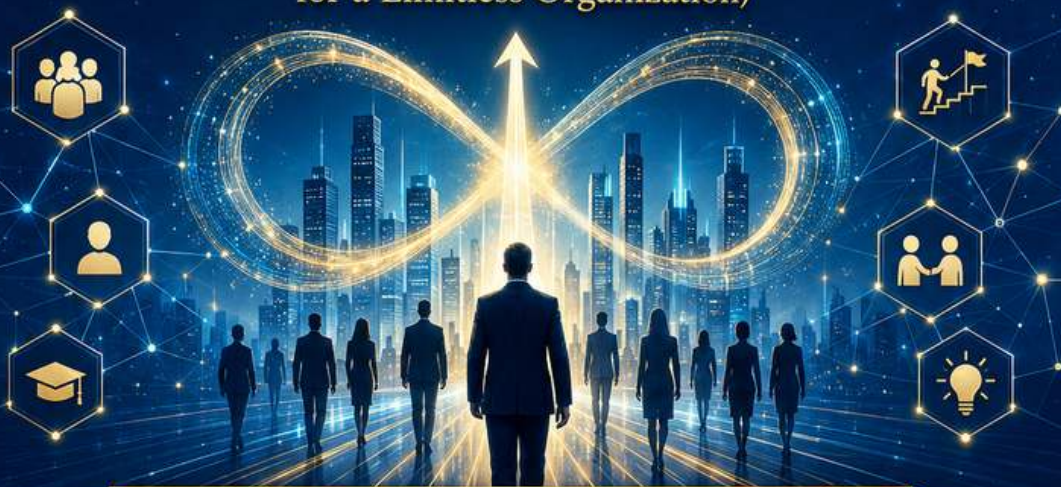


HR อัจฉริยะ ปั้นคน อัจฉริยะ ให้องค์กรไร้ขีดจำกัด

(Smart HR: Building Smart People
for a Limitless Organization)



“

HR อัจฉริยะไม่ใช่แค่ผู้คัดเลือกคน

แต่คือสถาปนิกผู้สร้างอนาคตองค์กรด้วยแนวคิด
ร่วมทางฝัน “ปั้นคนอัจฉริยะให้องค์กรไร้ขีดจำกัด”

”

สมชาติ กิจยรรยง

คำคมปลุกพลัง HR อัจฉริยะ

"HR ที่เก่งไม่ได้วัดที่หาคนเก่งได้กี่คน

แต่วัดที่ทำให้คนธรรมดากลายเป็นคนอัจฉริยะได้อย่างไร"

"องค์กรจะไร้ขีดจำกัด ก็ต่อเมื่อคนในองค์กรไม่ถูกจำกัด

ด้วยความกลัวที่จะเรียนรู้"

"หน้าที่ของ HR ไม่ใช่การควบคุมกฎ แต่คือการเปิดประตู

ให้ศักยภาพได้เติบโต"

"ป้อนคนให้มีหัวใจของเจ้าของ แล้วงานจะออกมาเกินร้อยเสมอ"

"ความฉลาดขององค์กร เริ่มต้นจากความใส่ใจ

ในทุกย่างก้าวของพนักงาน"

พลังแห่งการพัฒนาคน (People Development)

“งานของ HR ไม่ใช่การบริหารจัดการทรัพยากร แต่คือการดูแล

และดึงศักยภาพที่ดีที่สุดของ 'มนุษย์' ออกมา”

“สร้างคนให้เติบโต แล้วคนจะสร้างองค์กรให้ยิ่งใหญ่”

“ความสำเร็จของพนักงาน คือกระจกสะท้อนความสำเร็จของ HR”

“ผู้นำที่เก่ง ไม่ได้สร้างผู้ตามเพิ่ม แต่สร้างผู้นำคนใหม่ให้เติบโต”

พลังใจ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Culture & Empathy)

“หัวใจของ HR คือ 'ความเข้าใจ' เพราะเราฟังเสียงที่ไม่ค่อยมีใครได้ยิน และ

ดูแลความรู้สึกที่มักถูกมองข้าม”

“วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ไม่ได้สร้างได้ในวันเดียว

แต่เริ่มจากความใส่ใจในทุกๆ วัน”

