



MONEY  
CLASS

HR EXPERIENCE  
FORUM 2022

# HERO REVOLUTION Guide Book

เปลี่ยน HR เป็น HERO ด้วยแนวทางดูแลพนักงาน Talent



SESSION

01

PREPARE TO  
BE HERO

เข้าใจบริบทการดูแล  
พนักงาน Talent ยุค  
Post-COVID

SESSION

02

ROAD TO  
BE HERO

แนวทางการสร้าง Workplace  
Wellness ที่เรียนรู้จาก  
Best Practice

SESSION

03

HERO IN  
ACTION

"ดูแลพนักงาน Talent  
อย่างไรให้ Win"

SESSION

04

HERO'S  
SIDEKICK

นำเสนอตัวอย่าง HR ให้ดูแล  
พนักงาน Talent ได้ตรงจุด

7.5  
คะแนน

ความคิดเห็น (200)

1. ยากให้หัวหน้าจัดการเกี่ยวกับ...

3. (K... are ต้องมาแล้ว

งาน... ให้ออก

work from home ได้สะดวก

# ประวัติ วิทยากร

## โค้ชแก๊ปเปอร์ Money Class

กัตพา เมธีวิริยาภรณ์

Co-Founder of Money Class ,  
ที่ปรึกษาการเงิน ประกัน และ ลงทุน

### Experience

- วิทยากร บรรยายในบริษัท และ มหาวิทยาลัยชั้นนำ อาทิ จุฬาฯ , มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , MUIC
- เจ้าของเพจ Money class และ Gapper 3M
- วิทยากร “หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง สถาบันวิทยาการลาดกูน” (วตท. รุ่นที่ 31) , SET
- กรรมการตัดสิน โครงการ GSB Business Case Challenge 2022 , สนาครอมลิน
- ผู้ร่วมออกแบบหลักสูตร “Money Wellness” สำหรับองค์กรไทย เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพการเงินที่ดี
- ผู้ร่วมออกแบบหลักสูตร “Money 101 Teen edition” สำหรับนักเรียนไทย เพื่อให้เก่งการเงินและบริหารจัดการเงินเองได้
- ผู้สอนและผู้ช่วยสอน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร MBA และ IBMP มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- นักเรียนทุนเรียนดี 2 ปีซ้อน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วางแผนและปรึกษาการเงิน ฟรี

gapper 3M



“ใช้ชีวิต “บนเส้นทางที่มั่นคง”  
เริ่มต้นที่ วางแผนการเงิน ตอนนี้”



## ฟังเสียงจากพนักงานเก่า ที่ไม่เคยบอก HR



13 June 2022

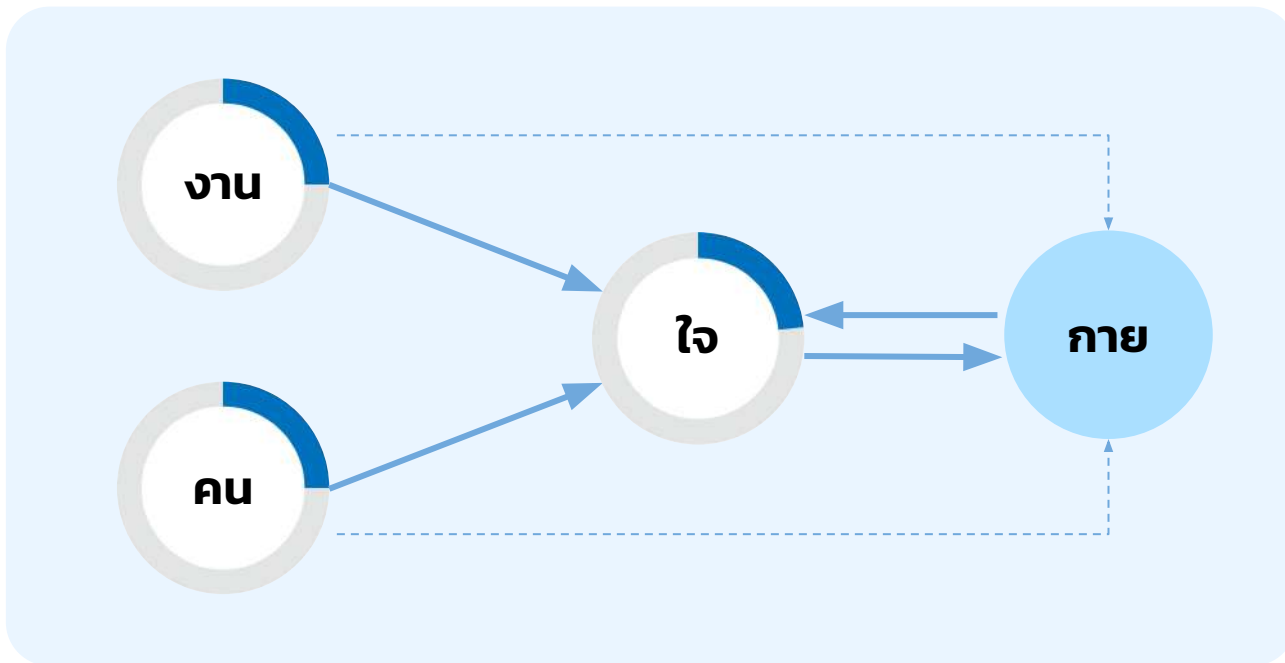






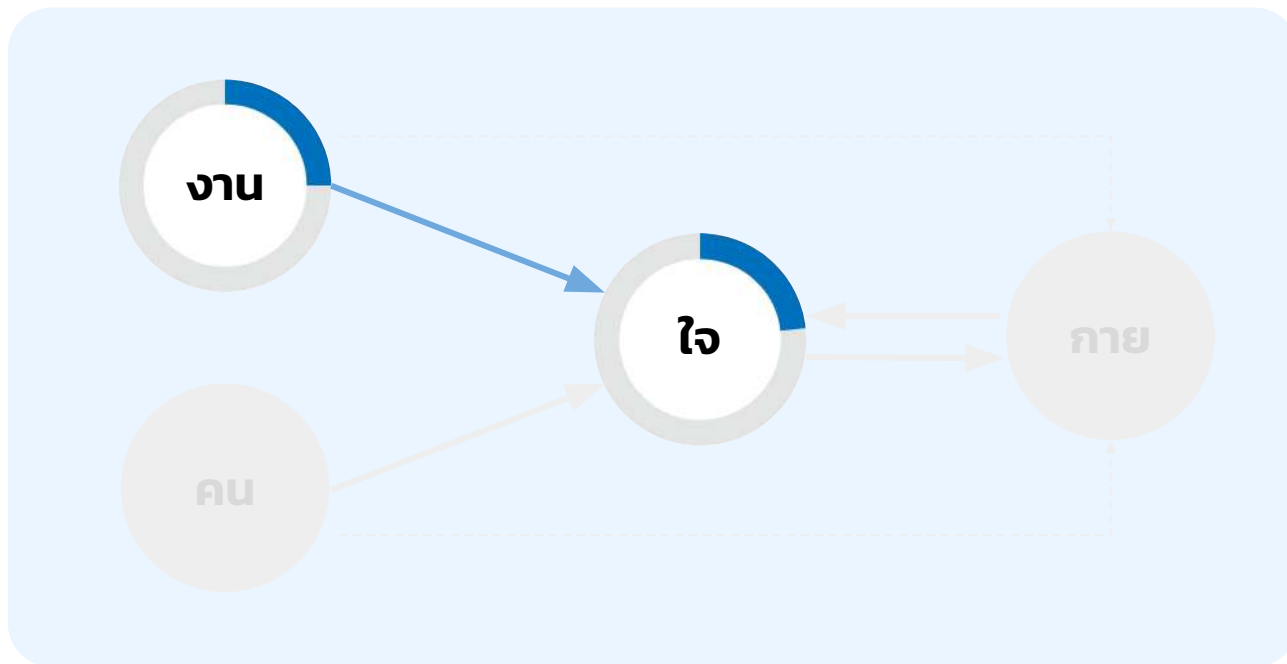
ฟังเสียงจากพนักงานเก่า  
ที่ไม่เคยบอก HR

## Diagram of Employee Resignation



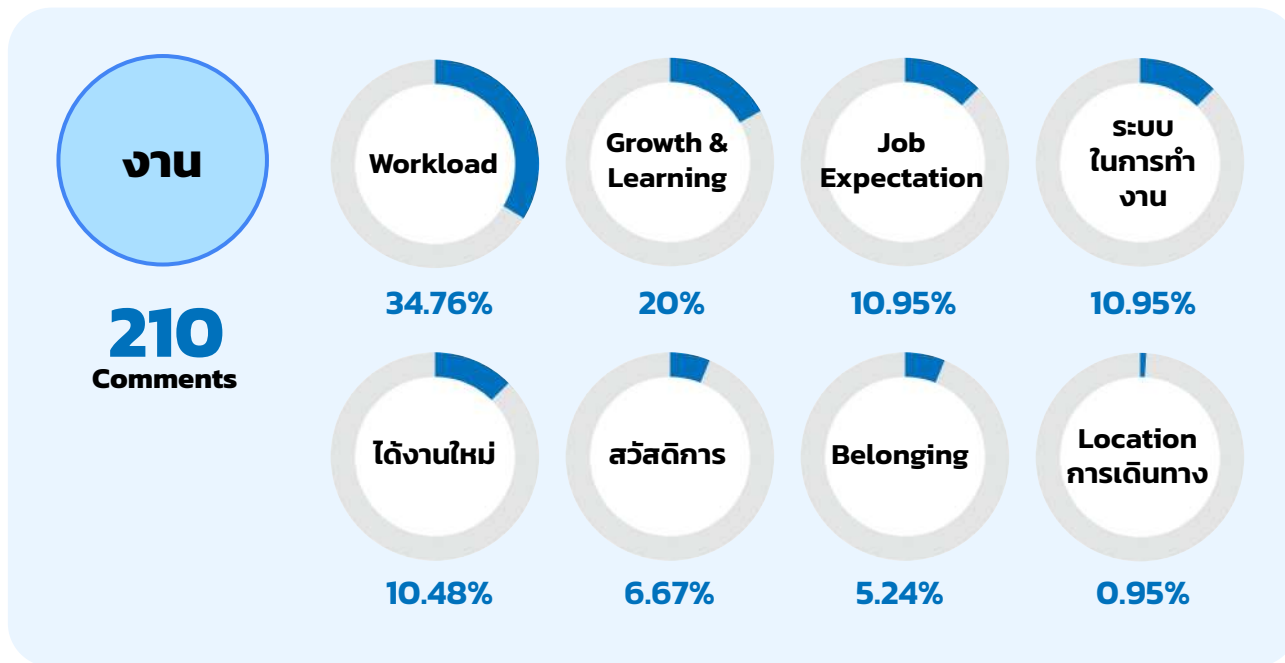
ฟังเสียงจากพนักงานเก่า  
ที่ไม่เคยบอก HR

Diagram of Employee Resignation



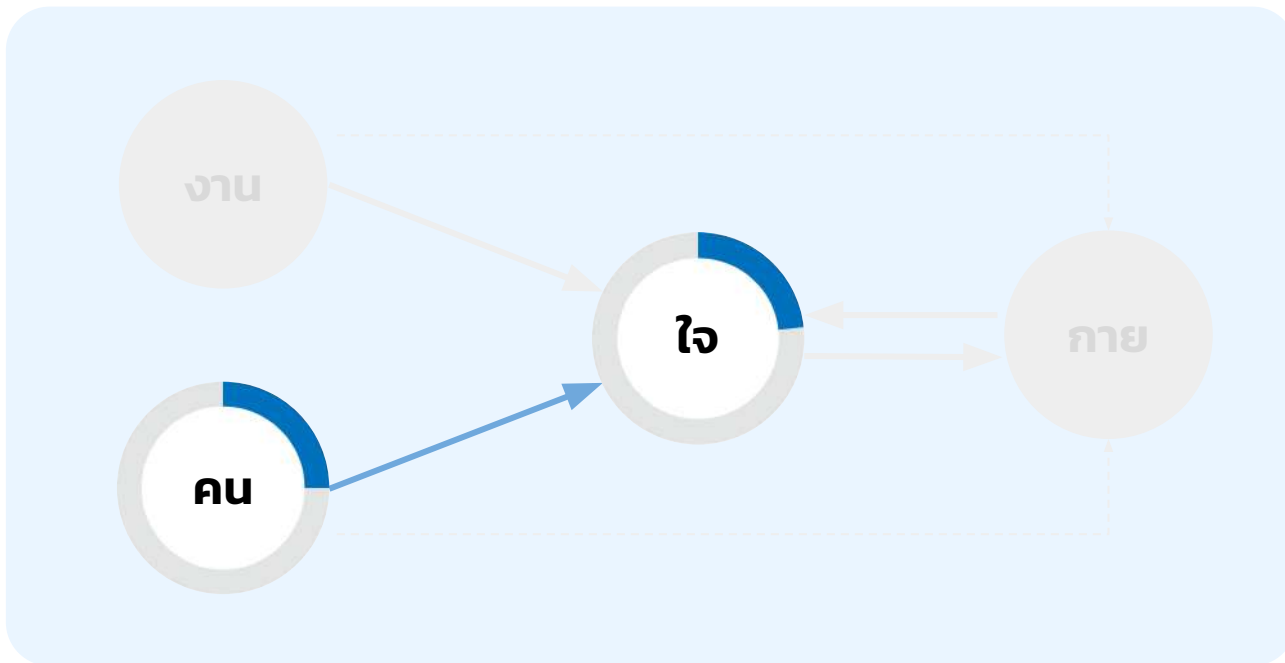
# ฟังเสียงจากพนักงานเก่า ที่ไม่เคยบอก HR

