

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิสรัปชัน

Human Resource Management Strategies in Disruption

วชิรวัชร งามละม่อม^{*1}

Wachirawachr Ngamlamom^{*1}

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อมุ่งเน้นการวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิสรัปชัน โดยศึกษาถึงปัญหาความท้าทายขององค์กรที่ต้องเผชิญในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ วัฒนธรรมองค์กร และการแข่งขันของตลาดแรงงานในองค์กรภาครัฐ เพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลจากการศึกษาวิเคราะห์พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิสรัปชันต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง กลยุทธ์สำคัญ คือ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูล การประเมินผล และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้ยืดหยุ่นและเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้พนักงานปรับตัวและเรียนรู้ สร้างความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งการสร้างกลยุทธ์การสรรหาและการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญในสภาวะการแข่งขันสูง องค์กรต้องมีวิธีการชัดเจนในการดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีคุณค่า โดยการเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม รวมถึงการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองสำหรับการวางแผนและการปรับกลยุทธ์ตามสถานการณ์ องค์กร

^{*} Corresponding author, e-mail: aood_0231@hotmail.com

¹ อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

¹ Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Muban Chom Bueng Rajabhat University



ต้องมีความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนำกลยุทธ์มาปรับใช้ต้องสอดคล้องกับภาวะการณ์ โดยจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืน โดยกลยุทธ์ไม่เพียงแต่ช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว แต่ยังรักษาความสามารถในการแข่งขันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: กลยุทธ์ การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดิสรัปชัน

Abstract

This study has the main objective and focus on document analysis. By studying and analyzing human resource management strategies in the era of disruption, It focuses on studying the challenges organizations face in adapting to modern technological changes, organizational culture and labor market competition in public sector organizations. In order for the organization to grow sustainably and efficiently. Using content analysis methods. The results of the analytical study found that, Human resource management in the era of disruption must adapt quickly and efficiently to support continuous change. Important strategies include the use of technology in human resource management. by information technology and data analysis tools to help increase efficiency in data management, evaluation, and strategic planning. In addition, developing an organizational culture that is flexible and open to change. Help employees adapt and learn better. Create satisfaction and efficiency in working, including creating effective recruitment and retention strategies, is another important factor in a highly competitive environment. Organizations must have clear methods for attracting and retaining valuable employees. By offering appropriate compensation and benefits Including creating opportunities for self- development for planning and adjusting strategies

according to the situation Organizations must have the ability to adapt and respond to change quickly and efficiently. The implementation of strategies must be consistent with the situation. It will help the organization to adapt and grow sustainably. The strategy not only helps the organization respond quickly to changes but also maintains a competitive edge that is constantly changing.

Keywords: Strategy Management Human Resources Human Resource Management Disruption

บทนำ

ยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการแข่งขันที่รวดเร็ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการช่วยองค์กรปรับตัวและเติบโตอย่างยั่งยืน การประเมินสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร และการแข่งขันขององค์กรและตลาดแรงงานที่ก้าวขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้กระบวนการทำงานและการดำเนินธุรกิจต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพราะในยุคดิจิทัลที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น เช่น ระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การวิเคราะห์ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบอัตโนมัติ และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในองค์กรอย่างแพร่หลาย ซึ่งการวิเคราะห์ปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจถึงการพัฒนากลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของพิชิต ถาวรมงคล (2562) อธิบายว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ การนำระบบอัตโนมัติมาใช้งานต่าง ๆ รวมถึงการใช้ปัญญาประดิษฐ์และการเรียนรู้การใช้เครื่องมือมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับเปลี่ยนไปเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้อุลริช ดี (Ulrich, D., 2016) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การใช้ระบบจัดการบุคคลและเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

และลดค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคเก่าจะเน้นการพัฒนาแบบค่อยเป็นค่อยไปและยึดติดกับรูปแบบการจัดการที่คงที่ ขณะที่ในยุคดิสรัปชันการบริหารต้องมีความยืดหยุ่นสูง เน้นการพัฒนาทักษะที่ทันสมัย การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง และการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวอย่างรวดเร็ว ซึ่งตามข้อมูลจากการศึกษาของแมคคินซี และคอมพานี (McKinsey & Company, 2022) พบว่า ร้อยละ 70 ขององค์กรที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถปรับตัวและแข่งขันได้ดีกว่า และการประชุมประจำปีของฟอรัมเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum, 2020) ระบุว่า กว่าร้อยละ 50 ของพนักงาน ต้องการการฝึกอบรมทักษะใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน

ทั้งนี้ สิ่งที่ทำให้ยุคดิสรัปชันแตกต่างจากการเปลี่ยนแปลงในอดีต คือ ความเร็วและความไม่แน่นอนของการเปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีใหม่สามารถสร้างหรือทำลายอุตสาหกรรมและธุรกิจได้ในเวลาอันสั้น ทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เพื่อให้สามารถสนับสนุนองค์กรในการปรับตัวและเติบโตในสภาวะแวดล้อมที่ไม่แน่นอนได้ ประกอบกับวัฒนธรรมองค์กรในยุคดิสรัปชันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง วัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดีขึ้น (ธนชัย พัฒนากิติ, 2561) วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะเป็นประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ในองค์กร (Schein, E. H., 2017) อีกทั้งการแข่งขันในองค์กรและตลาดแรงงานที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การสรรหาและการรักษาพนักงานที่มีความสามารถเป็นสิ่งที่ท้าทาย (วิไลวรรณ ศิริวัฒนา, 2563) องค์กรต้องมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีคุณค่า โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม (Becker, B. E., & Huselid, M. A., 1998)

ดังนั้น จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้เขียนเล็งเห็นความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิสรัปชันที่ต้องพิจารณาถึงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร และการแข่งขัน เพื่อให้สามารถปรับตัวและเติบโตอย่างยั่งยืนในยุคที่เต็มไปด้วยความท้าทายจากการวิเคราะห์ผู้เขียนชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้จะช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับยุคดิจิทัล ซึ่งต้องมีความยืดหยุ่น และเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่ทันสมัย รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ยืดหยุ่น เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรม อย่างต่อเนื่อง ทั้งหมดนี้必将มีความแตกต่างอย่างมาก จากกลยุทธ์ในอดีตที่มุ่งเน้นการพัฒนา อย่างค่อยเป็นค่อยไปและยึดติดกับรูปแบบการบริหารที่ค่อนข้างคงที่การบริหารในยุคนี้ จึงต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อีกทั้งยังสร้างคุณภาพการต่อ ทางวิชาการผ่านข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองต่อ การเปลี่ยนแปลงที่ช่วยเติมเต็มช่องว่างทางวิชาการและการพัฒนาโมเดลใหม่ๆ นอกจากนี้ ทำให้ผู้อ่านเข้าใจถึงผลกระทบของดิจิทัลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พร้อมกับ เรียนรู้กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วเพื่อความสำเร็จในยุคดิจิทัล

วิธีการดำเนินการ

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) เพื่อศึกษา และวิเคราะห์ผลกระทบของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล โดยเน้น เฉพาะหน่วยงานรัฐ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละหน่วยงานมีความแตกต่างกัน ตามความต้องการในการพัฒนา การวิเคราะห์กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมของ ภาครัฐจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นข้อมูลทุติยภูมิจาก แหล่งต่าง ๆ เช่น รายงานการศึกษาวิจัย เอกสารทางราชการ กฎหมาย คำแถลงนโยบาย ของคณะรัฐมนตรี และข้อมูลออนไลน์จากอินเทอร์เน็ต ข้อมูลที่รวบรวมนี้ครอบคลุม ทั้งด้านเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของดิจิทัลในภาครัฐ และด้านช่วงเวลาการศึกษา โดยเน้นข้อมูลที่เผยแพร่ในช่วงระยะเวลาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในยุคดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์หลักของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล คือ การระบุ ปัญหาและความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เพื่อสรุปและเสนอแนะ กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานภาครัฐในอนาคต

การวิเคราะห์แนวคิดและทฤษฎี

ในปัจจุบันยุคดิจิทัลเป็นคำที่ถูกกล่าวถึงอย่างแพร่หลายทางการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาเปลี่ยนแปลงการดำเนินในองค์กร และวิธีการทำงานอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เข้าใจที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้นของคำว่า “ยุคดิจิทัล” หมายถึง ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาเปลี่ยนแปลงกระบวนการในองค์กรและวิธีการทำงาน ทำให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้จึงต้องมีความยืดหยุ่น ใช้เทคโนโลยีช่วยในการพัฒนาทักษะของบุคลากร รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถแข่งขันและปรับตัวในสถานะที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลต้องอาศัยทฤษฎีและแนวคิดหลายประการ เพื่อให้สามารถปรับตัวและเติบโตได้ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ทั้งนี้ทฤษฎีและแนวคิดที่สำคัญ 6 ทฤษฎี ได้แก่