“จงสร้างที่ทำงานให้เป็นบ้านหลังที่สอง

ที่ทุกคนอยากลุกขึ้นมาทำงานด้วยรอยยิ้ม”

“ความผูกพันของพนักงาน (Engagement)

เริ่มต้นจากความจริงใจที่เรามอบให้เขาก่อน”

พลังแห่งการแก้ปัญหาและก้าวต่อไป (Resilience)

“เบื้องหลังความราบรื่นของบริษัท

คือการแก้ปัญหาพันแปดร้อยอย่างที่ HR จัดการไว้ให้”

“วันที่ยากที่สุด คือวันที่เราได้เรียนรู้และเก่งขึ้นเป็นสองเท่า”

“เป็นที่พึ่งให้คนอื่นได้ แต่อย่าลืมเติมพลังใจให้ตัวเองด้วยนะ HR”

“ทุกปัญหาคน มีทางออกเสมอ

ถ้ารักษาความแฟร์และความเข้าใจไว้คู่กัน”

หน้าลิขสิทธิ์อีก

สถาบันส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร(IBC GROUP)

HR อัจฉริยะปั้นคนอัจฉริยะให้องค์กรไร้ขีดจำกัด พิมพ์ครั้งที่ 1 2569

(Smart HR: Building Smart People for a Limitless Organization)

ราคา-200-บาท

ข้อมูลบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

- **มองเห็นเพชรในตม:** คนทุกคนมีจุดเด่น หน้าที่ของผู้นำและ HR คือ การเจียระไนให้ถูกจุด ไม่ใช่การตัดทิ้ง
- **สร้างพื้นที่ปลอดภัย (Safe Space):** ความคิดสร้างสรรค์เกิดขึ้นไม่ได้ หากความผิดพลาดกลายเป็นความกลัว
- **เติบโตไปพร้อมกัน:** เมื่อฝ่ายHRปั้นคนอัจฉริยะให้พนักงานเก่งขึ้น องค์กรก็ก้าวไกลขึ้นอย่างไร้ขีดจำกัด
- **ให้คุณค่ามากกว่าตัวเลข:** แรงขับเคลื่อนที่แท้จริงมาจากความรู้สึกมีตัวตน และมีคุณค่าในงานที่ทำ

ISBN (E-BOOK)-978-616-95315-7-9

บรรณาธิการต้นฉบับ สมชาติ กิจยรรยง

ศิลปกรรม/ออกแบบปก นางสาววิวรรณ ไชยวัชรนนท์

พิสูจน์อักษรโดย นางสาวสุภารัตน์ ต่ายจัน

อีเมล sudarat.tyj@gmail.com

จัดพิมพ์ และจัดจำหน่ายโดยสมชาติ กิจยรรยง

399 ถ.ลาดพร้าว121 คลองจั่น บางกะปิ กทม.10240

คำนำ

HR อัจฉริยะปั้นคนอัจฉริยะให้องค์กรไร้ขีดจำกัด

(Smart HR: Building Smart People for a Limitless Organization)

การเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ: ยุคสมัยที่หมุนไปอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรต้องปรับตัว และทรัพยากรมนุษย์คือหัวใจสำคัญบทบาทใหม่ของHR อัจฉริยะ: การนำข้อมูล (Data) และปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้เพื่อวิเคราะห์ และวางแผนพัฒนาคนอย่างแม่นยำ การปั้นคนอัจฉริยะ: การส่งเสริมศักยภาพพนักงานให้ตรงจุด ลดข้อจำกัด และสร้างการเติบโตแบบไร้ขีดจำกัดร่วมกับองค์กร

ในโลกยุคดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายอย่างไร้ขีดจำกัด การบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การดูแลเอกสารหรือการจัดการงาน Routine อีกต่อไปแต่ได้ก้าวสู่บทบาทของ "HR อัจฉริยะ" ที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ ข้อมูลเชิงลึก และเครื่องมืออันทันสมัยเข้ามาบูรณาการในการทำงาน หนังสือชุดนี้ จึงมุ่งนำเสนอแนวทางและกลยุทธ์ที่สำคัญในการยกระดับศักยภาพของ HR เพื่อทำหน้าที่เป็น "สถาปนิก" ผู้ออกแบบและ **ปั้นคนอัจฉริยะ** ให้แก่องค์กรไร้ขีดจำกัด พร้อมรับมือกับทุกความเปลี่ยนแปลง และเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคตท่ามกลางกระแสการแข่งขันที่ดุเดือด