## Diagram of the Employees Resign



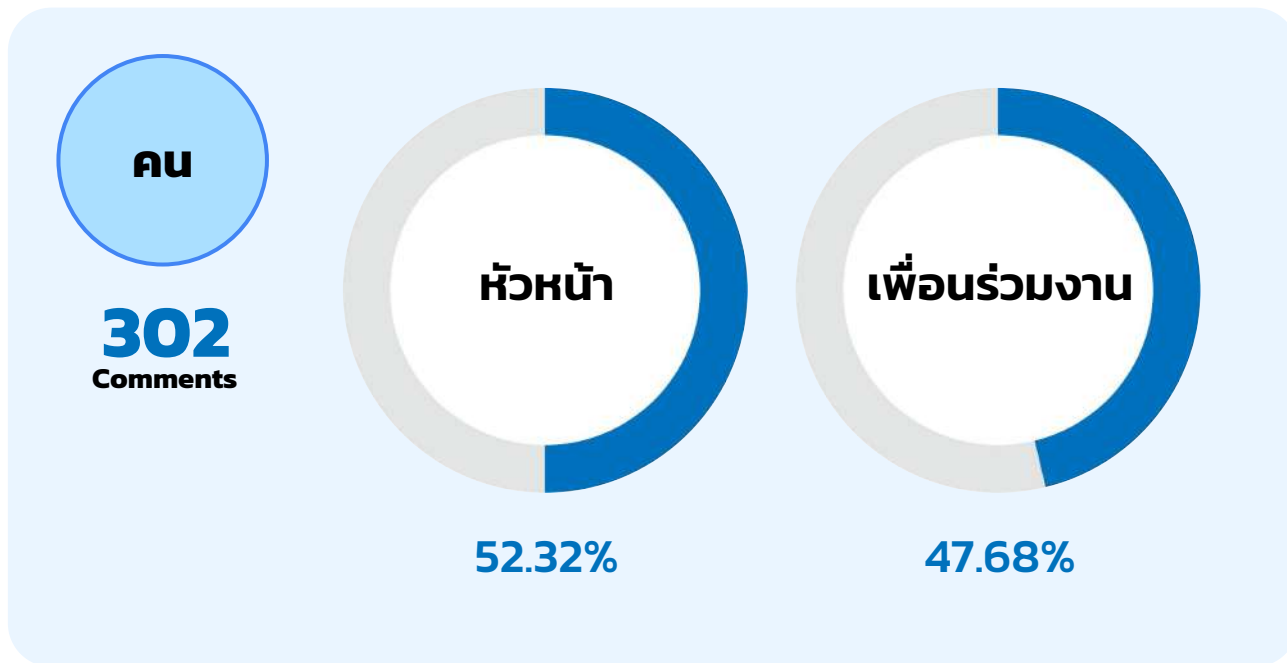
ฟังเสียงจากพนักงานเก่า  
ที่ไม่เคยบอก HR

## Diagram of Employee Resignation



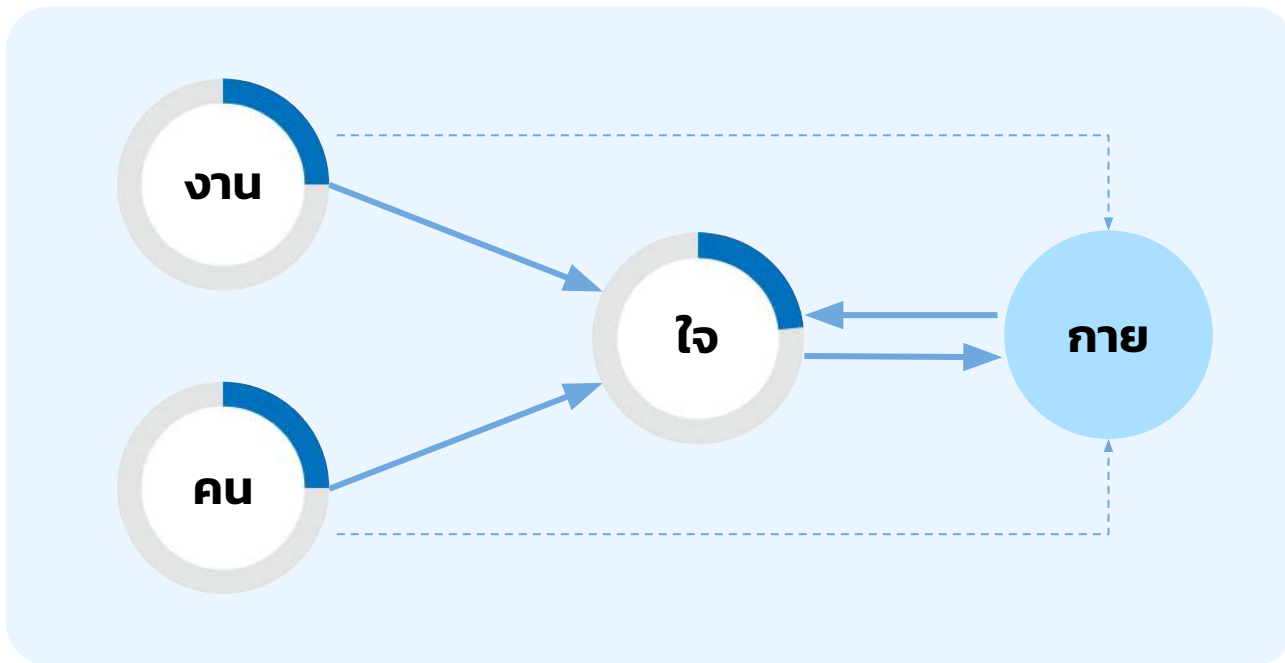
ฟังเสียงจากพนักงานเก่า  
ที่ไม่เคยบอก HR

Diagram of Employee Resignation



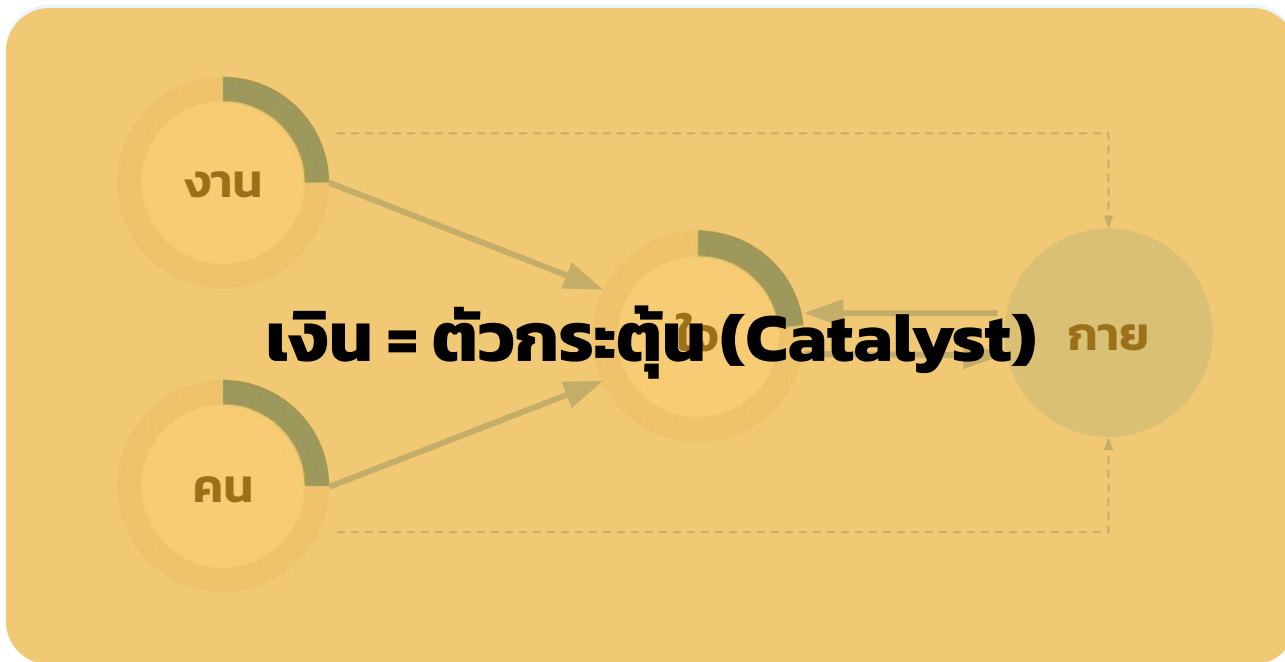
ฟังเสียงจากพนักงานเก่า  
ที่ไม่เคยบอก HR

Diagram of Employee Resignation

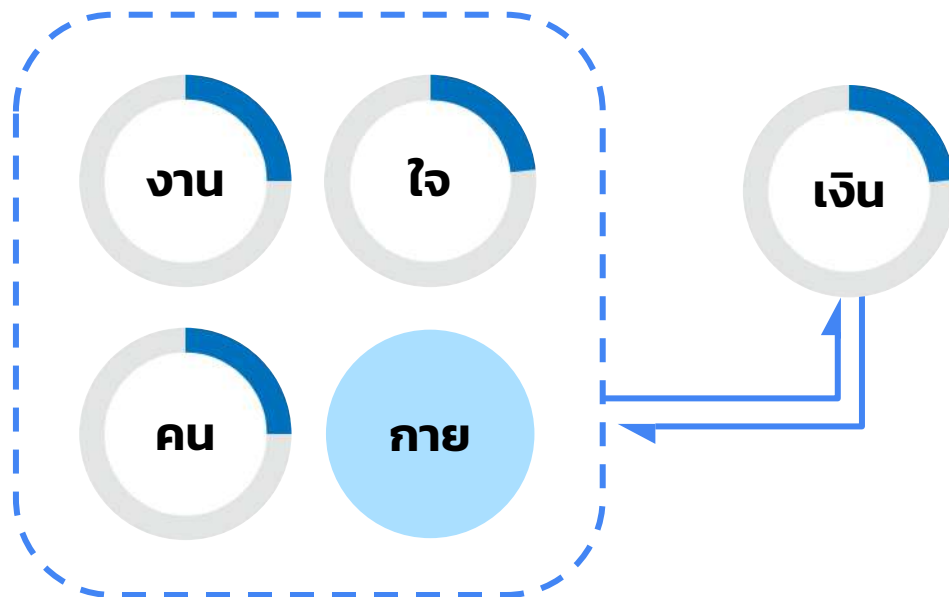


ฟังเสียงจากพนักงานเก่า  
ที่ไม่เคยบอก HR

## Diagram of Employee Resignation



## ฟังเสียงจากพนักงานเก่า ที่ไม่เคยบอก HR



คุ้มค่า = **อยู่ต่อ**

ไม่คุ้มค่า = **ลาออก**

## ฟังเสียงจากพนักงานเก่า ที่ไม่เคยบอก HR



## สรุป Post นี้บอกอะไร?

1. คน และ งาน คือต้นตอ ของการ “ลาออก”
2. “เงิน” ไม่ใช่ปัจจัยหลัก แต่คือ “ตัวกระตุ้น”
3. อยู่หรือไป ดูที่ความ “คุ้มค่า”



# The Great Resignation in USA

การลาออกครั้งยิ่งใหญ่ในสหรัฐอเมริกา

# The Great Resignation : การลาออกครั้งยิ่งใหญ่

Monthly quits in the United States, as a percent of total employment

(December 2000 to April 2022)



**สถิติสูงสุด!!**

พนักงาน US ลาออก

เดือนละ

**4,000,000**

คน

ช่วง เม.ย. -ก.ค. 2020

# The Great Resignation : การลาออกครั้งยิ่งใหญ่



## ในช่วงข้ามคืน ... พนักงาน ถูกส่งกลับไปทำงานจากที่บ้าน

- กลับไปทำงานบนโต๊ะกินข้าวที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน
- คุณแม่ที่ทำงาน ต้องกลายเป็นครูสอนลูกไปด้วย
- พนักงานที่เข้าใหม่ ไม่เคยเจอหน้ากัน

**71% ของพนักงานทั้งหมด ทำงานแบบ  
Work from Home ในปี 2020**



## เมื่อต้องกลับมาทำงาน ... แต่ทำ ที่บ้านได้ จะกลับไปออฟฟิศทำไม?

- พนักงานมองหาทางเลือกในการทำงานแบบ Flexible มากขึ้นเพื่อใช้ประโยชน์จากเวลาได้มากขึ้น

**60% ของพนักงานใน US  
เลือกที่จะทำงานที่บ้าน**



## และ เงินเพื่อปัจจุบัน 2022 ...

- เงินเพื่อสหรัฐ เดือน มิ.ย. พุ่ง 9.1%  
สูงสุดในรอบ 40 ปี
- กระทบกับต้นทุนการใช้ชีวิตที่สูงมากขึ้น

MONEY CLASS

Transform  
ยกระดับองค์กรยุคใหม่  
ดึงดูดใจ Talent  
ด้วย 3 well-being

Mr. The Next Gen Channel

Ms. Money Class

Mr. Long Nopparat

MONEY CLASS

**Transform**  
ยกระดับองค์กรยุคใหม่  
ดึงดูดใจ Talent  
ด้วย 3 well-being



Society for Human Resource Management

---

Workers generally feel **safe and heard at work,**  
Increasing their productivity and benefiting  
The bottom line.