1. แนวคิดทฤษฎีการรบกวน (Disruption Theory) ซึ่งริเริ่มโดยเคลย์ตัน เอ็ม คริสเตนเซน (Clayton M. Christensen, 1997) อธิบายถึงการที่นวัตกรรมใหม่เข้ามาแทนที่รูปแบบธุรกิจเดิม ซึ่งส่งผลกระทบต่อกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีรวดเร็ว องค์กรต้องปรับตัวและพัฒนาทักษะพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังที่ศิริพงษ์ วัฒนาธร (2562) ได้เน้นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ เพื่อให้ทันต่อเทคโนโลยี ในขณะเดียวกัน จอช เบอริชิน (Josh Bersin, 2019) ได้กล่าวถึงการลงทุนในการพัฒนาทักษะเป็นกลยุทธ์หลักในการเตรียมความพร้อมขององค์กรในยุคดิจิทัล

นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยังเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เช่น การนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการคัดสรรบุคลากรและพัฒนาทักษะ โธมัส เอช ดาเวนพอร์ท (Thomas H. Davenport, 2018) ได้ชี้ให้เห็นถึงการใช้ AI ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถช่วยองค์กรทำงานได้มีประสิทธิภาพ ซึ่งตรงกับงานวิจัยของวรารณ สุขสำราญ (2563) ที่ได้วิจัยเกี่ยวกับการนำ AI มาใช้ในการคัดเลือกบุคลากรในประเทศไทยได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์กรจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและส่งเสริมนวัตกรรม ซึ่งเอ็ดการ์ ไชน์ (Edgar Schein, 2017) ได้เน้นถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมนวัตกรรม ในขณะที่นฤมล จินตกานนท์ (2564) เน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นในประเทศไทยให้เกิดความเหมาะสมในการบริหารขององค์กร ทั้งนี้ การบริหารความหลากหลาย ช่วยส่งเสริมนวัตกรรมและแก้ปัญหาซับซ้อน ดังที่เกียร์ต ฮอฟสตีเดอร์ (Geert Hofstede, 2001) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความหลากหลาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิเกียรติ จันทรแก้ว (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องนี้ในบริบทขององค์กรไทยที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

สรุป ทฤษฎีการสร้างและกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล มีความเชื่อมโยงกันในหลายด้าน โดยเน้นไปที่การปรับตัว การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้าง วัฒนธรรมที่ยืดหยุ่น และการบริหารจัดการความหลากหลายให้สอดคล้องกับ ความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน

2. ทฤษฎีการปรับตัว กล่าวถึงความสามารถขององค์กรในการตอบสนองและ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม ที่ช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญกับความท้าทายและโอกาสใหม่ๆ ได้ (Ulrich, D., 2016)

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ขององค์กร เน้นถึงความสำคัญของการเรียนรู้และการพัฒนา ทักษะใหม่ ๆ ของพนักงานในองค์กร (Senge, P. M., 2006) การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้ในยุคดิจิทัล โดยการส่งเสริมวัฒนธรรม การเรียนรู้และการพัฒนาตนเอง (ธนชัย พัฒนภักดี, 2561)

4. ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของพนักงาน เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นปัจจัย สำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษานักงานที่มีความสามารถไว้ได้ (วิไลวรรณ ศิริวัฒนา, 2563) นอกจากนี้คานัน ดับเบิลยู เอ (Kahn, W. A., 1990) กล่าวถึงความสำคัญของการสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง และการเสนอค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและความจงรักภักดีของพนักงาน

5. ทฤษฎีระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ระบบการจัดการทรัพยากร มนุษย์ (Human Resource Management Systems Theory: HRM Systems) และเครื่องมือ

การวิเคราะห์ข้อมูลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ (พิชิต ปัญญาประเสริฐ, 2562) เพราะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลพนักงาน การประเมินผล และการวางแผนกลยุทธ์จะช่วยลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจ (Becker, B. E., & Huselid, M. A., 1998)