พลังที่แท้จริงขององค์กรไม่ได้อยู่ที่เทคโนโลยีหรือเงินทุน หากแต่อยู่ที่ **"คน"** เมื่อหัวใจของการขับเคลื่อนองค์กรคือบุคลากร ผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่จึงหนีไม่พ้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ต้องแปลงโฉมเป็น **HR อัจฉริยะ** ผู้มองเห็นศักยภาพที่ซ่อนอยู่ และรู้วิธีดึงเอาพลังเหล่านั้นออกมาใช้อย่างคุ้มค่า หนังสือ/บทความฉบับนี้ จะพาทุกท่านไปสำรวจวิธีคิด และกระบวนการทำงานที่จะเปลี่ยน HR ให้กลายเป็นผู้สร้าง พร้อม**ปั้นคนอัจฉริยะ**ให้องค์กรไว้ขีดจำกัดไปด้วยกันอย่างแท้จริง

"HR อัจฉริยะ ปั้นคนอัจฉริยะให้องค์กรไว้ขีดจำกัด" คือบทความเปิดประเด็นที่สะท้อนการเปลี่ยนผ่านของฝ่ายทรัพยากรบุคคล จากงานเอกสารสู่การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลขับเคลื่อนศักยภาพพนักงาน เพื่อนำพากลยุทธ์องค์กรก้าวข้ามข้อจำกัดในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืนสำหรับงานเขียนเล่มนี้เพื่อเสริมสร้างให้ผู้อ่านได้พัฒนากลายเป็นบุคคลอัจฉริยะที่สมบูรณ์แบบมากขึ้น เพื่อที่จะได้เสริมสร้างและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรอัจฉริยะ

โดยความสำคัญของการทำให้มีอัจฉริยะเริ่มตั้งแต่ การพัฒนาตนเอง ไปจนถึงการขับเคลื่อนความก้าวหน้าของสังคม และเทคโนโลยีอัจฉริยะภาพช่วยให้บุคคลสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ดีขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในขณะที่ระบบอัจฉริยะ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ช่วยอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน และยกระดับคุณภาพชีวิตโดยรวม

การตระหนักรู้ในตนเอง และการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งสามารถที่จะนำพาตนเองหรือทีมงานก้าวไปสู่การเป็น “องค์กรอัจฉริยะ” ได้อย่างยั่งยืนนั่นเองครับ

ด้วยความปรารถนาดี

สมชาติ กิจยรรยง

สารบัญ HR อัจฉริยะปั้นคนอัจฉริยะให้องค์กรไร้ขีดจำกัด

(Smart HR: Building Smart People for a Limitless Organization)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 1 ความท้าทายใหม่สำหรับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (New challenges for human resource management)	1
บทที่ 2 ผู้บริหารในมิติสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Executives in a Changing Situation)	14
บทที่ 3 กลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human resource management strategy)	33
บทที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development strategy)	40
บทที่ 5 แนวคิดใหม่ในการพัฒนาองค์กรยุคใหม่ (New concepts for developing modern organizations)	44
บทที่ 6 กระบวนการพัฒนาบุคลากรในองค์กร (Human resource development process in the organization)	59
บทที่ 7 ทักษะที่ใช้ในการทำงานจำเป็นในอนาคต (Skills needed for future work)	65
บทที่ 8 วิธีเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น (How to increase work efficiency)	69

สารบัญ HR อัจฉริยะปั้นคนอัจฉริยะให้องค์กรไร้ขีดจำกัด

(Smart HR: Building Smart People for a Limitless Organization)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 9 เทคนิคการบริหารเวลาที่ดีทำให้งานและชีวิตให้สมดุล (Good time management techniques create a balance between work and life)	77
บทที่ 10 แนวคิดสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรในองค์กร (Ideas for creating motivation for employees in the organization)	82
บทที่ 11 Work Life Balance คืออะไร ทำอย่างไรถึงจะตอบโจทย์ คนรุ่นใหม่ (What is Work Life Balance? How to meet the needs of the new generation?)	89
บทที่ 12 คนรุ่นใหม่สิ่งที่ Gen Z และ Millennial ต้องการจากที่ ทำงาน (What Gen Z and Millennials want from the workplace)	94
บทที่ 13 ทักษะ Soft Skills คืออะไร? สำคัญอย่างไรต่อการทำงาน ในยุคปัจจุบัน (What are soft skills? Why are they important for today's workplace?)	99