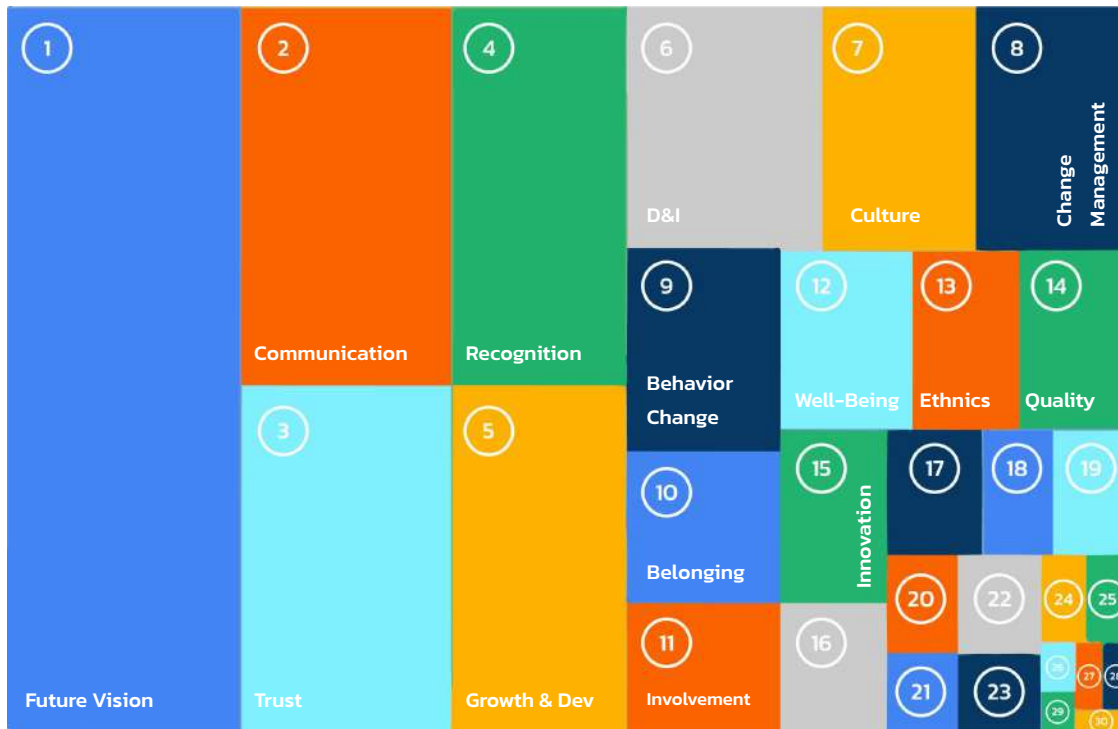
---



Global Culture Research Report | Executive Summary | 2022

# How to ดูแล Talent & Well-Being Trend 2023

## ปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อน Engagement



1. Future Vision
2. Communication
3. Trust
4. Recognition
5. Growth & Dev.
6. Diversity & Inclusion (D&I)
7. Culture
8. Change Management
9. Behavior Change
10. Belonging
11. Involvement
12. Well-Being
13. Ethics
14. Quality
15. Innovation
16. Leadership
17. Alignment
18. Safety
19. Customer
20. Corporate Citizenship
21. Teamwork
22. Brand
23. Job Satisfaction
24. Discretionary Efforts
25. COVID Support
26. Work/Life Balance
27. Tools/Resource
28. Performance Management
29. Organization
30. Risk

# How to ดูแล Talent & Well-Being Trend 2023

## ปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อน Engagement



**วิสัยทัศน์องค์กร**  
(Future Vision)



**การสื่อสาร**  
(Communication)



**ความน่าเชื่อถือ**  
(Trust)



**การถูกยอมรับ/มีตัวตน**  
(Recognition)



**การเติบโต และพัฒนา**  
(Growth & Development)

# How to ดูแล Talent & Well-Being Trend 2023

## ปัจจัยขับเคลื่อน ยุคก่อนโควิด - ยุคหลังโควิด



### วิสัยทัศน์องค์กร (Future Vision)

**ก่อน  
COVID**

พนักงานอยากมีส่วนร่วมกับอนาคตของบริษัท รวมถึงการได้รับแรงบันดาลใจจากผู้นำองค์กร

**หลัง  
COVID**

หากพนักงานเชื่อว่า องค์กรหรือผู้นำ มีการแก้ไขปัญหามาต่าง ๆ ไปในทิศทางที่ดี ก็พร้อมจะมองอนาคตองค์กรในแง่ดีไปด้วย

# How to ดูแล Talent & Well-Being Trend 2023

## ปัจจัยขับเคลื่อน ยุคก่อนโควิด - ยุคหลังโควิด



### การสื่อสาร (Communication)

ก่อน  
COVID

พนักงานมีแนวโน้มที่จะรับฟังมากขึ้น  
เมื่อพวกเขาารู้สึกว่าองค์กรรับฟังพวกเขา

หลัง  
COVID

สิ่งสำคัญคือความโปร่งใส  
และเลือกสื่อสารหลายทิศทาง

## How to ดูแล Talent & Well-Being Trend 2023

### ปัจจัยขับเคลื่อน ยุคก่อนโควิด - ยุคหลังโควิด



## ความน่าเชื่อถือ (Trust)

ก่อน  
COVID

ผู้นำที่ได้ความเชื่อใจจากลูกทีม  
จะมี ความมั่นใจในการนำทีม สูงขึ้น

หลัง  
COVID

ความมั่นใจของ หัวหน้างานที่ใกล้ชิด  
มีผลอย่างมากต่อตัวพนักงาน

# How to ดูแล Talent & Well-Being Trend 2023

## ปัจจัยขับเคลื่อน ยุคก่อนโควิด - ยุคหลังโควิด



### การถูกยอมรับ/มีตัวตน (Recognition)

**ก่อน  
COVID**

พนักงานต้องการการยอมรับว่าพวกเขามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรผ่านผลงานที่ทำ

**หลัง  
COVID**

การมองเห็นคุณค่าในตัวพนักงานเป็นส่วนสำคัญที่ส่งผลให้เกิด Sense Of belonging

# How to ดูแล Talent & Well-Being Trend 2023

## ปัจจัยขับเคลื่อน ยุคก่อนโควิด - ยุคหลังโควิด



### การเติบโต และพัฒนา (Growth & Development)

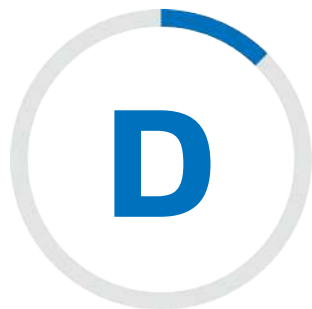
**ก่อน  
COVID**

พนักงานต้องการ **โอกาสในการเรียนรู้**  
เติบโต และก้าวหน้า

**หลัง  
COVID**

พนักงานอยาก**ได้รับการตอบแทน**ความพยายาม  
โดยเฉพาะในช่วงโรคระบาด  
และยังคง**มองหาโอกาสดี ๆ**

## 4 องค์ประกอบสำคัญ สร้างองค์กรให้ดึงดูด



**Diversity**

ความหลากหลาย



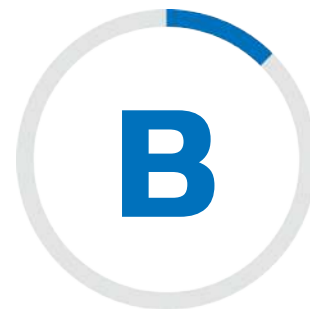
**Equity**

ความเท่าเทียม



**Inclusion**

ความเป็นน้ำหนึ่ง  
ใจเดียวกัน



**Belonging**

ความรู้สึกเป็นเจ้าของ  
เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท

ความสำคัญของการทำ  
**Talent Management**

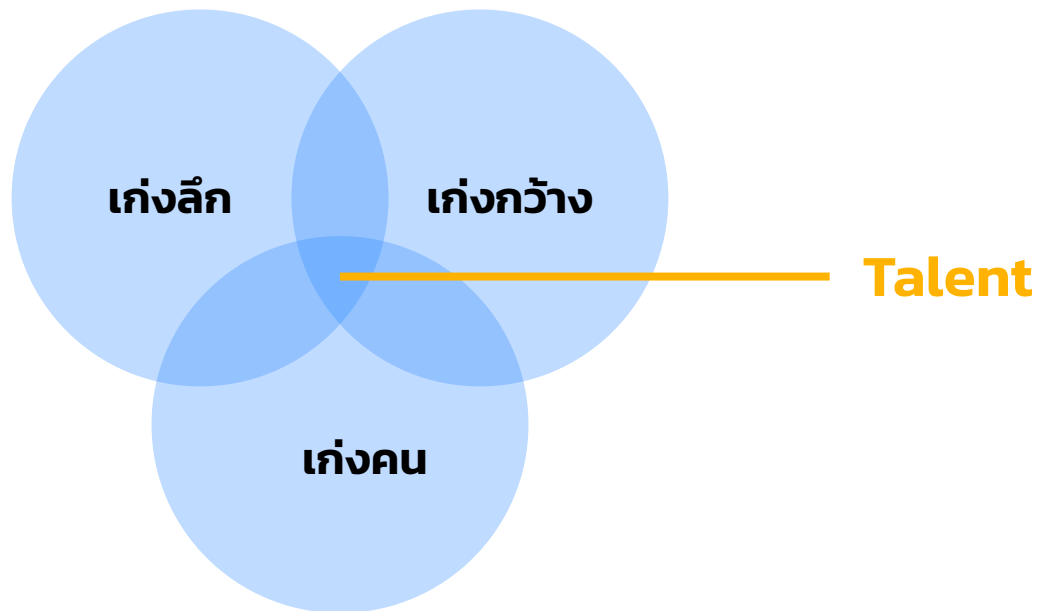
**Drive Performance**

**Talent**

**HR**

ความสำคัญของการทำ  
Talent Management

## Talent มีลักษณะอย่างไร?



ความสำคัญของการทำ  
**Talent Management**

# หลายองค์กรกำลังเจอปัญหา ขาดแคลน Talent

ความสำคัญของการทำ  
**Talent Management**

## Why ขาดแคลน?

หาใหม่  
**ยาก**

**ATTRACT**

ป้อนคนใน  
**ใช้เวลานาน**

**RETAIN**

**พร้อมรับ Offer**  
ที่ดีกว่า



**บอก**

คนในอยาก ~~ออก~~  
คนนอกอยากเข้า

# How to **qua** Talent

## 2R - Retain Talent



# How to ดูแล Talent

## 2R - Retain Talent



### *Result-Based*

มอบให้หลังจบ Project  
สำคัญ หรือปีละครั้ง



### *Effort-Based*

มอบให้เป็นการกำลังใจ  
ต่อเนื่องตลอดปี

**2 - 3 ปีที่ผ่านมา พี่ ๆ HR เจอคำถามอะไรที่เปลี่ยนไปบ้าง ?**



ที่นี่ต้องเข้าออฟฟิศทุกวันไหม ?

ออฟฟิศอยู่แถวไหน ?

ที่นี่ทำงานหลังเลิกงาน/วันหยุดไหม ?

อายุเฉลี่ยของทีม ประมาณเท่าไร ?

บริษัทมี *Vision* หรือแนวโน้มการเติบโตอย่างไร ?

*Culture* หรือสังคมการทำงานเป็นอย่างไร ?

มี *เทรนนิ่ง* พัฒนาศักยภาพการทำงานไหม ?

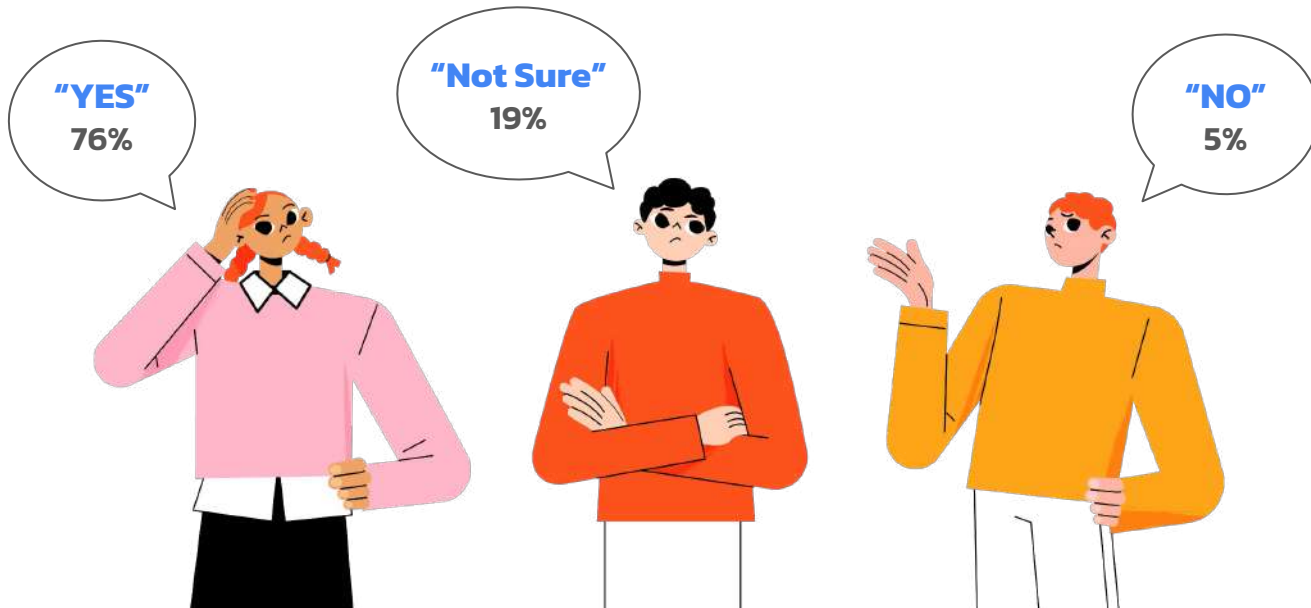
**Flexible**

+

**Well-being**

# Flexible Workplace

“ถ้าเลือกการทำงานแบบยืดหยุ่นได้ ฉันคงไม่หาที่ทำงานอื่น”



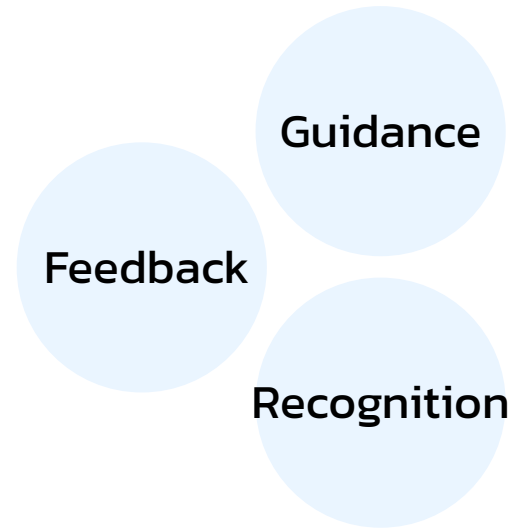
## Why Flexible Workplace ?

