

สรุปองค์ความรู้

โครงการประชุมวิชาการเครือข่ายบริหารทรัพยากรบุคคล หัวข้อ HR Transformation in Digital Age
และ Digital Tool for Future HR

วันที่ ๑ - ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ณ Duangtawan Hotel Chiang Mai

วิทยากร คุณบรรณันท์ ทองกัลยา

คุณวิศรุต รักษณ์ภาพงศ์

ผู้เข้าร่วมประชุม นางสาวชุลีพร บุรณสมภพ

จากการเปลี่ยนแปลงทางสถานะสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยี ทำให้เกิดความท้าทายที่องค์กร
จะต้องเผชิญ ได้แก่ The VUCA Report

- Volatility การระเหย
- Uncertainly ความไม่แน่นอน
- Complexity ความซับซ้อน
- Ambiguity ความคลุมเครือ



ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยใช้เครื่องมือหรือวิธีการต่างๆ ในการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร ยกตัวอย่างเครื่องมือ เช่น OKR (Objectives & Key Result)

๑. OKR (Objectives & Key Result)

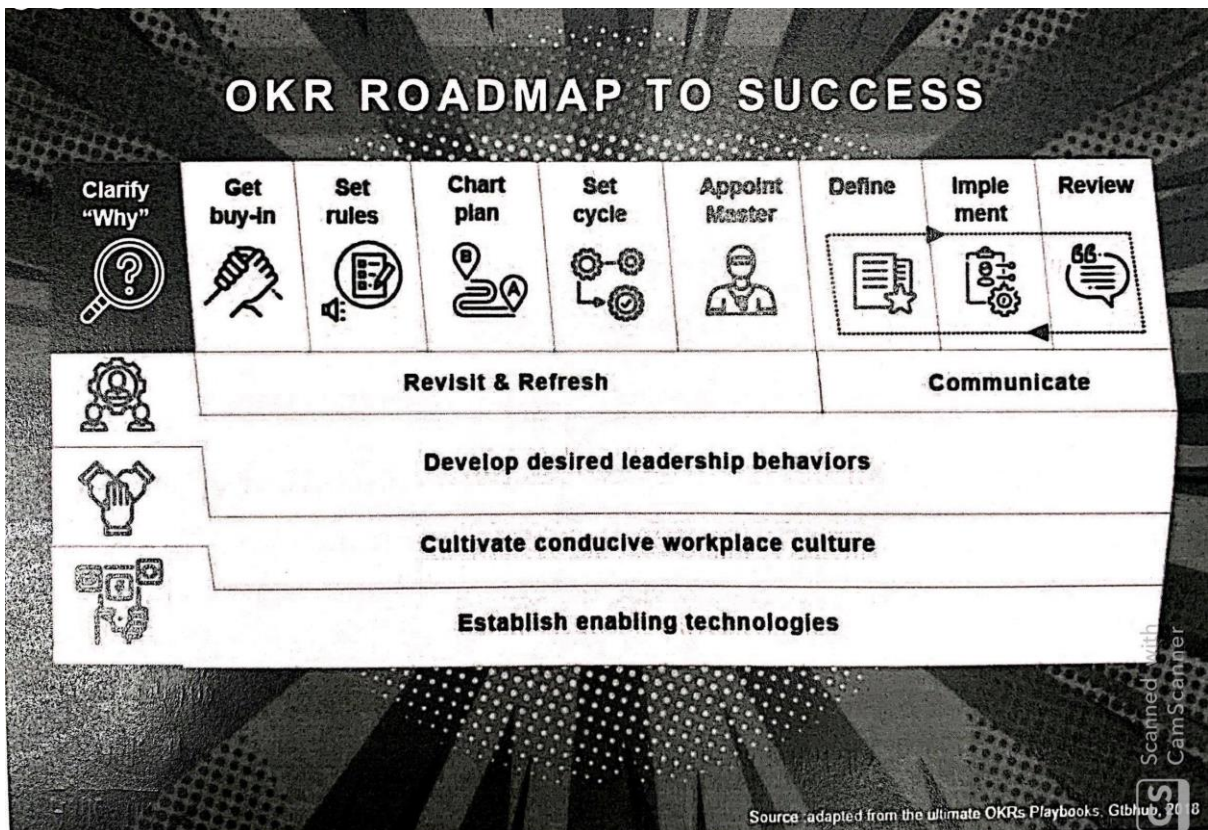
คือ วิธีการตั้งเป้าหมายให้แต่ละคน โดยเป้าหมายของทุกๆ คนสอดคล้องกันทั้งองค์กร

ข้อดีของ OKR

๑. ทุกคนทำงานเพื่อจุดมุ่งหมายเดียวกัน
๒. สร้างวินัยและการ Focus งาน
๓. ช่วยสร้างกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและวัดผลได้
๔. ทุกคนรู้งานที่สำคัญที่สุดขององค์กรและของทุกคนในองค์กร
๕. สร้างความโปร่งใสของงานภายในองค์กร