สารบัญ HR อัจฉริยะปั้นคนอัจฉริยะให้องค์กรไร้ขีดจำกัด

(Smart HR: Building Smart People for a Limitless Organization)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 14 พฤติกรรมการเดทของวัยรุ่น Gen Z เปลี่ยนไปจากเดิม (Gen Z teens' dating behavior has changed)	114
บทที่ 15 สถานการณ์ความสัมพันธ์แบบคลุมเครือ ที่นิยมในหมู่ เจน Z (Ambiguous relationship scenarios popular among Gen Z)	119
บทที่ 16 เทคนิคการทำงานเป็นทีมให้ประสบความสำเร็จ (Techniques for successful teamwork)	124
บทที่ 17 อัจฉริยะในการทำงานประเภทต่างๆ คุณเป็นคนประเภทไหน (Genius in various types of work, what type of person are you?)	128
บทที่ 18 รู้จักกลุ่มพนักงานอัจฉริยะผู้ขับเคลื่อนนวัตกรรมขององค์กร (Meet the talented workforce that drives your organization's innovation)	134
บทที่ 19 เทคนิคที่ดีสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Good techniques for increasing work efficiency)	138
บทที่ 20 องค์กรอัจฉริยะ (Organization Intelligence)	149
บทที่ 21 เทคนิควางแผนงาน ให้มีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน (Planning techniques for efficiency at every step)	162

สารบัญ HR อัจฉริยะปั้นคนอัจฉริยะให้องค์กรไร้ขีดจำกัด

(Smart HR: Building Smart People for a Limitless Organization)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 22 ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Communication skills)	170
บทที่ 23 ทักษะการสื่อสาร เพื่อการทำงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (Communication skills for effective organizational work)	178
บทที่ 24 วิธีการสื่อสารแบบมืออาชีพ (How to communicate professionally)	187
บทที่ 25 การ สื่อสาร เมื่อพูด ฟังรู้เรื่องให้คนฟังเข้าใจ (Communication: When speaking, people can understand and make others understand)	192
บทที่ 26 เสริมสร้างศักยภาพผู้นำในการทำงาน (Strengthening leadership potential in the workplace)	197
บทที่ 27 ก้าวสู่การเป็นผู้นำที่ดีอย่างที่ทุกองค์กรต้องการ (Step into becoming the good leader that every organization needs)	204
บทที่ 28 ทำไมการพัฒนาตนเองถึงสำคัญในยุคปัจจุบัน (Why is self-development important in today's era?)	218

สารบัญ HR อัจฉริยะปั้นคนอัจฉริยะให้องค์กรไร้ขีดจำกัด

(Smart HR: Building Smart People for a Limitless Organization)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 29 รับผิดชอบอย่างไรให้ใจเป็นสุข (How to take responsibility and have a happy heart)	231
บทที่ 30 วิธีสร้างความร่วมมือ และประสานพลังในองค์กร (How to build collaboration and synergy in your organization)	236
บทที่ 31 กลยุทธ์การบริหารองค์กรภายใต้สภาวะเปลี่ยนแปลง (Corporate management strategies under changing circumstances)	240
บทที่ 32 การบริหารจัดการคนเก่งในองค์กร (Talent Management)	250
บทที่ 33 การพัฒนาบุคลากรกลยุทธ์ที่ทรงพลังสู่องค์กรชั้นนำ (Human resource development: a powerful strategy for leading organizations)	262
บทที่ 34 การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคล ให้สมบูรณ์แบบ (Developing a complete human resource information system)	282
บทที่ 35 การแจ้งและหารือผลของการปฏิบัติงาน (Notification and discussion of work results)	294

สารบัญ HR อัจฉริยะปั้นคนอัจฉริยะให้องค์กรไร้ขีดจำกัด

(Smart HR: Building Smart People for a Limitless Organization)