พนักงานต้องการ  
ที่จะบริหารเวลาการทำงานของตนเอง

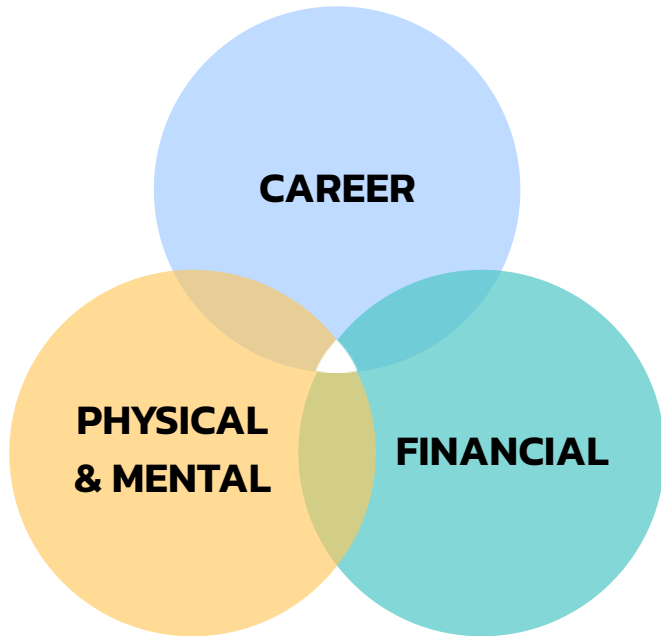


## How to **qua** Talent

# Key success to make flexible workplace happen

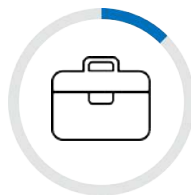
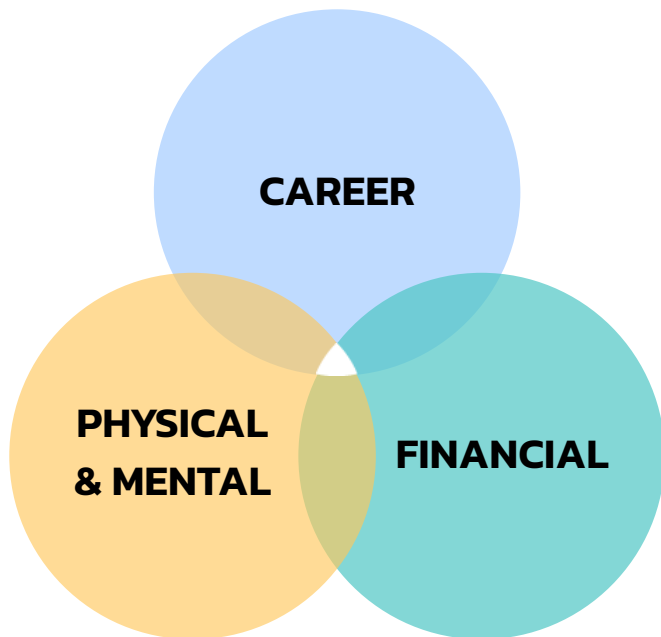


## How to Qualify Talent



# 3 Well-being

## How to ดูแล Talent



### CAREER WELL-BEING

ความมั่นคงเรื่องอาชีพ



### PHYSICAL & MENTAL WELL-BEING

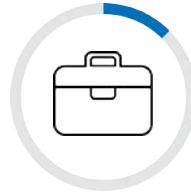
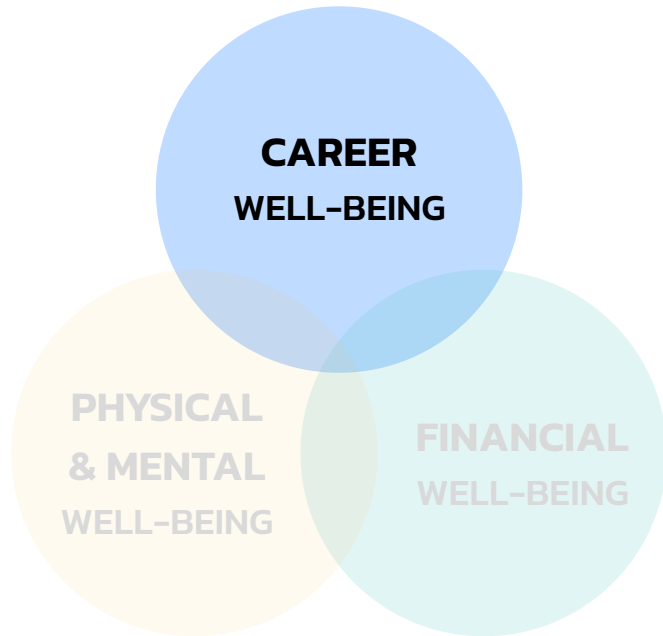
ความมั่นคงด้านสุขภาพทางกายและใจ



### FINANCIAL WELL-BEING

ความมั่นคงทางการเงิน

## How to ดูแล Talent



### CAREER WELL-BEING

ความมั่นคงเรื่องอาชีพ

## ปัจจัยที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก



ความมั่นคงเรื่องอาชีพ

## งานที่ทำอยู่ยังมั่นคงอยู่ไหม?

2 สัญญาณที่บ่งบอกว่างานเราเริ่มไม่มั่นคง

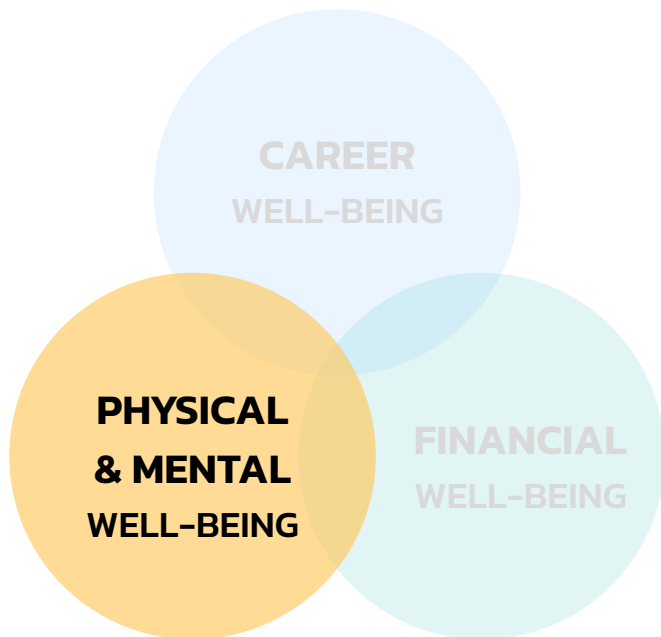
- ✓ อนาคตใช้โปรแกรมทำแทนได้
- ✓ ไม่จำเป็นต้องจ้างแบบประจำใช้ Outsource คู่มีค่ากว่า



# ระวัง! อย่าให้พนักงานรู้สึกว่า ไม่มีโอกาสในการเติบโต



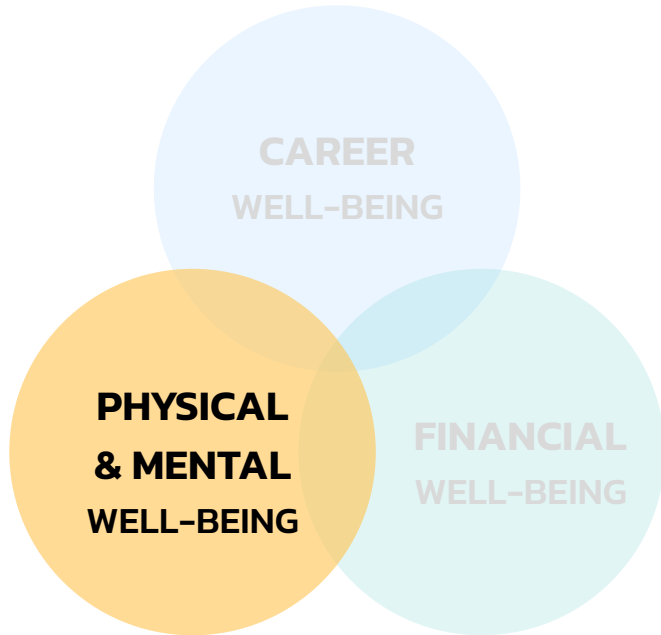
## How to ดูแล Talent



### PHYSICAL & MENTAL WELL-BEING

ความมั่นคงด้านสุขภาพทางกายและใจ

## ปัจจัยที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก



ความมั่นคงด้านสุขภาพ

## สุขภาพกาย + สุขภาพใจ

- ✓ 2 สาเหตุใหญ่ ที่ทำให้พนักงานมีความเครียดสะสมเพิ่มมากขึ้น

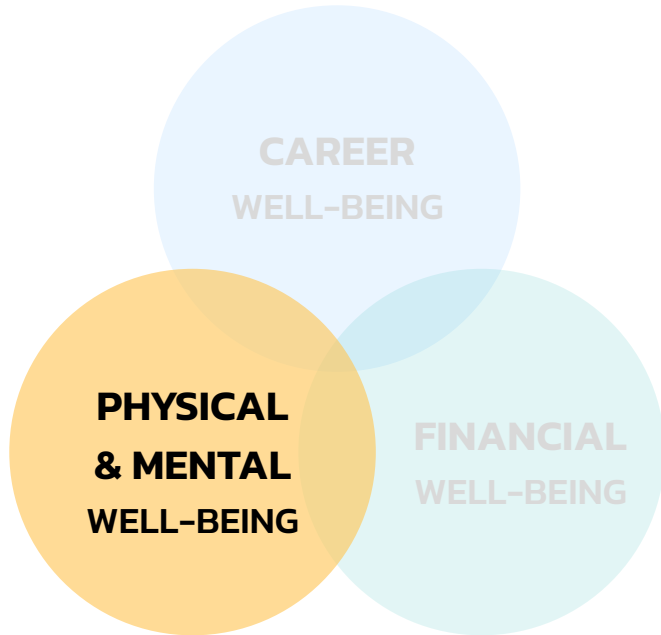


COVID-19



งานที่ยากขึ้น

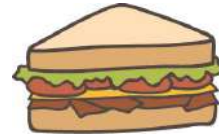
# ปัจจัยที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก



ความมั่นคงด้านสุขภาพ

## ผลวิจัยจาก QGEN

Top Managers



First-line Managers

Middle Managers

กลุ่มที่มีความเครียดมากที่สุด



เพราะต้องรับความคาดหวังจาก Top Managers และประคอง First-line ไปพร้อมกัน

## How to Qual Talent

CAREER  
WELL-BEING

PHYSICAL  
& MENTAL  
WELL-BEING

**FINANCIAL  
WELL-BEING**



**FINANCIAL WELL-BEING**

ความมั่นคงทางการเงิน

## ปัจจัยที่ทำให้พนักงานตัดสินใจลาออก



ความมั่นคงทางการเงิน

## โดนลดเงินเดือน ลดสวัสดิการ จะอยู่ต่อ หรือ ลาออกดี?

- ✓ มีโอกาสสูงขึ้น ที่พนักงานจะลาออก เพราะอีกองค์กรให้ "สวัสดิการ" ที่ดีกว่า



# Financial Security

สภาพคล่อง

ความเสี่ยง

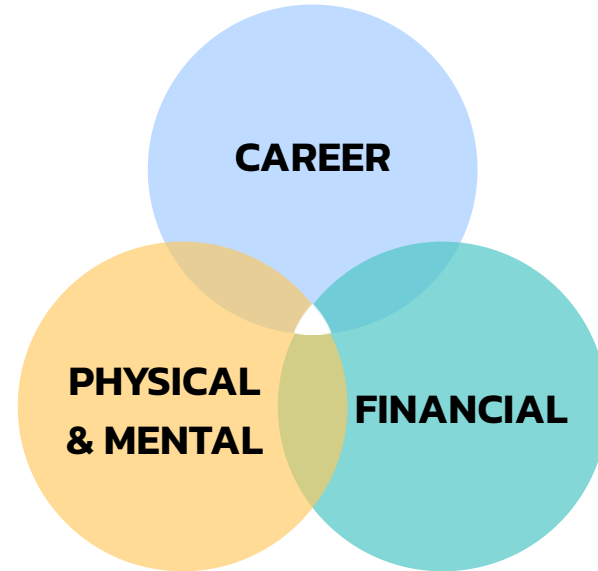
ความมั่นคง

# How to **qualify** Talent

## Flexible

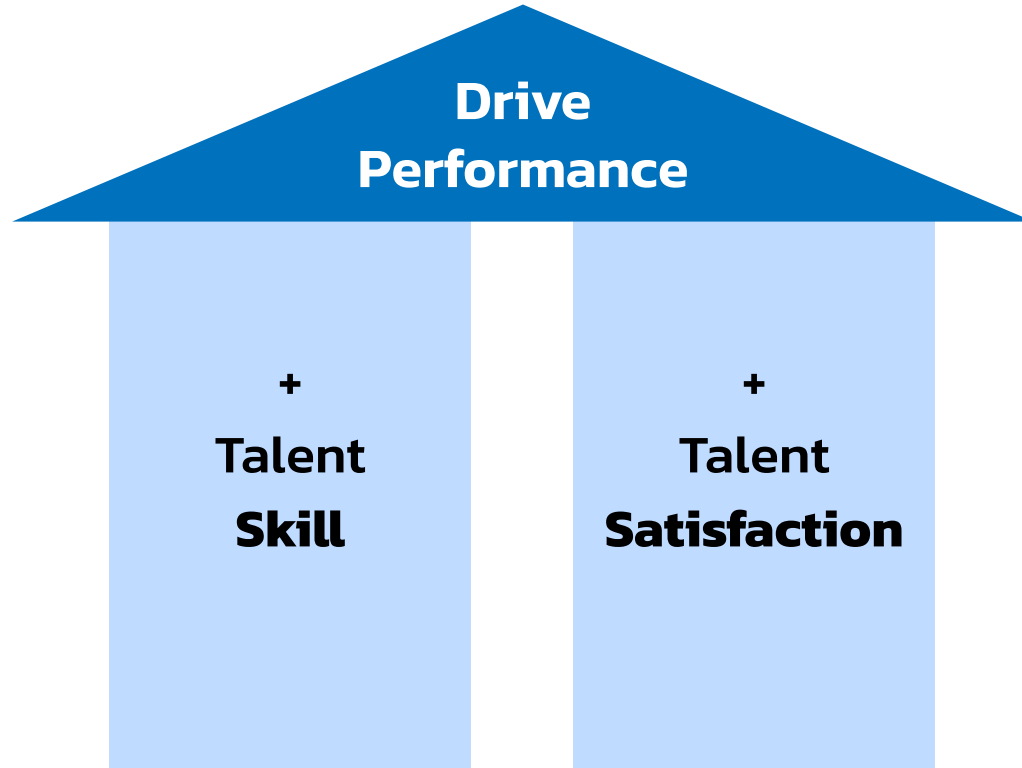


## Well-being

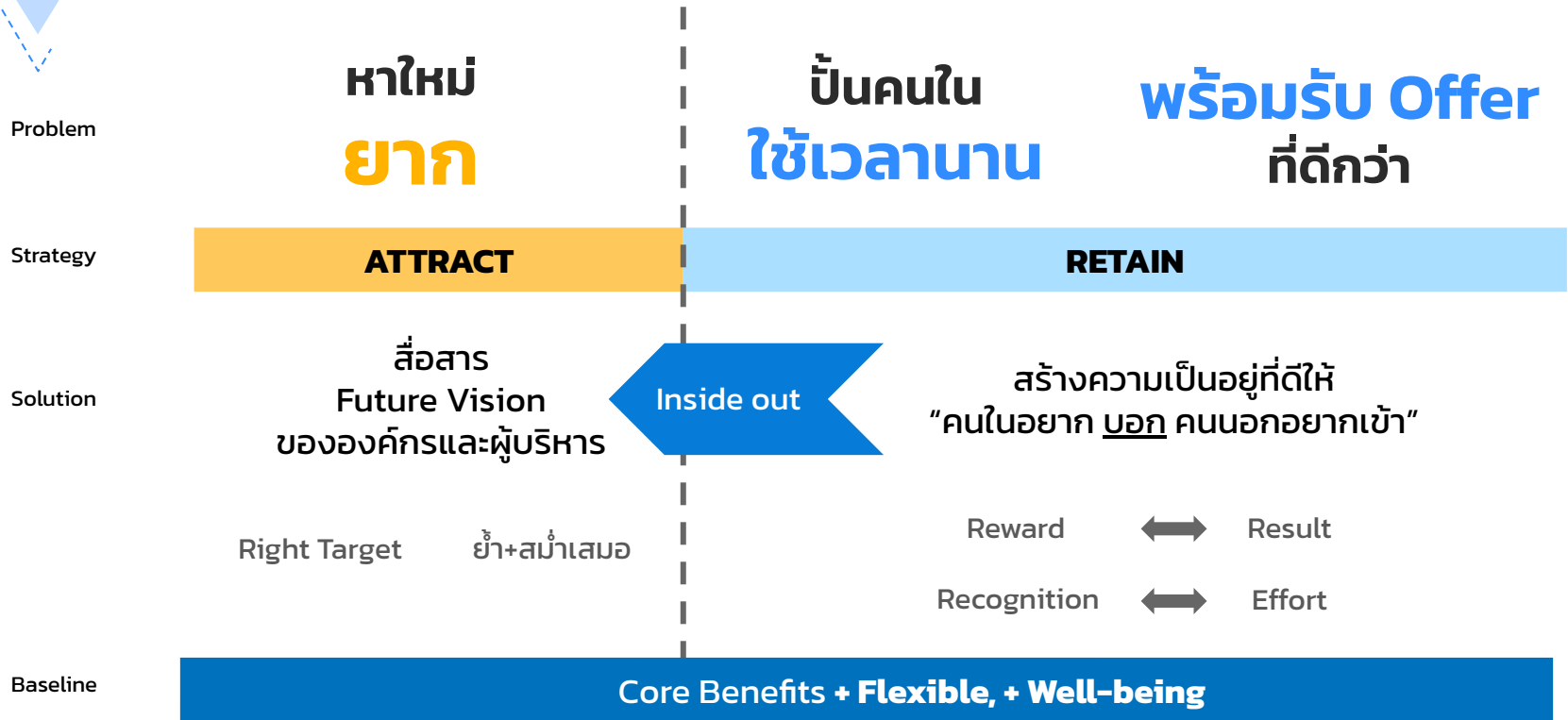




## Key Takeaways



# Key Takeaways





## Key Takeaways

มองเห็น คุณค่า  
ในตัวพนักงาน

=

Sense of belonging

SESSION

01

## PREPARE TO BE HERO

เข้าใจบริบทการดูแล  
พนักงาน Talent ยุค  
Post-COVID

SESSION

02

## ROAD TO BE HERO

แนวทางการสร้าง Workplace  
Wellness ที่เรียนรู้จาก  
Best Practice

SESSION

03

## HERO IN ACTION

"ดูแลพนักงาน Talent  
อย่างไรให้ Win"

SESSION

04

## HERO'S SIDEKICK

นำเสนอตัวอย่าง HR ให้ดูแล  
พนักงาน Talent ได้ตรงจุด

7.5

คะแนน

ความคิดเห็น (200)

1. ยากให้ใช้ชีวิตการทำงานที่เกี่ยวกับการพัฒนา

3. (K) ...

ทำงานที่หนักได้ 1-2 วัน / อาทิตย์

work from home ต้องมาแล้ว

work from home ...

work from home ...

work from home ...

1,000

HR ที่เข้าร่วมงานบอกอะไร?



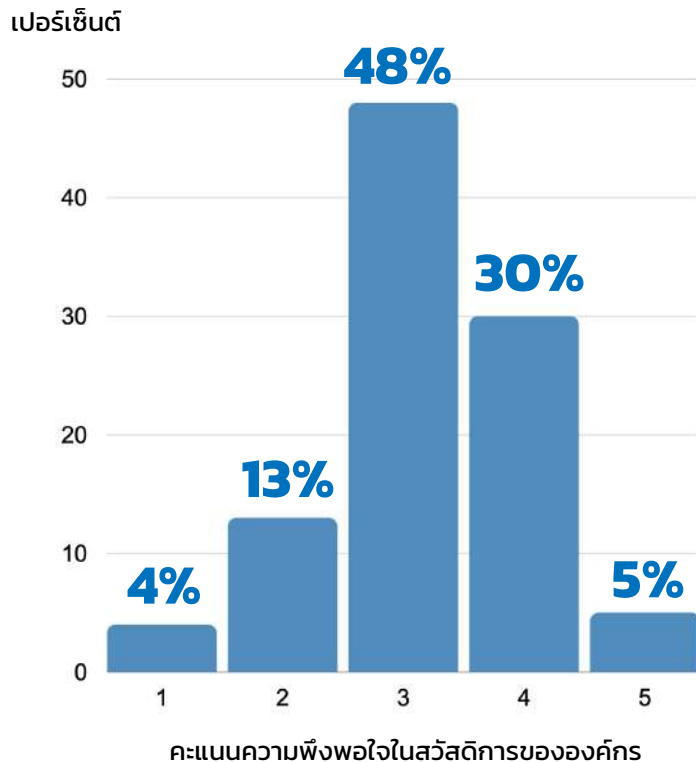
## Well-Being Trends



MONEY  
CLASS

**HR** EXPERIENCE  
FORUM 2022

# สวัสดิการของตัวเองวันนี้ ดีพอหรือยัง?



**48% รู้สึกว่าสวัสดิการของบริษัทตัวเอง “พอใช้ได้”**

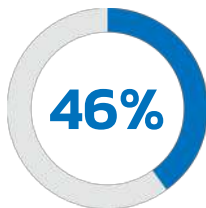
ข้อมูลนี้เก็บจากแบบสอบถามในฟอรัมลงทะเบียนเข้างาน HeRo Revolution

## 3 ความท้าทาย ที่พีๆ HR เจออยู่

1. เพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน
2. ลดอัตราการลาออกของบุคลากร **"Talent"**
3. สรรหา/ออกแบบสวัสดิการที่ตอบโจทย์

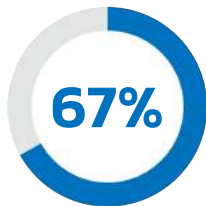
Trend ที่ 1

พนักงานต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานและต้องการให้องค์กรมีการปรับรูปแบบการทำงาน เป็น hybrid working และ Remote working มากขึ้น



**46%**

มีแผนเริ่มทำงานแบบ Hybrid Working



**67%**

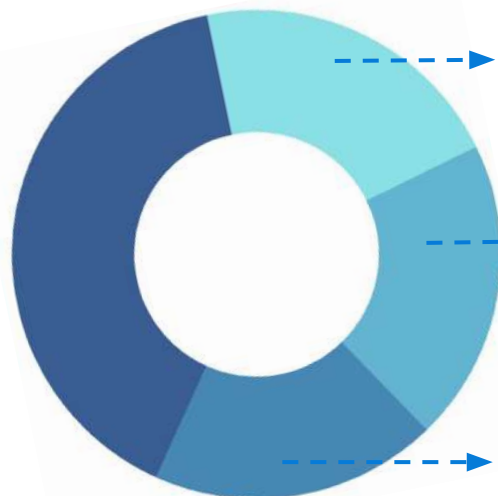
คิดว่า การทำงาน Remote Working มีผลกระทบต่อ Performance ขององค์กร

Trend ที่ 2

องค์กรต่าง ๆ เริ่มมีการให้ความสำคัญเรื่องของ Mental Health มากยิ่งขึ้น

82%

ของพนักงานในองค์กรมองว่าการให้ความสำคัญด้านสุขภาพกายใจ (Mental Health) และความสุขของการทำงาน (Wellness) ส่งผลต่อ Performance ขององค์กร



21% ของพนักงานอยากให้เพิ่มโปรแกรมสำหรับลดความเครียดของพนักงาน

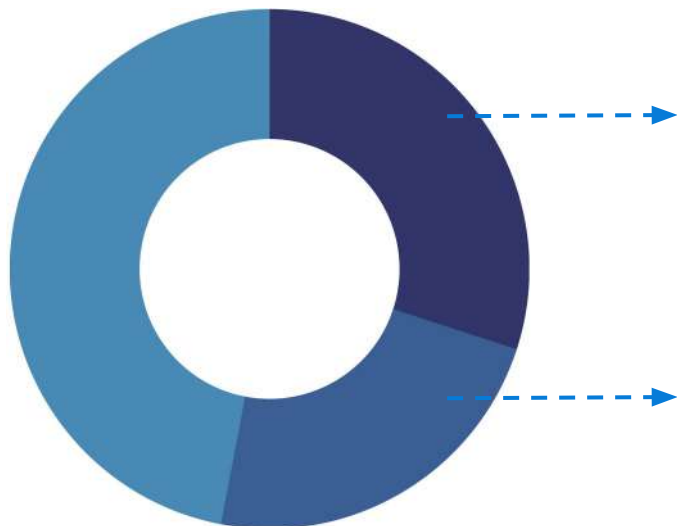
20% ของพนักงานอยากให้เพิ่มสวัสดิการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

19% ของพนักงานอยากให้เพิ่มสวัสดิการส่งเสริมความสัมพันธ์ในองค์กร

+เรื่องที่ยากพัฒนาเพิ่ม

Trend ที่ 3

พนักงานจะรู้สึกถึงความมั่นคงมากขึ้น  
เมื่อมีการทำงานแบบ Flexible และ มีวัฒนธรรมแบบ DEIB



30%

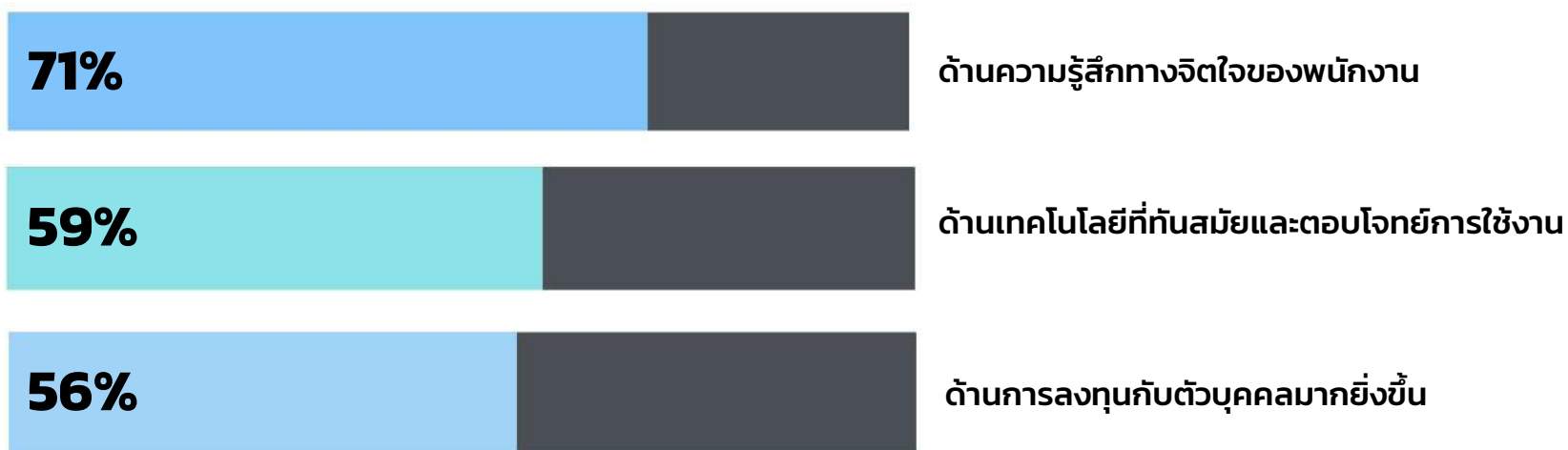
ของพนักงานเห็นว่า การทำงานแบบ Flexible จะทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงได้มากขึ้น

23%

ของพนักงานเห็นว่า การมีวัฒนธรรมแบบ DEIB จะทำให้รู้สึกถึงความมั่นคงได้มากขึ้น

Trend ที่ 4

Performance ขององค์กร ขึ้นอยู่กับ  
Mental Health ของพนักงาน , ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และ การลงทุนกับตัวบุคคล



ข้อมูลนี้เก็บจากแบบสอบถามในฟอร์มลงทะเบียนเข้างาน HeRo Revolution

# สรุป 4 Trends

## Well-Being จาก 1,000 คำตอบ ในงาน HR Experience Forum 2022



### Trend ที่ 1

พนักงานต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน และต้องการให้องค์กรมีการปรับรูปแบบการทำงาน เป็น hybrid working และ Remote working มากขึ้น



### Trend ที่ 3

พนักงานจะรู้สึกมั่นคงในองค์กรมากขึ้น เมื่อมีการทำงานแบบ Flexible และ มีวัฒนธรรมแบบ DEI



### Trend ที่ 2

องค์กรต่าง ๆ เริ่มมีการให้ความสำคัญ เรื่องของ Mental Health มากยิ่งขึ้น



### Trend ที่ 4

Performance ขององค์กร ขึ้นอยู่กับ Mental Health ของพนักงาน , ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และ การลงทุนกับตัวบุคคล

ข้อมูลนี้เก็บจากแบบสอบถามในฟอรัมลงทะเบียนเข้างาน HeRo Revolution

# ถอดรหัสความสำเร็จ จากองค์กรชั้นนำ



**THE  
STANDARD**



# DHL EXPRESS IS THE #1 WORLD'S BEST WORKPLACE™



## World's Best Workplaces™ 2021



The data science behind this list

from Great Place to Work® [LEARN MORE](#)



**1,400**  
warehouses  
in more than 220 countries.



**111,000**  
Global Employees



Trust Index™ Statement Score



OF EMPLOYEES SAY

Our customers would rate the service we deliver as "excellent."

