

สรุปทริเยนจากการ พัฒนาความรู้

สอบ 1
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หลักสูตร การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Transformation)

จัดทำโดย นางสาวกัญญภัทร สมร่าง
ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์
๒. เพื่อให้ทราบถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในยุคปัจจุบัน
๓. เพื่อให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
๔. เพื่อให้สามารถบริหารและปรับแนวทางการจัดการบุคลากรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) หมายถึง กระบวนการและกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ทั้งยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาและยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้สามารถทำงานได้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรโดยรวม

แนวคิดของหลักการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ในอดีต บุคคลถูกมองว่าเป็นเพียง "แรงงาน" ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตเท่านั้น แต่ในปัจจุบันได้มีการยกระดับให้บุคลากรเป็น "ทรัพยากรมนุษย์" ที่มีคุณค่าและมีบทบาทสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจได้ดียิ่งขึ้น

HR Transformation คืออะไร?

"HR Transformation" คือ การปฏิวัติการทำงานของฝ่ายบุคคลด้วยการปรับและเชื่อมโยงงานด้านบริการพนักงาน ผู้เชี่ยวชาญและเทคโนโลยีให้สามารถทำงานและปรับตัวไปในทิศทางเดียวกันกับกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและเต็มต่อให้ธุรกิจ ซึ่งจะทำให้ฟังก์ชันการทำงานของฝ่ายบุคคลเปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง โดยมีการวางแผนงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจขององค์กรและเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสนับสนุน ซึ่งจะทำให้งานประจำต่าง ๆ อาทิ การทำรายงาน การขาด ลา มาสาย หรือการจัดการเงินค่าจ้าง (Payroll) ให้กลายเป็นหน้าที่ของซอฟต์แวร์ เป็นต้น ทำให้ฝ่ายบุคคลมีเวลาทำงานเชิงรุกมากขึ้น เช่น การดึงดูดพนักงานระดับหัวกะทิ สร้างวัฒนธรรมองค์กร และสนับสนุนการขยายตัวขององค์กร เป็นต้น

แนวทางสำคัญในการสร้าง HR Transformation

๑. ให้ความสำคัญกับคนเป็นอันดับแรก

การเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อพนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ การสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไม่ได้เป็นการบังคับจากฝ่ายบริหาร แต่เป็นสิ่งที่ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง HR ควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้รับข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับเหตุผลและเป้าหมายของการเปลี่ยนแปลง

๒. ผู้นำต้องทำเป็นตัวอย่าง

การเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพียงแค่คำสั่ง แต่ต้องเริ่มจากผู้นำเป็นต้นแบบที่ดี ผู้นำควรเป็นกลุ่มแรกที่ยอมรับและนำแนวทางใหม่ไปปฏิบัติจริง เพื่อสร้างความมั่นใจให้พนักงานว่าแนวทางใหม่นั้นเป็นไปได้และมีประโยชน์ การแสดงออกถึงความจริงใจและความตั้งใจของผู้นำจะช่วยลดความต้านทานจากพนักงาน และช่วยให้เกิดการเปลี่ยนผ่านอย่างราบรื่น

๓. เลือกใช้เทคโนโลยีที่ "ใช่"

เทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ HR สามารถดำเนินงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่การเลือกใช้เทคโนโลยีต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับองค์กร ไม่ใช่เพียงแค่ความล้ำสมัย ระบบ HR Tech ที่เลือกใช้ควรสามารถช่วยให้ HR วิเคราะห์ข้อมูลได้ดีขึ้น เพิ่มขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากรบุคคล และสนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรได้

๔. เตรียมแผนงานในการเปลี่ยนผ่านให้พร้อม

การเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องมีการวางแผนล่วงหน้าเพื่อป้องกันความสับสนและลดแรงต่อต้านจากพนักงาน แผนกลยุทธ์ควรประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่

๔.๑ เป้าหมาย : กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนว่าการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้องค์กรดีขึ้นอย่างไร

๔.๒ รายชื่อผู้เกี่ยวข้อง : ระบุบุคคลหรือทีมงานที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน

๔.๓ แผนการสื่อสาร : กำหนดช่องทางและวิธีการสื่อสารเพื่อให้พนักงานรับรู้ เข้าใจ และยอมรับการเปลี่ยนแปลง

๔.๔ กำหนดการ : วางไทม์ไลน์ของแต่ละขั้นตอนของการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทุกฝ่ายทราบล่วงหน้า

๔.๕ ตัวชี้วัด : กำหนดเกณฑ์ในการประเมินผลว่าการเปลี่ยนแปลงบรรลุเป้าหมายหรือไม่

๕. ให้ข้อมูลนำทางการเปลี่ยนผ่าน

การเปลี่ยนแปลงของฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่ควรอาศัยเพียงแนวคิดเชิงนโยบาย แต่ควรใช้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ HR ควรนำข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของพนักงาน ความพึงพอใจของพนักงาน และแนวโน้มของตลาดแรงงานมาประกอบการกำหนดแนวทางการเปลี่ยนแปลง โดยข้อมูลเหล่านี้จะช่วยให้การตัดสินใจแม่นยำและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น

เทคโนโลยีกับ HR Transformation

๑. การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยให้ HR ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้ AI และระบบอัตโนมัติช่วยลดภาระงานประจำ

๒. การมีแผนการเปลี่ยนผ่านที่ชัดเจน จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างราบรื่น และลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น

บทบาทของผู้นำในการขับเคลื่อน HR Transformation

๑. ผู้นำองค์กรต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำวัฒนธรรมการทำงานแบบใหม่มาใช้