เรื่อง	หน้า
บทที่ 36 ศิลปะในการสร้างศักยภาพให้กับตนเอง (The arts builds latency gives with oneself)	300
บทที่ 37 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล (Laws related to human resource management)	307
บทที่ 38 พัฒนาบุคลากรอย่างไรให้ผ่านพ้นอุปสรรค (How to develop personnel to overcome obstacles)	311
บทที่ 39 สื่อที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร (Media used for personnel development)	319
บทที่ 40 เทคนิคการประเมินผลงานแบบสมดุล (Performance Appraisal using Balanced Scorecard (BS))	294
บรรณานุกรม	338

บทนำ

HR อัจฉริยะปั้นคนอัจฉริยะให้องค์กรไร้ขีดจำกัด

(Smart HR: Building Smart People for a Limitless Organization)

บุคคลอัจฉริยะ หมายถึงผู้ที่มีความสามารถทางสติปัญญา ความคิดสร้างสรรค์ หรือความคิดริเริ่มที่โดดเด่นกว่าคนทั่วไปอย่างเห็นได้ชัด ความสามารถนี้มักวัดด้วยค่า IQ ที่สูงมาก และยังรวมถึงความสามารถในการคิด และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนด้วย นอกจากนี้ผลงานของอัจฉริยะมักเปลี่ยนแปลงมุมมองที่มีต่อโลกในสาขานั้นๆ เช่น งานของ อัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ ในวงการฟิสิกส์

คุณสมบัติและลักษณะเด่น: สติปัญญาและความสามารถพิเศษ: มีความสามารถทางสติปัญญาที่สูงเป็นพิเศษ ซึ่งวัดได้จากการทดสอบเชาวน์ปัญญา

ความคิดสร้างสรรค์: ไม่เพียงแต่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ แต่ยังรวมถึงความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการถึงสิ่งใหม่ๆ ที่คนอื่นมองไม่เห็น

ความสามารถในการแก้ปัญหา: มีทักษะในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การเรียนรู้: มีความสงสัยใคร่รู้และเปิดกว้างต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

การนำไปใช้ประโยชน์: มีความสามารถในการนำปัญญาและความสามารถไปสร้างสรรค์สิ่งประดิษฐ์ การค้นพบ หรือผลงานศิลปะที่เปลี่ยนมุมมองของผู้คน

ความแตกต่างกับบุคคลที่ฉลาดมาก: บุคคลที่ฉลาดมาก: มักจะมีความสามารถในการประมวลผลข้อมูลจำนวนมากและใช้เหตุผลเชิงตรรกะได้อย่างยอดเยี่ยม

อัจฉริยะ: มีความสามารถมากกว่านั้นคือการมองเห็นเป้าหมายที่คนอื่นไม่เห็นและสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้ และผลงานของพวกเขาสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ได้

ส่วนองค์กรอัจฉริยะคือองค์กรที่ใช้ข้อมูล ความรู้ และเทคโนโลยีในการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขัน โดยมีการบูรณาการองค์ประกอบทั้งด้านบุคลากร กระบวนการ และเทคโนโลยี เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ขับเคลื่อนการตัดสินใจที่ชาญฉลาด และสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบสำคัญขององค์กรอัจฉริยะ:บุคลากร: มีความรู้ ทักษะ และศักยภาพที่โดดเด่น พร้อมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับปัญหาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

กระบวนการ: มีการจัดการความรู้ที่ทันสมัย ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นระบบอิเล็กทรอนิกส์ และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

เทคโนโลยี: ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ, แอปพลิเคชัน และ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยเสริมศักยภาพให้พนักงาน และทำให้การทำงานเป็นอัตโนมัติ

ข้อมูล: ใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจที่แม่นยำ และ รวดเร็ว

ลักษณะเด่นขององค์กรอัจฉริยะก็คือเพิ่มประสิทธิภาพ:

สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าและลดความเสี่ยง

สร้างสรรค์นวัตกรรม: สามารถคิดค้นรูปแบบธุรกิจใหม่ๆ และ แหล่งรายได้ใหม่ๆ ได้

ตอบสนองเร็ว: สามารถคาดการณ์ และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว

มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง: มีวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่พัฒนา ปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

มีความยืดหยุ่น: สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 1 ความท้าทายใหม่สำหรับฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ **(New challenges for human resource management)**

ฝ่ายบริหารงานบุคคล เป็นส่วนสำคัญที่ต้องรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ เกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานอย่างมาก มีอะไรบ้างที่ต้องรับมือบ้าง

ความท้าทายใหม่สำหรับฝ่ายบริหารงานบุคคลที่ต้องรับมือในปีที่ผ่านมา

ปี 2024 เป็นอีกปีที่หลายองค์กรต้องมีการปรับตัวอย่างมาก เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมการทำงานหลายอย่างทำให้องค์กรและพนักงานต้องมีการปรับตัวไปพร้อมๆ กันเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ ซึ่งฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องคิดกลยุทธ์รับมือกับเหตุการณ์เช่นนี้เอาไว้ด้วย

5 ความท้าทายที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องพร้อมรับมือ

ฝ่ายบริหารงานบุคคลที่ต้องมีการจัดการวางแผนรับมือเกี่ยวกับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการลาออก การลาป่วยเนื่องจากเป็นโควิด-19 ปัญหาสุขภาพจิตของพนักงานและอื่นๆ อีกมากมายในบทความนี้ได้รวบรวมความท้าทายที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องรับมือเอาไว้แล้ว

1. รับมือกันการทำงานแบบ Hybrid Work

การล็อกดาวน์ของ Covid-19 ทำให้หลายองค์กรนิยมทำงานจากทางไกลกันอย่างมาก และตอนนี้ก็เริ่มที่จะกลับไปทำงานที่ออฟฟิศหรือสำนักงานกันแล้ว แต่ก็มีพนักงานจำนวนมากที่ยังต้องการทำงานอย่างยืดหยุ่นหรือ Work from Home ต่อไป และมีแนวโน้มว่าพนักงานออฟฟิศที่ไม่ได้ทำงานในรูปแบบไฮบริด เริ่มมีการพิจารณาจะออกจากงานมากขึ้นด้วย เพราะรู้สึกว่าการทำงานแบบไฮบริดก็มีประสิทธิภาพที่ดีไม่แพ้กัน ซึ่งนี่ก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่หลายบริษัทเอามาเป็นจุดดึงดูดสรรหา รับสมัครคน ซึ่งในจุดนี้ก็เป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องมีการปรับตัวและพัฒนากลยุทธ์ต่าง ๆ ให้เท่าทันกับวัฒนธรรมการทำงาน

2. บันทึกตัวเลขการลาป่วยให้แม่นยำ

องค์กรต้องเตรียมพร้อมสำหรับการขาดงานมากขึ้นในปีนี้อเนื่องจากโรคระบาดที่ยังไม่หมดไป ทำให้ต้องมีการเก็บข้อมูลวันลาของพนักงานแต่ละคนอย่างถูกต้องและแม่นยำ เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการอย่างถูกต้อง และการลาต้องไม่กระทบกับเวลาในการทำงานด้วย การใช้เทคโนโลยีเพื่อตรวจสอบการขาดงาน ผู้ที่ต้องกักตัวหรือผู้ที่มีอาการป่วย อย่างโควิด-19 เป็นเวลานาน จะช่วยให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลจัดการกับการขาด ลางานได้ดีขึ้น และสามารถวางแผนคุ้มครองสุขภาพของพนักงานได้ด้วย เพื่อทำให้ส่งผลกระทบต่อองค์กรน้อยที่สุด และยังคงดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างไม่มีติดขัด

3. ความเป็นอยู่ของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญ

สุขภาพจิตถือเป็นสาเหตุอันดับหนึ่งของการป่วยในปีที่แล้ว นำหน้าโควิด-19 จากงานวิจัย UK PLC 2021 Workforce Health Report บอกว่ามีการขาดงานจากปัญหาสุขภาพจิต คิดเป็นสัดส่วนเกือบหนึ่งในห้า (19%) เลยทีเดียว ทำให้การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยบันทึกข้อมูลการขาด ลา ของพนักงาน นั้นจะช่วยให้บันทึกข้อมูลได้แม่นยำ ชัดเจน โปร่งใสมากขึ้น ตลอดจนการทำข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวโน้มเกี่ยวกับสุขภาพ ที่สามารถช่วยให้ผู้จัดการ หรือฝ่ายบริหารงานบุคคล เห็นพนักงานที่อาจประสบปัญหาสุขภาพจิต แล้วสามารถให้ความช่วยเหลือได้ทัน