Trust Index™ Statement Score



OF EMPLOYEES SAY

Management has a clear view of where the organization is going and how to get there.



## เรื่องราวที่น่าสนใจ ...

- ขยับอันดับมาจาก ที่ 8 ในปี 2017 , ที่ 2 ในปี 2020 และ ก้าวสู่อันดับที่ 1 ในปี 2021 จากการจัดอันดับ the *Great Place to Work*™ และ แมกกาซีน Fortune
- การพัฒนาพนักงาน และ การสร้าง Engagement กับพนักงาน ส่งผลให้องค์กรมี financial performance ดีที่สุดในรอบ 50 ปีที่ผ่านมา
- Cultural engagement program ได้ปูทางสู่ยุคใหม่ของ employee empowerment

# กุญแจสู่ความสำเร็จ



## Certified International Specialist (CIS) Program

- การยกระดับวัฒนธรรมของพนักงาน DHL ให้มี DNA ของการพัฒนา
- เน้นการพัฒนาที่ "Customer Focus" และ ความน่าเชื่อถือ
- ควบคู่ไปกับ "inspiring training" และ "กิจกรรม เพิ่ม engagement" ผ่าน senior leaders เช่น encourage , recognize , and reward



**THE  
STANDARD**

**พิมพ์นารา มีฤทธิ์**

People Manager THE STANDARD

# **THE STANDARD**



## **Vision**

วิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจน สื่อสารถึงพนักงานได้



## **Recognition**

รับฟัง และให้โอกาสทุกเสียงของพนักงาน



## **Agility**

ปรับตัว และเริ่มทำได้เร็ว ตั้งต้นที่ความต้องการของพนักงาน



# คตติ โขษานันตชัย

HR&OD Director

บริษัท ส. ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)



### **Vision**

พลิกโฉม Brand วิสัยทัศน์องค์กรที่ชัดเจน สื่อสารถึงพนักงานอย่างโปร่งใส ทั้ง Benefit และ Pain ที่จะต้องเจอ



### **Tools/Innovation**

ใช้เครื่องมือ และนวัตกรรมเพื่อยกระดับการสร้าง Engagement กับ พนักงาน



### **Culture**

ผลักดันวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความสำคัญกับ Empathy ทำให้พนักงานเชื่อว่า HR เป็นเพื่อน

SESSION

01

PREPARE TO  
BE HERO

เข้าใจบริบทการดูแล  
พนักงาน Talent ยุค  
Post-COVID

SESSION

02

ROAD TO  
BE HERO

แนวทางการสร้าง Workplace  
Wellness ที่เรียนรู้จาก  
Best Practice

SESSION

03

HERO IN  
ACTION

"ดูแลพนักงาน Talent  
อย่างไรให้ Win"

SESSION

04

HERO'S  
SIDEKICK

นำเสนอตัวอย่าง HR ให้ดูแล  
พนักงาน Talent ได้ตรงจุด

7.5

คะแนน

ความคิดเห็น (200)

1. ยากให้มีสวัสดิการที่ช่วยกับการพัฒนา  
การทำงาน

3. (K) ... ที่ได้ใจ 1-2 วัน / อาทิตย์  
ทำงาน ... are ต้องมาแล้ว

work from home ...

work from home ...

## 5 คำตอบจากโค้ชหนุ่ม The Money Coach

**Q: ทำอย่างไรให้พนักงานมีความเข้าใจเรื่องการเงินแบบง่ายๆ**

**A:** จัดฝึกอบรมโดยให้มีการพูดคุยกับผู้ที่มาฝึกอบรม และอย่าคิดเองว่าพนักงานขาดอะไรหรือสนใจเรื่องอะไร ควรทำ Research ขึ้นมาว่าอะไรคือสิ่งที่ขาดหรือสิ่งที่พนักงานให้ความสนใจและจัดกลุ่มอบรมเพื่อให้เกิดการอบรมที่เหมาะสมแก่พนักงานแต่ละบุคคล และช่วยให้พวกเขา มีความรู้เรื่องการเงินได้ดีมากยิ่งขึ้น



## 5 คำตอบจากโค้ชหนุ่ม The Money Coach

### Q: แนวทางความสมดุลในการดำเนินชีวิตให้แก่พนักงาน ด้านการเงิน

A: การที่เค้ามียรายได้บวกกับสวัสดิการอื่นๆทำให้เค้ามี่ความสามารถในการดูแลชีวิตประจำวันได้ หรืออาจมีสวัสดิการบางตัวที่ทำให้เค้ารู้สึกมีความมั่นคงด้านการเงิน เช่น ประกันสังคม ประกันสุขภาพ หรือในระยะยาวอาจมีตัวช่วยในการสะสมความมั่งคั่งในเกษียณอายุ อย่างเช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ช่วยให้พนักงาน มีเงินตอนเกษียณ มุมมองของความสมดุลทางการเงินอีกมุมมองหนึ่งคือการให้สวัสดิการที่องค์กรสามารถให้แก่พนักงานได้ และอีกแบบหนึ่งคือการเสริม เพราะแม้ว่าเราจะให้หลายสิ่งหลายอย่างแต่พนักงานอาจมีปัญหาอยู่ดี ดังนั้นควรให้ความรู้ด้านการเงินแก่พนักงานและให้สวัสดิการที่มีในองค์กรเป็นส่วนเสริมทำให้ชีวิตดีขึ้นจึงจะทำให้เกิดความสมดุลด้านการเงินแก่พนักงานได้



## 5 คำตอบจากโค้ชหนุ่ม The Money Coach

**Q: อยากได้แนวทางในการแนะนำการบริหารหนี้ และรายจ่ายประจำเดือนให้พนักงาน**

**A:** ควรควบคุมอัตราการก่อหนี้ที่ไม่เป็นภาระคือ เราควรเปรียบเทียบรายได้เท่าไร และ เงินผ่อนหนี้เท่าไร ดังนั้นควรควบคุมการจ่ายนี้ให้ดีเพราะจะแสดงถึงสุขภาพด้านการเงินของพนักงาน ช่วยให้มีภาระหนี้มากเกินไป และไม่ควรถูกหนี้เพิ่ม เพราะจะทำให้หนี้มีเพิ่มขึ้นตลอด แต่ควรลดหนี้ที่เป็นพวกดอกเบี้ย หรือเงินทบต้นเพื่อให้เกิดหนี้เพิ่มขึ้นให้น้อยที่สุด



## 5 คำตอบจากโค้ชหนุ่ม The Money Coach

**Q: อยากทราบว่าในการ Manage Well-being ของพนักงานโดยเฉพาะด้านการเงินว่ามี Ultimate Option เป็นแบบไหนบ้าง**

**A: ต้องจัดสวัสดิการให้เหมาะกับบุคคล เช่น หากพนักงานต้องการประกันชีวิตมากกว่าสวัสดิการอย่างอื่น อาจเพิ่มตรงส่วนนี้และไปลดสวัสดิการส่วนอื่น เพื่อให้ตอบโจทย์กับบุคคลมากยิ่งขึ้น จะช่วยให้ตอบโจทย์แก่พนักงานได้ดียิ่งขึ้น**



## 5 คำตอบจากโค้ชหนุ่ม The Money Coach

**Q: แนะนำพนักงานในเรื่องการเงินยังไง ให้ Happy Money, Happy Life, Happy Work วิธีสร้างขวัญกำลังใจในองค์กรในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน**

**A:** สอนให้เค้านำบริหารการเงินให้เป็น เพราะแต่ละคนมีรูปแบบการใช้เงินที่แตกต่างกัน มี Lifestyle ที่แตกต่างกัน ดังนั้นการที่เค้ามองมีความรู้ด้านการเงินทำให้พนักงานสามารถปรับใช้กับ Lifestyle ชีวิตเค้าได้ด้วยจะเป็นประโยชน์ระยะยาวแก่พนักงานเอง และเกิด Happy Money, Happy Life, Happy Work

โดยสุขภาพการเงินที่ดีระยะยาวคือ มีการออมที่เหมาะสม อัตราส่วนเงินที่ชำระหนี้ต่อรายได้ควรอยู่ในระดับพอดี ความมั่งคั่งสุทธิ เป็นต้น และวิธีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานในสภาวะเศรษฐกิจแบบนี้คือ ควรทำให้พนักงานเข้าใจก่อนว่าสภาวะเงินเฟ้อไม่ใช่สถานการณ์ปกติ และให้แก้ปัญหาเฉพาะหน้า โดยให้พนักงานทำรายการใช้จ่ายอย่างละเอียด จะพบว่าหลายอย่างที่ไม่เป็นเหตุผล และลองปรับลดค่าใช้จ่าย และควบคุมรายจ่ายที่มีโอกาสก้าวกระโดดก็จะสามารถแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้



## 5 คำตอบจากคุณบี HR - The Next Gen

**Q: เราจะจัดสรรสวัสดิการอย่างไร ให้ตอบโจทย์กับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และ ให้ win-win กับบริษัท**

**A:** องค์กรต่างๆ ต้องมีการกำหนดงบประมาณ เพื่อใช้จ่ายในส่วนสวัสดิการของพนักงานให้ชัดเจน และต้องเข้าถึงปัญหาของพนักงานอย่างแท้จริงวิธีที่ดีที่สุดในการเข้าถึงปัญหาคือการทำ Research กับพนักงานของเราซึ่งอาจจะเจาะไปเฉพาะกลุ่ม เช่นกลุ่ม Talent ในองค์กรและไม่ควรเก็บข้อมูลทั้งองค์กร เพราะจะทำให้เกิดความคาดหวังได้โดยปัญหาสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ทำให้ควรมีสวัสดิการเฉพาะกิจเพื่อแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจในระยะนี้ และต้องกำหนดเวลาสำหรับนโยบายนี้ โดยตัวอย่างสวัสดิการเฉพาะกิจที่พึงมี เช่น เงินช่วยเหลือในสถานะเงินเฟ้อ และการดูแลแข่งขันก็นับเป็นหัวใจสำคัญในการนำเสนอกับผู้นำองค์กรเพื่อให้มีสวัสดิการที่ตอบโจทย์แก่พนักงานได้มากขึ้น



## 5 คำตอบจากคุณบี HR - The Next Gen

**Q: อยากให้แนะนำสวัสดิการใหม่ๆ เพื่อดึงดูดเด็ก GEN ใหม่ หรือกลุ่ม Talent เข้ามาร่วมงาน**

**A:** ความ Flexible ในการเลือกสวัสดิการ เพื่อให้เด็กรุ่นใหม่มีโอกาสได้เลือกในสิ่งที่เค้าต้องการและเหมาะสมที่สุด ซึ่งสวัสดิการจะต้องดูจาก Lifestyle ด้วยเช่น อยากให้พนักงานเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจึงจัดการเรียนรู้แบบคลาสออนไลน์ ให้แก่พนักงาน หรือจัดทำฟิตเนสในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรง และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ เราให้สวัสดิการอะไรแก่พนักงาน อย่าลืมบอกเหตุผลว่าให้ไปเพื่ออะไร เพราะสิ่งนี้จะทำให้พนักงานเห็นคุณค่าในสิ่งที่องค์กรให้ รวมถึงความคุ้มค่าของสิ่งที่ได้ด้วย



## 5 คำตอบจากคุณบี HR - The Next Gen

**Q: อยากเริ่มต้นสร้างสวัสดิการ Well-being ควรเริ่มต้นจากเรื่องใดก่อนดี**

**A: เริ่มจากสิ่งง่ายๆ และใกล้ตัวนั้นก็คือ Wellness เพราะเป็นสิ่งที่องค์กรส่วนใหญ่ให้ความสนใจ เนื่องจากไม่ได้ใช้งบประมาณมาก เช่น การจัดโปรแกรมตรวจสุขภาพ สร้างฟิตเนสในออฟฟิศ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานในองค์กรมีความแข็งแรง และลดการเจ็บป่วยในองค์กร**



## 5 คำตอบจากคุณบี HR - The Next Gen

### Q: แนวทางยกระดับคุณภาพชีวิตพนักงาน

A: ก่อนอื่นต้องตีความหมายของคุณภาพชีวิตก่อนเพราะแต่ละองค์กรตีนิยามคำว่า คุณภาพชีวิตไม่เหมือนกัน เช่นคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย หากทำเป็น Index เพื่อวัดผลว่าก่อนจัดโปรแกรมออกกำลังกายและหลังจัดโปรแกรมออกกำลังกาย พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรงขึ้นมากน้อยขนาดไหน ซึ่งร่างกายแข็งแรงขึ้นก็ถือว่ามียุภาพชีวิตที่ดีขึ้น อีกอย่างที่ต้องพิจารณาคำนึงก็คือสภาพ Overload ของพนักงานหากพนักงานมีจำนวนชั่วโมงในการทำงานลดลงแต่สามารถทำงานได้เท่าเดิมก็ถือว่ามียุภาพชีวิตที่ดีขึ้น