6. ทฤษฎีการพัฒนาทักษะและสมรรถนะเน้นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของพนักงานให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในยุคดิจิทัล (Ulrich, D., 2016) การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้ (Schein, E. H., 2017)

สรุปได้ว่า กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลต้องอาศัยการปรับตัว การเรียนรู้ การมีส่วนร่วม การใช้เทคโนโลยีในการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ทฤษฎีเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและโอกาสใหม่ ๆ ในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในยุคดิจิทัลที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ทันสมัยและยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ ๆ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้ ได้แก่

1. การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) โดยมีการนำมาใช้ในหลายด้าน เช่น ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูลพนักงาน การประเมินผล และการวางแผนกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ (วชิรวัชร งามละม่อม, 2565) ระบบการจัดการข้อมูลจะช่วยลดความซับซ้อนและลดเวลา รวมทั้งเพิ่มความแม่นยำในการจัดการข้อมูล (พิชิต ปัญญาประเสริฐ, 2562) ทำให้องค์กรสามารถติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้กระบวนการทำงานและการตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้ง เครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเทคโนโลยีสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ช่วยให้ผู้บริหารวิเคราะห์แนวโน้ม ประเมินผล

และวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอิงข้อมูลที่แม่นยำและทันสมัย ซึ่งเสริมประสิทธิภาพของกลยุทธ์ (Ulrich, D., 2016)

นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจัดการข้อมูล พนักงาน เช่น การเก็บและบำรุงรักษาข้อมูลแบบดั้งเดิม ระบบ HRM และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลลดความผิดพลาดและเพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจ ทำให้องค์กรทำงานได้รวดเร็วและใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (พิชิต ปัญญาประเสริฐ, 2562) ซึ่งส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันขององค์กร

สรุป เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการข้อมูลพนักงาน การประเมินผล และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจ ทำให้องค์กรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม ตัวอย่างเช่น บริษัท ยูนิลีเวอร์ (Unilever) ใช้ระบบ AI ในการสแกนใบสมัครและวิเคราะห์คำตอบในวิดีโอสัมภาษณ์ ซึ่งช่วยประเมินผู้สมัครได้รวดเร็วและแม่นยำ ลดเวลาคัดเลือก และเพิ่มความเป็นธรรมในกระบวนการสรรหา

2. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง จะช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวได้ดีขึ้น การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจและสามารถพัฒนาทักษะใหม่ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคต วัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างวัฒนธรรมเช่นนี้ หมายถึงการเตรียมพร้อมและยอมรับการปรับตัวในทุกสถานการณ์ ช่วยให้พนักงานไม่ยึดติดกับวิธีการหรือกระบวนการแบบเดิม ๆ สามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ (ธนชัย พัฒนภักดี, 2561) วัฒนธรรมที่เปิดกว้างยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความคิดสร้างสรรค์ภายในองค์กร โดยทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของพนักงานมีคุณค่า (Schein, E. H., 2017)

การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็นในยุคดิจิทัล การสนับสนุนให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นผ่านการอบรมหรือการศึกษา ช่วยทำให้พนักงานพร้อมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง (ธนชัย พัฒนภักดี, 2561) สิ่งนี้ยังสร้างแรงจูงใจให้พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสเติบโตและพัฒนาในองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Schein, E. H., 2017) นอกจากนี้ประโยชน์ของการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและส่งเสริมการเรียนรู้ช่วยให้พนักงานปรับตัวได้ดียิ่งขึ้นต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทาย สร้างแรงจูงใจให้มุ่งมั่นในการทำงาน และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็น ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กรในด้านนวัตกรรมและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

สรุป การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญในยุคดิจิทัล วัฒนธรรมช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวได้ดี มีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตได้ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมในองค์กร ทั้งนี้ตัวอย่างการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้รองรับกับการเปลี่ยนแปลงได้ คือ บริษัท กูเกิล (Google) ได้สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และการทดลอง โดยสนับสนุนให้พนักงานมีเวลาในการพัฒนาโปรเจกต์ส่วนตัว ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยส่งเสริมนวัตกรรมแต่ยังช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาองค์กรและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น

3. การสร้างกลยุทธ์การสรรหาและการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ

ในสภาพการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นองค์กรจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีคุณค่า เพื่อให้สามารถคงความสามารถในการแข่งขันได้ องค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยสำคัญหลายประการในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ช่วยดึงดูดและรักษาพนักงาน สภาพแวดล้อมที่ดีควรส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยและมีความสุข โดยเน้นความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทันสมัย

เช่น พื้นที่ทำงานที่สะดวกสบายและการสนับสนุนจากผู้บริหาร จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (วิไลวรรณ ศิริวัฒนา, 2563) นอกจากนี้การเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นอีกปัจจัยสำคัญในการดึงดูดพนักงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมต้องสะท้อนถึงความสามารถและผลงานของพนักงาน รวมถึงสวัสดิการเพิ่มเติม เช่น ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต โบนัส และการลาพักร้อน สิ่งเหล่านี้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความจงรักภักดีของพนักงาน (Becker, B. E., & Huselid, M. A., 1998)

ทั้งนี้ การสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเองผ่านการจัดโปรแกรมฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเฉพาะทางจะช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมองเห็นโอกาสในอนาคตของตนเองในองค์กร การเลื่อนขั้นและโอกาสในการเติบโตในสายงาน ยังเป็นวิธีที่สร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ (วิไลวรรณ ศิริวัฒนา, 2563)

สรุป การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การเสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และการสร้างโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษานักงานที่มีความสามารถไว้ได้ การดำเนินการตามปัจจัยเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดการหมุนเวียนของพนักงาน แต่ยังส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความเจริญเติบโตให้กับองค์กรในระยะยาว ทั้งนี้ องค์กรที่ประสบความสำเร็จกับการสร้างกลยุทธ์การสรรหาและการรักษานักงานที่มีประสิทธิภาพ คือ บริษัท เน็ตฟลิก (Netflix) ได้นำเสนอนโยบายการทำงานที่ยืดหยุ่นและมีการจ่ายค่าตอบแทนที่สูง ซึ่งช่วยให้บริษัทสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพได้เป็นอย่างดี เน็ตฟลิก (Netflix) ยังมีนโยบายที่ส่งเสริมให้พนักงานได้ทำงานในตำแหน่งที่ตรงกับความสามารถและความสนใจ ซึ่งทำให้นักงานมีความผูกพันกับองค์กรและลดอัตราการลาออกของพนักงานได้เป็นอย่างดี

4. การวางแผนและการปรับกลยุทธ์ตามสถานการณ์

ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง การวางแผนและการปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ตามสถานการณ์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามได้ โดยเฉพาะ

ความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรต้องพัฒนา เพื่อให้สามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมได้อย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการปรับตัวนี้ไม่เพียงเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร แต่ยังการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์กรด้วย (พิชิต ปัญญาประเสริฐ, 2562) องค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวที่ดีจะสามารถมองเห็นโอกาสในการพัฒนาธุรกิจใหม่ๆ และสามารถจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นได้ (Ulrich, D., 2016)

การวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยเตรียมความพร้อมและกำหนดทิศทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (วิไลวรรณ ศิริวัฒนา, 2563) กลยุทธ์ที่ดีจะต้องมีการประเมินสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร รวมถึงการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างต่อเนื่อง การวางแผนที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกับความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ulrich, D., 2016)

สุดท้าย การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นอีกหนึ่งปัจจัยของ องค์กรที่ควรพัฒนาระบบและกระบวนการทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว เช่น ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์และเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลจะช่วยให้องค์กรสามารถจัดการข้อมูลพนักงานและการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิชิต ปัญญาประเสริฐ, 2562) การตอบสนองที่รวดเร็วจะทำให้องค์กรสามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ulrich, D., 2016)

สรุป การวางแผนและการปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามสถานการณ์เป็นสิ่งสำคัญในยุคดิจิทัล องค์กรต้องมีความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยการวางแผนกลยุทธ์ที่ดี ความสามารถในการปรับตัว การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถเผชิญกับความท้าทายและหาโอกาสในการพัฒนาได้ ทั้งนี้ องค์กรที่ประสบความสำเร็จกับการวางแผนและการปรับกลยุทธ์ตามสถานการณ์ เช่น ในช่วงวิกฤตการณ์ COVID-19 บริษัท ไอบีเอ็ม (International Business Machines