๒. การสื่อสารที่โปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ

ปัจจัยสำคัญในการ Transform องค์กร

๑. Building a Business Case: HR ต้องมีความเข้าใจในกระบวนการดำเนินงานและกลยุทธ์ขององค์กร

การสร้างกรณีศึกษาเชิงธุรกิจ (Business Case) เป็นขั้นตอนสำคัญที่ช่วยให้ HR สามารถเสนอแนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ HR ควรมีความเข้าใจทั้งในด้านโครงสร้างองค์กร เป้าหมายทางธุรกิจ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ ยังต้องสามารถวิเคราะห์ข้อมูล แสดงให้เห็นถึงความคุ้มค่าของโครงการหรือแนวทางที่เสนอ และสื่อสารให้ผู้บริหารเข้าใจถึงประโยชน์ของการลงทุนด้านทรัพยากรบุคคล

๒. Define the Outcome: กำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวัง

เพื่อให้การดำเนินการด้าน HR มีทิศทางที่ชัดเจน การกำหนดผลลัพธ์ที่คาดหวังเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรควรกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้ (Measurable Outcomes) เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงาน การลดอัตราการลาออก หรือการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งขึ้น นอกจากนี้ ควรมีการกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถติดตามความคืบหน้าและประเมินผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. Redesign HR: การปรับโครงสร้างและพัฒนาองค์กรของหน่วยงาน HR

การออกแบบและปรับโครงสร้าง HR ใหม่เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ HR สามารถรองรับความต้องการขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจรวมถึงการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ การปรับบทบาทของ HR ให้เป็นที่ปรึกษาเชิงกลยุทธ์มากขึ้น และการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร HR ควรมีความยืดหยุ่นและสามารถทำงานข้ามสายงานเพื่อสนับสนุนการเติบโตขององค์กร

๔. Engage Line Managers and Others (HR Accountability): ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้จัดการสายงานและบุคคลอื่น ๆ พร้อมทั้งสร้างความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ความสำเร็จของ HR ไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากฝ่ายทรัพยากรบุคคลเพียงลำพัง แต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้จัดการสายงานและพนักงานในทุกกระดับ HR ควรมีบทบาทในการสนับสนุนและให้คำปรึกษาแก่ผู้จัดการสายงาน เพื่อให้พวกเขาสามารถบริหารจัดการทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การสรรหาบุคลากร การพัฒนาทักษะพนักงาน และการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

ข้อสรุปและแนวคิดในการประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กร

ข้อสรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันไม่ใช่เพียงแค่การดูแลพนักงาน แต่ยังเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ การปรับเปลี่ยน HR ให้เป็นไปตามแนวทางของ HR Transformation จะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในยุคดิจิทัล และสามารถพัฒนาบุคลากรให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กร

การประยุกต์ใช้ แนวคิด HR Transformation เพื่อพัฒนาองค์กร กรมพัฒนาที่ดิน สามารถทำได้โดยการปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล และเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยสามารถดำเนินการตามแนวทางต่อไปนี้

๑. ปรับบทบาทของ HR ให้เป็นพันธมิตรเชิงกลยุทธ์ขององค์กร
 - ๑.๑ วางแผนและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรมพัฒนาที่ดิน
 - ๑.๒ ออกแบบ Career Path ให้บุคลากรมีแนวทางการเติบโตในองค์กรอย่างชัดเจน
 - ๑.๓ ส่งเสริม People Analytics เพื่อนำข้อมูลพนักงานมาวิเคราะห์แนวโน้ม และกำหนดแนวทางการบริหารบุคลากรที่เหมาะสม
๒. นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารบุคลากร (HR Digitalization)
 - ๒.๑ ระบบบริหารบุคลากรอัตโนมัติ (HRMS) – ลดภาระงานด้านเอกสาร และช่วยให้สามารถบริหารข้อมูลบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ๒.๒ AI สำหรับคัดกรองบุคลากรและการฝึกอบรม – ใช้ AI วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม และแนะนำหลักสูตรการพัฒนาตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
 - ๒.๓ ระบบ E-Learning สำหรับฝึกอบรม – จัดอบรมบุคลากรผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อลดค่าใช้จ่ายและเพิ่มโอกาสให้บุคลากรเข้าถึงองค์ความรู้ได้ง่ายขึ้น
๓. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills Development)

เนื่องจากกรมพัฒนาที่ดินเกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการเกษตรอัจฉริยะ จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้กับบุคลากร เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีเกษตรอัจฉริยะ (Agri-Tech) เช่น การใช้โดรนเพื่อสำรวจพื้นที่ การวิเคราะห์ข้อมูลดินด้วย AI, ทักษะด้านการบริหารข้อมูลและการวิเคราะห์ (Data Analytics for Land Development) เพื่อนำข้อมูลมาใช้ตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์, ทักษะการบริหารโครงการ และการทำงานร่วมกันแบบ Agile เพื่อให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและนโยบายได้อย่างรวดเร็ว

แหล่งที่มา

หลักสูตร : การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Transformation)

ด้านการพัฒนา (ระบุ ✓) : ☐ ดิจิทัล

☐ ความรู้เฉพาะด้านเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน

☒ เพิ่มศักยภาพตนเอง/ประสิทธิภาพในการทำงาน

บรรยายโดย : ดร.บวรนนท์ ทองกลุ่ยา

หน่วยงานผู้รับผิดชอบ : สำนักงาน ก.พ.

วิธีการพัฒนาตนเอง : e-learning

วันที่ได้รับการฝึกอบรม : 11 กุมภาพันธ์ 2568 สถานที่ : กรมพัฒนาที่ดิน