนาคนให้มีทักษะใหม่ ๆ ได้อย่างไร

๓. จะแน่ใจได้อย่างไรว่าองค์กรได้ลงทุนพัฒนาบุคลากรในปริมาณที่เหมาะสม

สรุปปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความต้องการการเรียนรู้ตลอดเวลา (จากการ Workshop)

๑. mindset

๒. ทิศทางการพัฒนา ทิศทางขององค์กร

๓. การสร้าง partner ขององค์กร

๔. การประเมิน Return on Investment (ROI)

๕. การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

๖. trend ที่เป็นปัจจัยต่อการเปลี่ยนแปลง

๗. วิเคราะห์ skill ของบุคลากร

๘. Incentive การกระตุ้นหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรต้องการเรียนรู้ ให้เกิดความต้องการเรียนรู้จากตัวผู้เรียน

๙. Communication เน้นการสื่อสารเพื่อเร่งความเร็ว ต้องสื่อสารให้ชัดเจน

๑๐. การจัดทำ Roadmap การเรียนรู้

๑๑. เน้นให้ลงมือทำ

กระบวนการ Reskill ที่มีประสิทธิภาพ เริ่มต้นด้วยการเรียนรู้ จากนั้นวางความรู้ที่ได้เรียนรู้มา แล้วไปเรียนรู้เพิ่มเติมอีกครั้ง เนื่องจากทุก ๆ การเรียนรู้ จะมีองค์ความรู้ใหม่เกิดขึ้นเสมอ

Modern Corporate Training – How to make it effective, productive and attractive

We are in time of exponential change

Modern Corporate training มีดังนี้

๑. Experience การให้บุคลากรเรียนรู้แบบให้ทดลองทำเพื่อให้เกิดเป็นประสบการณ์
๒. Micro Learning
๓. Personalization การสร้าง platform ให้แต่ละคนสามารถเข้าไปเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง และสามารถเลือกได้ตามความต้องการ โดยที่ต้องเป็น multi modal content
๔. Repetition make memory ต้องมีการ repeat ข้อมูล และเชื่อมโยงให้เห็นประโยชน์ของการเรียนรู้
๕. Gamification คือการเรียนรู้ที่ applied concept ของเกมมาใช้สร้างการเรียนรู้ เช่น การ simulation
๖. Peer & Network เรียนรู้ผ่านการดูคนอื่นทำแล้ว applied มาใช้กับตัวเอง
สุดท้ายต้องนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้จริงๆ อาจใช้ reinforcement process

ระบบ Digital ที่ใช้ในงาน HR ของ SCG

๑. Talent Acquisition : การรับเข้าทำงาน/การสรรหา

๑.๑ Recruit Bot การสรรหาบุคลากรผ่านทาง social โดยใช้ robot เป็นผู้ตอบ

๑.๒ Career Site การสรรหาบุคลากรผ่านทาง Website โดยใช้ robot เป็นผู้ตอบ

๑.๓ Automated VDO บริษัทส่งลิงค์ให้ตอบคำถาม โดยการให้ผู้สมัครถ่าย vdo ตอบคำถามอัตโนมัติโดยทันที

๑.๔ AI Resume Screening เป็นการใช้ AI ในการกรอง Resume ที่ผู้สมัครส่งเข้ามา โดยมีการกำหนด code คำที่ทางหน่วยงานต้องการ ให้ตรงกับแต่ละตำแหน่งงาน

๒. Learning&Career Development : การเรียนรู้และพัฒนาก้าวหน้าในอาชีพ

๒.๑ LMS (Learning Management System) เป็นระบบ e-learning ของพนักงาน โดยมีข้อบังคับให้เข้าเรียนตามการพัฒนา IDP

ซึ่งจะต้องให้หัวหน้าอนุมัติก่อนจึงจะเรียนได้

๒.๒ Onboarding เป็นการเรียนรู้พร้อมกับการทำงาน

๒.๓ Blended Learning เป็นการเรียนรู้ในรูปแบบ classroom และ e-learning

๒.๔ Digital Learning,AR,VR เป็นเรียนรู้ด้วย AR,VR

๓. HR Operation : ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ทั้งหมดใช้ platform ของ SAP)

๓.๑ e-HR ระบบเก็บข้อมูลและอำนวยความสะดวกของ พนง. เช่น ขอลา ขอ OT ขอนั่งส้วมรับรอง

(**จะคล้ายกับ HROPS ของสธ.)

๓.๒ HROS เป็นระบบที่หัวหน้างานกรอกผลการประเมินการปฏิบัติงานของ พนง. และเมื่อเสนอผลงานเข้าบอร์ดผู้บริหาร หัวหน้างานจะเป็นผู้โปรโมทและเสนอผลงานของพนักงานคนนั้นให้

๓.๓ PMS เป็นระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของ พนง. ตาม KPI ซึ่งจะให้ พนง.กรอก แล้วให้หัวหน้าเป็นผู้ประเมิน และนำผลการประเมินไปกรอกใน HROS

(ข้อ ๓.๒ และข้อ ๓.๓ จะต้องสอดคล้องกัน)

๓.๔ Healthcare เป็นระบบจัดเก็บข้อมูลผู้ป่วยของพนักงานที่เชื่อมโยงข้อมูลเฉพาะของ รพ. ทุกรพ. ในเครือของ SCG

๔. Employee Engagement : การสร้างความผูกพันของ พนง.

๔.๑ Employee Connect เป็น Application ในการอำนวยความสะดวกให้กับ พนง. คล้ายกับ e-HR

๔.๒ HR Bot อยู่ใน app ของข้อ ๔.๑ คือการรวมคำถามเกี่ยวกับ HR ที่พบบ่อยไว้ให้พนักงานได้อ่านโดยไม่ต้องโทรหา HR

(คำถามที่พบบ่อยในกระทู้)

๔.๓ Online Booking ใช้ในการจองคิวหมอเฉพาะทางเท่านั้น เช่นหมอกระตุก หมอผิวหนัง เป็นต้น

(จะเชื่อมโยงข้อมูลกับข้อ ๓.๔ Healthcare ของรพ.ในเครือข่าย SCG)

๔.๔ Flexible Benefits อยู่ในระหว่างศึกษา/วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับ พนง.

โดยสวัสดิการของพณง. แบ่งแยกตามสถานภาพสมรส ความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล โดยให้ความเท่าเทียมกันและไม่มีการแบ่งตามระดับการปฏิบัติงาน

****หากต้องการรายละเอียดที่มากกว่านี้ ให้ติดต่อขอศึกษาดูงานที่สำนักงานใหญ่ SCG