4. รับมือกับการลาหยุดที่อาจเพิ่มขึ้น

ในปีนี้สถานการณ์เริ่มกลับมาปกติ ทำให้การท่องเที่ยวเริ่มกลับมาคึกคักอีกครั้ง ทำให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องกลับมารับมือกับการลางาน หรือคำขอวันหยุดเพิ่มเติมของพนักงาน เพราะพนักงานวางแผนที่จะลางานเพื่อไปเที่ยวพักผ่อนมากขึ้น และการมีวันลาประจำปี ถือเป็นสิ่งสำคัญต่อสุขภาพกายและจิตใจของพนักงานเช่นกัน ดังนั้น ฝ่ายบริหารงานบุคคลอาจจะต้องมีการบันทึกและจัดการวันขาด วันลา ของพนักงานให้ดี เพราะอาจเกิดปัญหาพนักงานหยุดพร้อมกันจนมีคนทำงานไม่พอ

การลงทุนในเทคโนโลยีอย่างโปรแกรมบริหารงานบุคคล มาช่วยจัดการข้อมูลของพนักงาน เกี่ยวกับวันขาด วันลา ตารางการทำงาน ก็จะช่วยลดภาระงานในฝ่ายบริหารงานบุคคล มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างถูกต้อง และทำให้การขออนุมัติวันลาเป็นไปอย่างราบรื่นนั่นเอง

5. รับมือกับการลาออกที่อาจเพิ่มมากขึ้น

องค์กรจำนวนมาก ต้องเตรียมรับมือกับการลาออกครั้งใหญ่ ซึ่งการวิจัยจาก Microsoft พบว่า 41% ของพนักงานกำลังพิจารณาลาออกจากงาน ทำให้ฝ่ายบริหารงานบุคคลแต่ละองค์กรต้องมีการประเมินและทบทวนผลการทำงานเป็นประจำ และมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้เข้ากับยุคสมัยปัจจุบันมากที่สุด การรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก เพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาและดำเนินธุรกิจต่อไปได้ การมองเห็นถึงปัญหา และให้ความสำคัญกับพนักงาน สามารถช่วยให้องค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้มั่นใจได้ว่าพนักงานมีแรงจูงใจในการสร้างผลงานให้กับองค์กรต่อไปได้

ความท้าทายที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลต้องเจอในปีนี ไม่ว่าจะเป็นการลาออกของพนักงาน การลางานจากอาการ ป่วย ปัญหาสุขภาพจิตของพนักงาน ล้วนเป็นสิ่งที่ฝ่ายบริหารงานบุคคลขององค์กรต้องรับมือตลอดปีที่ผ่านมา หากมีการรับมือที่ไม่ดีก็อาจส่งผลเสียต่อตัวองค์กร และเกิดปัญหาตามมาได้ เช่น พนักงานลาออกจำนวนมากจนไม่มีพนักงานทำงาน การลงบันทึกข้อมูลวันขาด วันลา ที่ไม่ถูกต้อง เป็นสิ่งที่

ต้องระมัดระวังอย่างมาก บางองค์กรจึงมีการเลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลที่ออกแบบมาเพื่อจัดการกับข้อมูลต่างๆ ของพนักงานในองค์กร พร้อมมีการลงบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระเบียบ โปร่งใส เรียกดูข้อมูลหรือแนวโน้มเชิงสถิติที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของฝ่ายบริหารงานบุคคลได้ ทำให้สามารถจัดสรรทรัพยากรบุคคลในองค์กรได้ง่ายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Cr: humansoft.co.th/th/blog/challenges-for-hr-teams

20 ความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคลอันดับต้นๆ ในปี 2568 และวิธีแก้ไข