Corporation: IBM) ได้ปรับกลยุทธ์การทำงานโดยเปลี่ยนไปสู่การทำงานทางไกลโดยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้กับพนักงาน เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การวางแผนที่ยืดหยุ่นและการเตรียมความพร้อมล่วงหน้า ทำให้ IBM สามารถรักษาประสิทธิภาพการทำงานและลดผลกระทบจากการระบาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเนื้อหาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลต้องพิจารณาหลายประเด็นสำคัญ ได้แก่ การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีคุณค่า การวางแผนและปรับกลยุทธ์ตามสถานการณ์ รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนในการดึงดูดและรักษาพนักงานจะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ การวิเคราะห์กรณีตัวอย่างในแต่ละประเด็นชี้ให้เห็นว่า กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลต้องการการปรับตัวที่รวดเร็วและยืดหยุ่นมากขึ้น การใช้เทคโนโลยี การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง การสรรหาและรักษาพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการวางแผนที่ปรับตามสถานการณ์ได้ ล้วนจำเป็นต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืนในยุคแห่งความท้าทาย

บทสรุป

กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างกลยุทธ์การสรรหาและการรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ และการวางแผนและการปรับกลยุทธ์ตามสถานการณ์ สาระสำคัญของกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ได้แก่

1. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวทางสำคัญที่มีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพบว่า การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เช่น

การจัดการข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการวางแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถช่วยในเรื่องการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์แนวโน้มพฤติกรรม รวมถึงการทำนายการลาออกล่วงหน้าได้ (Stone et al., 2015) นอกจากนี้ เครื่องมือการวิเคราะห์ข้อมูลยังช่วยให้องค์กรสามารถประเมินผลการทำงานของพนักงานได้ทันเวลา (Real Time) ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงการวางแผนพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Marler & Fisher, 2013) ทั้งนี้ ข้อมูลจากการวิจัยโดยสมชาย ศรีสุวรรณ (2562) พบว่า องค์กรที่ใช้ระบบสารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถลดต้นทุนและเวลาที่ใช้ในการจัดการด้านบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญ และ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยสนับสนุนการตัดสินใจด้านกลยุทธ์ของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้รองรับการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ องค์กรสามารถเติบโตในยุคที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้พนักงานสามารถปรับตัวและ เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ได้ดีขึ้น ซึ่งมีการศึกษาที่สนับสนุนแนวคิดนี้อย่างชัดเจน เช่น คอตเตอร์ (Kotter, 2012) พบว่าองค์กรที่สร้างวัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นจะช่วยให้พนักงานมีส่วนร่วมใน การเปลี่ยนแปลงมากขึ้น และจะส่งผลให้การเปลี่ยนแปลงสำเร็จได้ดีกว่าองค์กรที่ไม่มีการปรับตัว นอกจากนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ยังช่วยเพิ่มความ พึงพอใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (Schein, 2010) ทั้งนี้ ข้อมูลจากงานวิจัยของพิชัย สมितिโรจน์ (2563) พบว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีความยืดหยุ่นและส่งเสริมการเรียนรู้ช่วยเพิ่มความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานในองค์กรไทยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังพบว่าความยืดหยุ่นในวัฒนธรรม องค์กรทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว

3. การสร้างกลยุทธ์การสรรหาและรักษาพนักงานที่มีประสิทธิภาพ ถือเป็นปัจจัย สำคัญในการรักษาความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ท่ามกลางสภาวะการแข่งขันสูง ในองค์กรภาครัฐ องค์กรที่ประสบความสำเร็จในด้านนี้ มักจะเน้นที่การเสนอค่าตอบแทน

ที่สอดคล้องกับตลาด การให้สวัสดิการที่เหมาะสม รวมถึงการสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในสายงาน ผลการศึกษาของพลอยฮาร์ท และคิม (Ployhart & Kim, 2014) ชี้ให้เห็นว่า การสร้างกลยุทธ์ที่เน้นพัฒนาพนักงานและเสนอโอกาสในการเติบโตในอาชีพ ช่วยเพิ่มความสามารถในการดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีคุณค่า นอกจากนี้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานยังช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้พนักงานต้องการทำงานกับองค์กรในระยะยาว ทั้งนี้ ข้อมูลจากงานวิจัยของกิตติพงษ์ พงศ์สิริ (2562) พบว่า องค์กรที่เสนอค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม รวมถึงการสร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้พนักงานสามารถรักษาความภักดีของพนักงานในระยะยาวได้ โดยจะส่งผลให้ลดอัตราการลาออกของพนักงานลงได้อย่างมีนัยสำคัญ