- Objectives - เป้าหมายหลักขององค์กร
 Key Results - ผลลัพธ์ของเป้าหมายที่เราตั้งขึ้น

OKR ROADMAP TO SUCCESS



๒. Agile HR

Agile คือ แนวคิดการทำงานที่เข้ามาแทนที่การทำงานแบบลำดับขั้น (Waterfall) โดยเน้นความรวดเร็ว ว่องไว ยืดหยุ่น มีแนวทางสำคัญคือ

๑. เน้นที่การให้ความสำคัญกับ “คน”
๒. เน้นที่การสร้างซอฟต์แวร์ที่ใช้งานได้จริงมากกว่ายัดเยียดเอกสารหรือรายงาน
๓. เน้นที่การทำงานร่วมกันระหว่างนักพัฒนาและลูกค้าหรือผู้ใช้ตลอดโครงการ
๔. เน้นที่การรับความเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

๓. Design thinking

คือ การคิดแก้ปัญหาที่สามารถนำไปสร้างสรรค์นวัตกรรมได้ (การแก้ปัญหา + ความคิดสร้างสรรค์ + คน)

๑. Empathize
๒. Define (The problem)
๓. Ideate
๔. Prototype
๕. Test

Challenges of HR Today

- Focus on digitalization
- Gig economy (หาคนเก่งจากภายนอกองค์กร)
- Talent sourcing

องค์ประกอบของ HR Transformation

๑. โครงสร้างการทำงาน HR ที่ยืดหยุ่น คล่องตัว
๒. กลยุทธ์ด้านการสื่อสารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน เข้าใจและตอบโจทย์ธุรกิจ
๓. ทีมงานที่หลากหลายใช้ศักยภาพของสมาชิกในทีมที่เป็นจุดแข็งและมีความแตกต่าง
๔. การพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน HR
๕. สร้าง Quick Win ในการทำงาน HR ตลอดเวลา
๖. การสร้าง HR Branding ทั้งภายในและภายนอก
๗. Powerful HR & OD Tools
๘. ทำงาน HR ให้วัดจับต้องได้ ประเมินได้
๙. Top management สนับสนุนทำให้งาน HR เป็นงานของ Line

๕ อันดับงาน HR ที่องค์กรหรือผู้บริหารสูงสุดในองค์กรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในปี ๒๐๑๙

- | | |
|------------------------------------|--|
| ๑. Developing Digital Skill
๕๖% | การพัฒนาทักษะใหม่ๆ ของพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีจากภายนอก |
| ๒. Change Management
๕๑% | การสร้างความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของพนักงานและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้บริหาร |
| ๓. HR Digital
๔๙% | การนำ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ |
| ๔. Agile Organization
๔๗% | การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้มีความคล่องตัว |
| ๕. Leadership Development
๔๕% | การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร |

๕ ประเด็นหลักที่หน่วยงาน HR ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ในปี ๒๐๑๙

- | | |
|------------------------------------|--|
| ๑. Developing Digital Skill
๕๓% | การพัฒนาทักษะใหม่ๆ ของพนักงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีจากภายนอก |
| ๒. HR Digital
๕๒% | การนำ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ |
| ๓. Competency Development
๔๖% | การพัฒนาพนักงานให้มีขีดความสามารถสูง |
| ๔. Leadership Development
๔๕% | การพัฒนาภาวะผู้นำในองค์กร |
| ๕. Change Management
๔๔% | การสร้างความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของพนักงานและความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงแก่ผู้บริหาร |

๕ อันดับเครื่องมือที่หน่วยงาน HR ควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในปี ๒๐๑๙

- | | |
|--|---|
| ๑. Employee Engagement
Competency Management
๖๙% | การสร้าง Employee Engagement ในองค์กร
ระบบบริหารความสามารถ |
| ๒. Leadership Development
๖๗% | การพัฒนาภาวะผู้นำ |
| ๓. Knowledge Management
๖๖% | การบริหารจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
Learning Organization |
| ๔. Digital Transformation
๖๕% | การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ |

Top ๑๐ University Trends

๑. วิทยาลัยการศึกษามีลดลง
๒. การขยายการศึกษามากขึ้น
๓. National International Strategie
๔. การกระจายเงินทุนสู่มหาวิทยาลัย
๕. Multi – sector cooperation
๖. Education Technology
๗. Demand for specific skill
๘. Brand and Value
๙. Impact of English
๑๐. Focus on the student Experience

Digital Tools for Future HR

เทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทกับภารกิจของ HR

๑. HR App
๒. AI
๓. Robot Staff
๔. Sensor of Detection
๕. AR / VR / Hologram
๖. Neuroscience & Brain Tech

นางสาวชุลีพร บุรณสมภพ
ผู้สรุป