## 5 คำตอบจากคุณบี HR - The Next Gen

### Q: แนวทางการรักษาคคน / Recruit / Retain

**A:** Retain หัวใจสำคัญคือการเลือกและไม่เลือกที่จะทำอะไรผ่านการทำ Empathy ของ HR และจำแนกกลุ่มของพนักงานในองค์กรโดยแบ่งเป็นสามกลุ่มคือ Talent, General และกลุ่มที่ไม่ Perform โดยให้ใส่ใจกลุ่ม Talent มากที่สุด เพราะเราไม่สามารถดูแลได้ทั่วถึงจึงควรรักษา Talent ให้ได้มากที่สุด รองลงมาคือ General และ Perform ตามลำดับ โดยดูตามความต้องการของแต่ละกลุ่ม นอกจากนี้ต้องทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร เช่นการให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าองค์กรอื่น หรือการให้งานที่มีความสำคัญแก่พนักงาน หรือการให้ความอิสระในการทำงาน ทั้งหมดนี้สามารถทำให้พนักงานเห็นคุณค่าของตนเองต่อองค์กร ต่อมาคือ Recruit มี 2 อย่างคือ องค์กรของเราเป็น Employer of choice โหม เพื่อจะช่วยให้เราได้ Profile ของคนที่เรามองว่าเหมาะสมที่สุด โดยวิธีการดึงดูดให้คนเข้ามาสมัครงานกับองค์กรของเรานั้นคือการทำ “Employer Branding” เพื่อให้เราเองมีโอกาสในการเลือกมากยิ่งขึ้นและแสดงให้เห็นว่าองค์กรเรามีการดูแลพนักงานดีกว่าองค์กรอื่นอย่างไร อีกส่วนหนึ่งในการ Recruit พนักงานคือ การให้ความยืดหยุ่นแก่พนักงาน และกลับมารีวิวกะบวนการในการคัดเลือกพนักงานและดู Mindset ของเค้า



SESSION

01

PREPARE TO  
BE HERO

เข้าใจบริบทการดูแล  
พนักงาน Talent ยุค  
Post-COVID

SESSION

02

ROAD TO  
BE HERO

แนวทางการสร้าง Workplace  
Wellness ที่เรียนรู้จาก  
Best Practice

SESSION

03

HERO IN  
ACTION

"ดูแลพนักงาน Talent  
อย่างไรให้ Win"

SESSION

04

HERO'S  
SIDEKICK

นำเสนอตัวช่วย HR ให้ดูแล  
พนักงาน Talent ได้ตรงจุด



ความคิดเห็น (200)  
1. ยากให้มีสวัสดิการที่เกี่ยวกับการพัฒนา  
2. ยากที่จะหาคนที่ได้งาน 1-2 วัน / อาทิตย์  
3. ยากที่จะหาคนที่มีความรู้เฉพาะด้าน  
4. ยากที่จะหาคนที่มีความรู้เฉพาะด้าน  
5. ยากที่จะหาคนที่มีความรู้เฉพาะด้าน



ชวนคุณมาเริ่ม

**สร้าง Well-being ในองค์กรด้วยความรู้การเงิน**

# เรามุ่งมั่นพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ เรื่องการเงินให้เข้ากับองค์กร

## Online Course



## In-House Training



## New Platform



## 2 ปี 4 งานใหญ่



## 24 องค์กร



## 9 โรงเรียน



## 12 พาร์ทเนอร์



# 8,360 คน

# อยากเริ่มสร้าง Well-Being ให้องค์กร ด้วยความรู้การเงิน ทำอย่างไรได้บ้าง

เริ่มใหญ่

เริ่มต่อเนื่อง

ส่งต่อ

# เริ่มใหญ่



## Full Program In-House Training

กลุ่มเป้าหมาย: พนักงานผู้ประสานงาน และพนักงาน Talent รวม 216 คน

- > สร้าง Awareness และ Mindset การเงิน
- > ปูพื้นฐานความรู้การเงินที่ช่วยทำงานต้องรู้
- > เสริมความรู้และแรงบันดาลใจผ่านวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ
- > ลงมือวางแผนการเงินจริง เพื่อสร้างทักษะ

องค์กรเหล่านี้เริ่มแล้ว



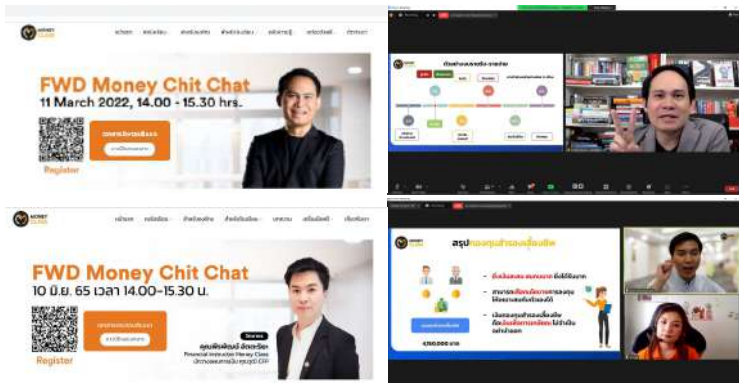
# เริ่มต่อเนือง



## Money Chit Chat

กลุ่มเป้าหมาย: พนักงาน Back Office 1,800 คน

- > วัดความรู้การเงินของพนักงานเบื้องต้น
- > จัดกิจกรรมให้ความรู้การเงินไตรมาสละ 1 ครั้ง
- > วัดผลการเรียนรู้ด้วย Financial Literacy Post-Test



องค์กรเหล่านี้เริ่มแล้ว

Medtronic

bitkub

RD  
Business Development

วิริยะประกันภัย  
THE VIRIYAH INSURANCE

KPI  
กรุงไทยพานิชประกันภัย  
KRUNGTHAI PANICH INSURANCE

ไทยประกันชีวิต  
THAI LIFE

# ส่งต่อ



ออกแบบหลักสูตรความรู้การเงิน  
**UOB Money 101 Teen Edition**  
และดำเนินการสอนนักเรียนในเครือข่าย



โครงการห้องเรียนการเงิน  
**Fun for Fin “เด็กไฟ-ฟ้า ออมได้ใช้เป็น”**



ต่อยอดความรู้และทักษะการเงินให้กับ  
**นักศึกษาที่ได้รับทุนการศึกษา  
SEA Scholarship**

# 5 Services ที่องค์กรคุณเลือกได้



## MONEY HEALTH CHECK

โปรแกรมตรวจสอบสุขภาพการเงินทั้งองค์กร



## MONEY INSPIRATION TALK

บรรยายความรู้ จากวิทยากรมืออาชีพ



## MONEY WELLNESS ONLINE COURSE

หลักสูตรการเงินออนไลน์ อยู่ที่ไหนก็เรียนได้



## MONEY WORKSHOP

ย่อยเรื่องเงินเป็นเรื่องง่าย ด้วยการลงมือทำ



## 1 ON 1 ADVISORY

ที่ปรึกษาการเงินแบบตัวต่อตัว

# เปิดประสบการณ์

การดูแลพนักงานรูปแบบใหม่

# 2

ไปกับ

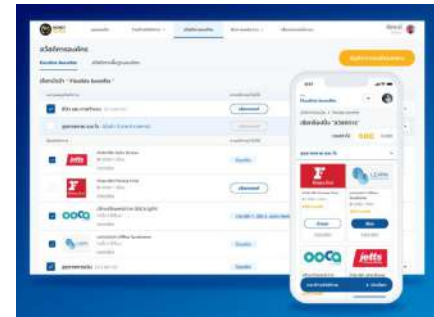
# บริการใหม่

จาก Money Class ก่อนใคร





## Welfare Management Platform



# Fin@WORK

by  MONEY CLASS

---

โปรแกรมปูพื้นฐานทักษะการเงินที่มนุษย์เงินเดือนจำเป็นต้องรู้

**Problem**

# ปัญหาการเงินของพนักงาน

ใช้เงินเดือนชนเดือน

ของมันต้องมี  
เป็นหนี้ไม่รู้จักพอ

แก้ปัญหา  
เรื่องเงินในเวลางาน

ขาดความรู้การเงิน



**Problem**

# ปัญหาการเงินของพนักงาน

คิดว่า **สวัสดิการ คือภาระ**

กว่า **80%** ไม่รู้จัก  
ใช้สวัสดิการให้เป็นประโยชน์

สุดท้ายทำงานทั้งชีวิต  
**แต่ไม่มีเงินเกษียณ**

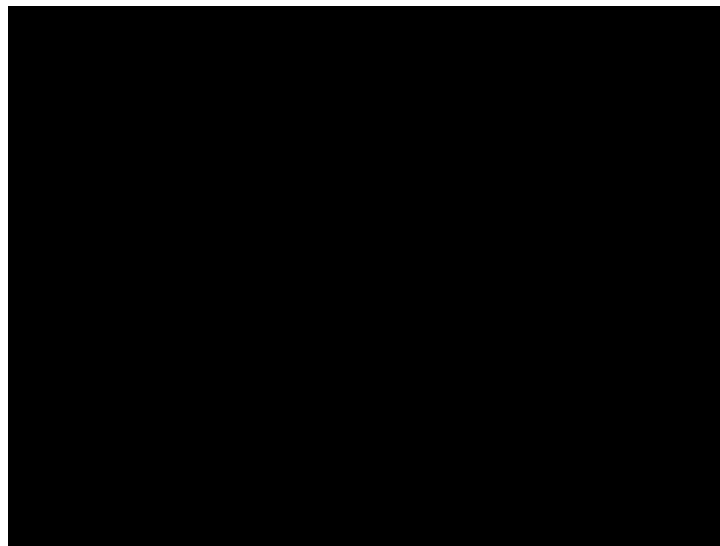
**ขาดความรู้เรื่องสวัสดิการ**





(คุณจี) พรรณวดี ลดาวัลย์ ณ อยุรยา  
ผู้ช่วยผู้จัดการ หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนา  
ความรู้ตลาดทุน SET

**“องค์กรให้  
สวัสดิการ หรือ ภาระ”**



## Problem

# HR อยากช่วยให้พนักงานเข้าใจ



ไม่ใช่ Expert เรื่องการเงิน



ไม่มีเวลาสอน



พนักงานเยอะ  
ให้คำปรึกษาได้ไม่ทั่วถึง

# จะดีกว่าไหม ถ้ามี **ตัวช่วย HR**



ผู้เชี่ยวชาญด้านความรู้การเงิน  
สำหรับองค์กร



พนักงานสามารถเรียนรู้  
ได้ตามเวลาที่ตัวเองต้องการ  
ไม่ต้องจัดเทรนนิ่ง



เข้าถึงพนักงานได้อย่างทั่วถึง

ให้พนักงานได้เข้าใจ  
พื้นฐานความรู้การเงินในบริบทของสวัสดิการ  
**ตั้งแต่วันแรก**ที่เข้ามาทำงาน