4. การวางแผนและปรับกลยุทธ์ตามสถานการณ์เป็นเรื่องสำคัญในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรที่สามารถปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันจะมีความได้เปรียบในการแข่งขัน จากการศึกษาของอาร์มสตรอง เอ็ม (Armstrong M., 2014) เน้นว่าการปรับกลยุทธ์ HR ตามสถานการณ์สามารถช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนที่ดีรวมถึงการพัฒนาแผนการดำเนินงานที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในองค์กร นอกจากนี้จากการศึกษาของบรูว์สเตอร์ ซี จุง ซี และสแปร์โรว์ พี (Brewster, C., Chung, C., & Sparrow, P., 2016) พบว่าองค์กรที่ใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์และปรับตัวอย่างรวดเร็วในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของพนักงานได้ดีขึ้น การวางแผนอย่างรอบคอบและการตอบสนองอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงในตลาดและอุตสาหกรรมช่วยให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงและการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น ทั้งนี้ข้อมูลจากงานวิจัยของรัชณี วัฒนชัย (2564) ชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่สามารถปรับกลยุทธ์ HR ตามสถานการณ์ได้ดีมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จมากกว่าองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวได้

การวางแผนและการปรับกลยุทธ์อย่างเหมาะสมช่วยให้องค์กรสามารถจัดการกับความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้นในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ การนำกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับทฤษฎีดิสรูปชั้น การปรับตัว การเรียนรู้ขององค์กร การมีส่วนร่วมของพนักงาน ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาทักษะ ช่วยให้องค์กรปรับตัวและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในยุคดิสรูปชั้น กลยุทธ์เหล่านี้เสริมความรวดเร็วในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและรักษาความสามารถในการแข่งขัน ทฤษฎีดิสรูปชั้นเน้นการพัฒนากลยุทธ์ที่ยืดหยุ่น ส่วนทฤษฎีการปรับตัวช่วยให้โครงสร้างองค์กรสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และทฤษฎีการเรียนรู้ขององค์กรส่งเสริมการพัฒนาทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง

การใช้เทคโนโลยีในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้การบริหารข้อมูลพนักงาน การประเมินผล การสรรหา และการรักษาพนักงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยระบบอัตโนมัติและข้อมูลขนาดใหญ่ ช่วยเพิ่มความแม่นยำและลดเวลาการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงานช่วยสร้างแรงจูงใจและความมุ่งมั่น ส่วนการพัฒนาทักษะให้ทันต่อความต้องการตลาดที่เปลี่ยนแปลง ทั้งด้านเทคโนโลยีและการคิดวิเคราะห์เป็นสิ่งสำคัญ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง ช่วยให้การปรับตัวเป็นไปอย่างราบรื่น การมีกลยุทธ์การสรรหาและรักษาพนักงานที่เน้นความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของพนักงาน รวมถึงการวางแผนและปรับกลยุทธ์อย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น มีความสำคัญต่อความอยู่รอดและความสำเร็จในยุคดิสรูปชั้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 กระทรวงและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดตั้งโครงการฝึกอบรมทักษะดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์สำหรับพนักงาน โดยมีศูนย์ฝึกอบรมดิจิทัลในแต่ละภูมิภาคและร่วมมือกับภาคเอกชนและสถาบันการศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร

1.2 กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) และกระทรวงศึกษาธิการ ควรปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับทักษะในยุคดิจิทัล โดยเน้นทักษะเทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์ พร้อมฝึกอบรมบุคลากรให้มีทักษะทันสมัย

1.3 สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ควรส่งเสริมการทำงานแบบยืดหยุ่นและออนไลน์ โดยกำหนดมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนผ่านการจัดกิจกรรมและการฝึกอบรมให้แก่องค์กรต่างๆ

1.4 สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ควรสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงให้ทุนสนับสนุนและจัดการประชุมวิชาการเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และนวัตกรรม

2. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์

2.1 การพัฒนาทักษะของพนักงานในองค์กร ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดฝึกอบรมทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์และการวิเคราะห์ข้อมูล โดยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญในการพัฒนาหลักสูตร

2.2 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากร การประเมินผล และพัฒนาทักษะพนักงาน โดยจัดทีมร่วมกับฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างระบบและโครงสร้างพื้นฐานที่รองรับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่น นวัตกรรมที่ยืดหยุ่น และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกระดับ โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ผ่านโครงการหรือกิจกรรม เช่น การประชุมแบบเปิด (Open Forum) และกลุ่มทำงานเฉพาะกิจ เป็นต้น

2.4 การบริหารความหลากหลายและการมีส่วนร่วม ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ควรสนับสนุนความหลากหลายและสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นมิตร โดยออกนโยบายและจัดอบรมเพื่อเพิ่มความตระหนักรู้และการยอมรับความแตกต่าง



เอกสารอ้างอิง

- กิตติพงษ์ พงศ์สิริ. (2562). การสรรหาและการรักษาพนักงานในองค์กรธุรกิจไทย: การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์. *วารสารการบริหารและพัฒนา*, 10(2), 58-74.
- ธนชัย พัฒนภักดี. (2561). เทคโนโลยีสารสนเทศและการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศ*, 37(2), 65-79.
- นฤมล จินตกานนท์. (2564). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นในประเทศไทย. *วารสารบริหารงานบุคคล*, 12(1), 75-90.
- พิชัย สมितिโรจน์. (2563). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความยืดหยุ่นและการเรียนรู้: การประยุกต์ใช้ในบริบทองค์กรไทย. *วารสารการจัดการและพัฒนา*, 15(1), 112-125.
- พิชิต ถาวรมงคล. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 42(1), 34-48.
- พิชิต ปัญญาประเสริฐ. (2562). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารบริหารทรัพยากรมนุษย์*, 25(1), 123-140.
- รัชนี วัฒนชัย. (2564). การวางแผนและการปรับกลยุทธ์ HR ตามสถานการณ์: การศึกษากรณีในองค์กรไทย. *วารสารการจัดการและพัฒนา*, 14(1), 78-92.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2565). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 42(1), 176-197.
- วราภรณ์ สุขสำราญ. (2563). การใช้ AI ในการคัดเลือกบุคลากรในประเทศไทย. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 10(2), 45-60.
- วิไลวรรณ ศิริวัฒนา. (2563). วัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล. *วารสารการจัดการองค์กร*, 29(3), 112-128.
- ศิริพงษ์ วัฒนธรร. (2562). การพัฒนาทักษะในยุคดิจิทัล. สำนักพิมพ์วิชาการ.



- สมชาย ศรีสุวรรณ. (2562). การประยุกต์ใช้ระบบสารสนเทศในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรขนาดใหญ่. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 12(2), 45-58.
- สุทธิเกียรติ จันทร์แก้ว. (2561). การบริหารความหลากหลายในองค์กรไทย. *วารสารการจัดการ*, 20(3), 101-120.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.
- Bersin, J. (2019). *The rise of the continuous learner: The future of workplace learning*. Harvard Business Review.
- Brewster, C., Chung, C., & Sparrow, P. (2016). *Globalizing International Human Resource Management*. Routledge.
- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Harvard Business Review Press.
- Davenport, T. H. (2018). *The AI advantage: How to put the artificial intelligence revolution to work*. MIT Press.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Sage Publications.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kotter, J. P. (2012). *Leading change*. Harvard Business Review Press.



- Marler, J. H., & Fisher, S. L. (2013). An evidence-based review of e-HRM and strategic human resource management. **Human Resource Management Review**, 23(1), 18-36.
- McKinsey & Company. (2022). **The state of AI in 2022 – and a half decade in review**. McKinsey & Company.
- Ployhart, R. E., & Kim, Y. (2014). The context for staffing: The changing nature of work and organizations. **Human Resource Management Review**, 24(1), 1-14.
- Schein, E. H. (2010). **Organizational culture and leadership**. Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (2017). **Organizational culture and leadership**. John Wiley & Sons.
- Senge, P. M. (2006). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. Doubleday.
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. **Human Resource Management Review**, 25(2), 216-231.
- Ulrich, D. (2016). **HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources**. McGraw Hill Professional.
- World Economic Forum. (2020). **The future of jobs report 2020**. World Economic Forum.