**Solution : Service**

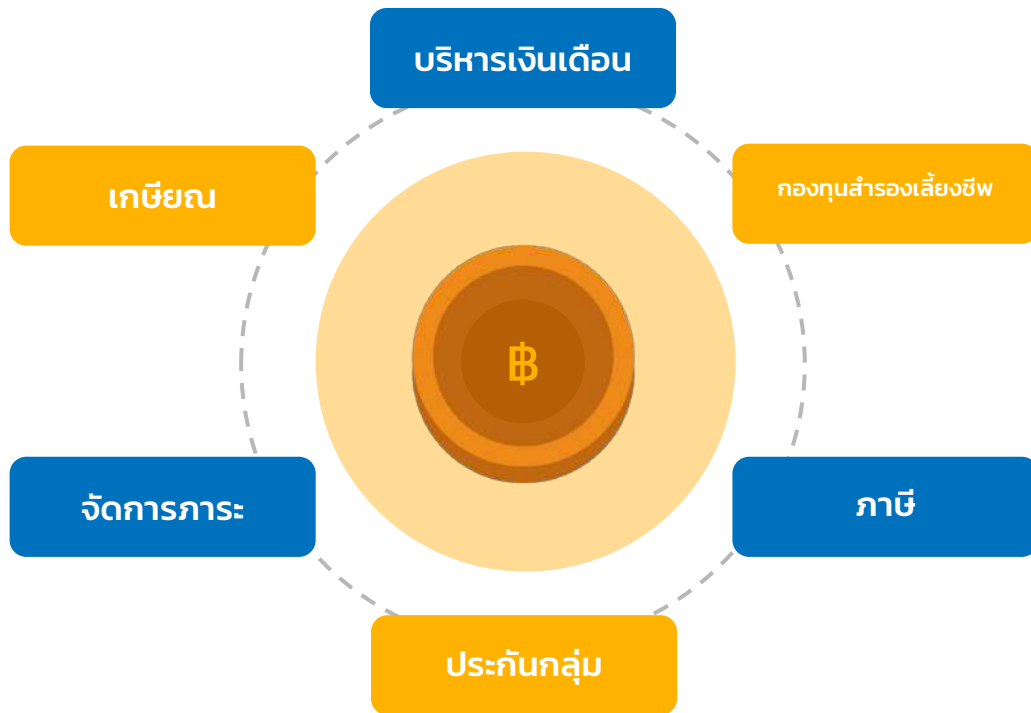
**Fin@WORK**  
by  MONEY CLASS

โปรแกรมปูพื้นฐานทักษะการเงินที่มนุษย์เงินเดือนจำเป็นต้องรู้

**How it works**

# Online Course

6 หัวข้อความรู้การเงิน ในบริบทของสวัสดิการ



## Key Features

# 3 Features

## Fin@WORK

by  MONEY CLASS



# 1. ออกแบบและดีไซน์การสอนโดย



ผู้เล่าความรู้การเงิน ย่อยง่าย

# How it works



**Level 1**  
มีกินมีใช้ มีเหลือเก็บ



**Level 2**  
จัดการค่าใช้จ่ายต่างๆ

**จัดการการ:**

**จัดการ  
ความเสี่ยง**

**จัดการภาษี**

**Level 3**  
ลงทุนต่อยอด

**มั่งคั่งด้วย  
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ**

**Level 4**  
เกษียณอย่างเป็นสุข

**เกษียณอย่างเป็น  
สุข**

# งบดุลบอกอะไร?

งบดุล

ทรัพย์สิน

หนี้สิน

ความมั่งคั่ง

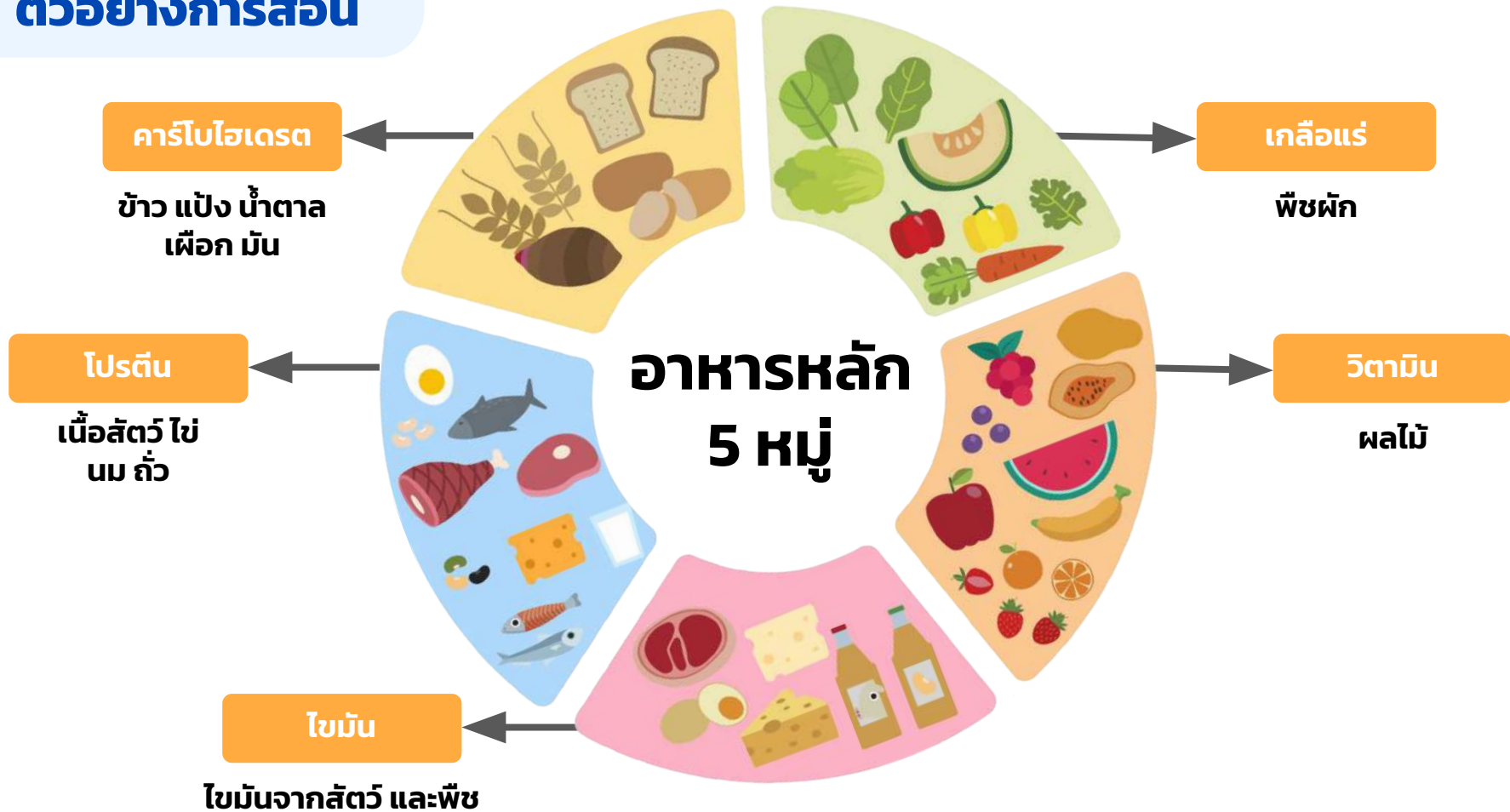
ประโยชน์

ใช้บอกสถานะการเงิน  
ของตนเอง

“ดูแลบุคลิกเหมือน  
ดูแลสุขภาพตนเอง”



# ตัวอย่างการสอน



# ตัวอย่างการสอน

## คาร์โบไฮเดรต

สภาพคล่อง

มีมากไปไม่ดี แต่ต้องมีบ้าง  
= 3-6 เดือน

## โปรตีน

ลงทุน

สร้างกล้ามเนื้อ  
= ผลตอบแทน

## วิตามิน และ เกลือแร่

ส่วนตัว

รูปลักษณ์ดี ผิวพรรณดี  
= มีบ้าน มีรถ มีทอง

คาร์โบไฮเดรต

โปรตีน

เกลือแร่

วิตามิน

ไขมัน  
(ดี/ ไม่ดี)

ความมั่งคั่ง

ทรัพย์สิน

หนี้สิน

## สภาพคล่อง = อากาศหายใจ

**พินน้ำ**  
(เงินคงเหลือเป็นบวก)



**น้ำ = ค่าใช้จ่าย**

**บรินน้ำ**  
(เงินคงเหลือบวกบ้างลบบ้าง)



**กำลังจมน้ำ**  
(เงินคงเหลือเป็นลบ)



## พัฒนาหลักสูตร และดำเนินการสอน โดยทีมผู้เชี่ยวชาญด้านความรู้การเงิน



**โค้ชหม่อม** - จักรพงษ์ เมษพันธุ์  
The Money Coach



**แก๊ปเปอร์** - กัตพล เมธีวีริยาภรณ์  
Co-Founder of Money Class



**บอม** - พิรพัฒน์ อัตตะริยะ  
Financial Instructor, CFP



**ทิวโป่ง** - อริป ภัทรพิชญ์  
เจ้าของเพจ ทิวโป่ง FUNDAMENTAL VI



**น้ำ** - ธนรร กาญจนิศากร  
ที่ปรึกษาการเงินส่วนบุคคล และ เจ้าของเพจ  
จ NamFinance



**หมอนัท** - ธนัฐ ศิริวงกูร  
เจ้าของเพจ คลินิกกองทุน



**จาย** - ภัทรวินท์ บุณยสุรภักษ์  
นักวางแผนการเงิน, CFP ให้คำ  
ปรึกษามากกว่า 100 เคส



**หนอม** - ธนอม เกตุเอม  
อาจารย์ด้านภาษีอากร บัญชี การเงิน และ  
เจ้าของเพจ TaxBugnoms



สิ่งที่พนักงาน  
จะได้รับ



สิ่งที่องค์กร  
จะได้รับ

พนักงานบริหารการเงินได้ดี  
มีความสุขกับการใช้ชีวิต



พนักงานลดความกังวลเรื่องเงิน  
สร้าง Performance ที่ดีให้องค์กร

สภาพแวดล้อมการทำงานดี  
มีความรับผิดชอบทางการเงิน



สร้างให้เป็นองค์กรน่าอยู่  
พนักงานปลอดภัยนั้น

รู้จักใช้สวัสดิการที่มีอยู่  
ให้เกิดประโยชน์สูงสุด



รู้จักสวัสดิการของบริษัทเป็นอย่างดี  
พนักงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น

**วันนี้สวัสดิการที่องค์กรให้ เป็น**  
**“สวัสดิการ หรือ ภาวะ”**

โปรแกรมปูพื้นฐานทักษะการเงินที่มนุษย์เงินเดือนจำเป็นต้องรู้



บริการด้านสวัสดิการ

# Welfare Management Platform

จบทุกเรื่องสวัสดิการในองค์กรที่ตอบโจทย์  
ทุกความต้องการ

ดีจังใจ เราเล่าให้ฟัง!



## Challenges การบริหารจัดการสวัสดิการ



ปัญหาการสรรหาและ  
คัดเลือกสวัสดิการ



ปัญหาด้านข้อมูล  
ที่กระจุกกระจาย

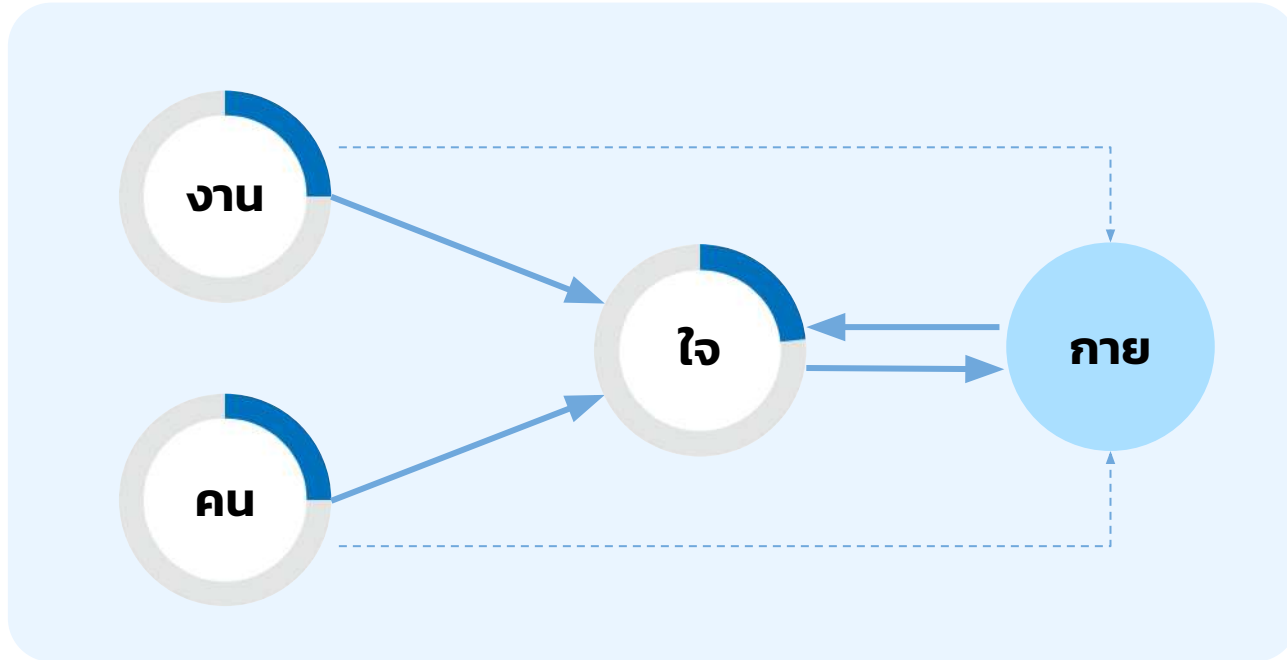


ปัญหาความพึงพอใจ  
สวัสดิการพนักงาน

**วันนี้เราคุยอะไรกันไปบ้าง**

วันนี้เราคุยอะไรกันไปบ้าง

## Diagram of Employee Resignation



## วันนี้เราคุยอะไรกันไปบ้าง



## สรุป Post นี้บอกอะไร?

1. คน และ งาน คือต้นตอ ของการ “ลาออก”
2. “เงิน” ไม่ใช่ปัจจัยหลัก แต่คือ “ตัวกระตุ้น”
3. อยู่หรือไป ดูที่ความ “คุ้มค่า”

## 5 ปัจจัยหลัก ขับเคลื่อน Engagement



**วิสัยทัศน์องค์กร**  
(Future Vision)



**การสื่อสาร**  
(Communication)



**ความน่าเชื่อถือ**  
(Trust)



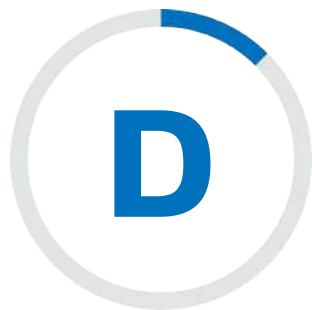
**การถูกยอมรับ/มีตัวตน**  
(Recognition)



**การเติบโต และพัฒนา**  
(Growth & Development)

วันนี้เราคุยอะไรกันไปบ้าง

## 4 องค์ประกอบสำคัญ สร้างองค์กรให้ดึงดูด



**Diversity**

ความหลากหลาย



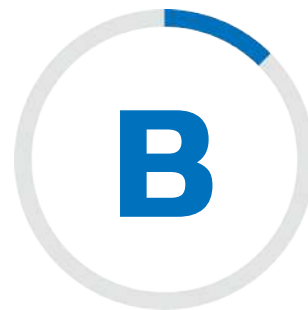
**Equity**

ความเท่าเทียม



**Inclusion**

ความเป็นน้ำหนึ่ง  
ใจเดียวกัน



**Belonging**

ความรู้สึกเป็นเจ้าของ  
เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท

# วันนี้เราควรทำอะไรกันบ้าง

Problem

หาใหม่  
**ยาก**

ปั้นคนใน  
**ใช้เวลานาน**

**พร้อมรับ Offer**  
ที่ดีกว่า

Strategy

**ATTRACT**

**RETAIN**

Solution

สื่อสาร  
Future Vision  
ขององค์กรและผู้บริหาร

← Inside out

สร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้  
“คนในอยาก บอก คนนอกอยากเข้า”

Right Target

อย่า+สม่ำเสมอ

Reward



Result

Recognition



Effort

Baseline

Core Benefits + **Flexible**, + **Well-being**

# วันนี้เราคุยอะไรกันไปบ้าง

## Well-Being Trends ในงาน HR Experience Forum 2022



### Trend ที่ 1

พนักงานต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานและต้องการให้องค์กรมีการปรับรูปแบบการทำงานเป็น hybrid working และ Remote working มากขึ้น



### Trend ที่ 2

องค์กรต่าง ๆ เริ่มมีการให้ความสำคัญเรื่องของ Mental Health มากยิ่งขึ้น



### Trend ที่ 3

พนักงานจะรู้สึกมั่นคงในองค์กรมากขึ้นเมื่อมีการทำงานแบบ Flexible และ มีวัฒนธรรมแบบ DEI



### Trend ที่ 4

Performance ขององค์กร ขึ้นอยู่กับ Mental Health ของพนักงาน , ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย และ การลงทุนกับตัวบุคคล

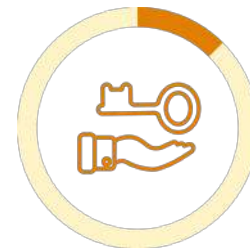
ข้อมูลนี้เก็บจากแบบสอบถามในฟอร์มลงทะเบียนเข้างาน HeRo Revolution

## วันนี้เราคุยอะไรกันไปบ้าง



### Key Takeaway พนักงาน

พนักงานขาดความรู้การเงิน  
และต้องบริหารเงินอย่างเป็นระบบ



### Key Takeaway นายจ้าง

ต้องออกแบบสวัสดิการที่ตอบโจทย์ และ  
ต้องสื่อสารให้พนักงานเข้าใจ  
ตอบโจทย์ทุก Gen

# “ความรู้คู่สวัสดิการ”

# ติดต่อเรา



**092-941-6263 (คุณเพ็ร็ล)**



**team@moneyclass.co**



**Money Class ยกระดับทักษะการเงิน**