ยอมรับกันเถอะว่างานทรัพยากรบุคคลในปี 2568 ไม่ใช่เรื่องง่ายสำหรับคนใจไม่สู้ระหว่างวิกฤตเศรษฐกิจที่ผันผวน การเปลี่ยนแปลงของ AI และกระแส Great Employee Shrug (หรือที่รู้จักกันในชื่อการมีส่วนร่วมต่ำ) ผู้นำฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำลังเผชิญกับสถานการณ์ที่โหดร้ายยิ่งกว่าที่เคย โดยที่มือข้างหนึ่งถูกมัดไว้ข้างหลัง แต่ข่าวดีก็คือ ถึงแม้จะต้องเผชิญกับความท้าทาย แต่ทางออกก็อยู่ไม่ไกล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากคุณรู้ว่าต้องมองหาจากที่ไหน (สไปลล์เตือน: การยอมรับมีบทบาทสำคัญ)

ต่อไปนี้เป็น 20 ความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคลอันดับต้นๆ ที่เราพบเห็นในปี 2568 โดยได้รับการสนับสนุนจากข้อมูลจากรายงาน State of Recognition ประจำปี 2568 ของ เรา

ปัญหาใหญ่ที่สุดของฝ่ายทรัพยากรบุคคลในปี 2568 (และวิธีแก้ไขด้วยการตระหนักรู้)

การเป็นผู้นำด้าน HR ในปัจจุบันนั้นเปรียบเสมือนการเล่นเกมตีตัวคู่กัน มีเพียงตัวคู่กันเท่านั้นที่ประสบกับภาวะหมดไฟ การลาออก การไม่ผูกพันกับองค์กร และปัญหาอื่นๆ อีกนับสิบอย่างที่ทำให้พนักงานหมดไฟ แต่กลับมีความมั่นคงในงานมากกว่าพนักงานส่วนใหญ่และในขณะที่เครื่องมือและเทรนด์ใหม่ๆ ไหลทะลักเข้ามาในกล่องจดหมายของคุณทุกวัน กลยุทธ์หนึ่งกลับมีประสิทธิภาพเหนือกว่ากลยุทธ์อื่นๆ อย่างเจียบๆ นั่นคือ การยกย่อง ไม่ใช่การยกย่องแบบปีละครั้งหรือแค่ฝุ่นผง เรากำลังพูดถึงการชื่นชมที่จริงใจ บ่อยครั้ง และมีความหมาย ซึ่งเป็นการยกย่องที่เชื่อมโยงผู้คนเข้ากับจุดมุ่งหมายเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและทำให้ทีมอยากอยู่ต่อจริงๆ ด้วยข้อมูลเชิงลึกล่าสุดจาก Achievers Workforce Institute (AWI) และข้อมูลพนักงานทั่วโลกต่อไปนี่คือความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคล 20 อันดับแรกที่คุณอาจเผชิญในปี 2568 พร้อมวิธีแก้ไขแต่ละข้อด้วยการยอมรับที่ได้ผลจริง เพราะเอาเข้าจริงแล้ว พนักงานไม่ได้ขอให้เกิดปาฏิหาริย์ แต่ขอให้ได้รับการมองเห็น

1. การมีส่วนร่วมที่ลดน้อยลง

มีพนักงานเพียง 26% เท่านั้นที่บอกว่าพวกเขารู้สึกมีส่วนร่วมในงาน นั่นไม่ใช่ภาวะตกต่ำ แต่มันคือวิกฤต

แก้ไข: สร้างการรับรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจวัตรประจำวันของคุณ พนักงานที่ได้รับการยอมรับทุกสัปดาห์มีแนวโน้มที่จะรู้สึกมีส่วนร่วมมากขึ้นถึง 3 เท่า

2. ความเสี่ยงจากการคงอยู่

มีพนักงานเพียง 22% เท่านั้นที่วางแผนจะอยู่ในตำแหน่งนี้ต่อไปในปีหน้า แะจ้ง

แก้ไข: การยกย่องคือกลยุทธ์การรักษาพนักงาน ที่ดีที่สุดของคุณ การยกย่องรายสัปดาห์ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะมองเห็นอนาคตระยะยาวกับบริษัทของคุณมากขึ้นถึง 6 เท่า

3. จุดบอดของผู้จัดการ

มีพนักงานเพียง 15% เท่านั้นที่ได้รับการยอมรับจากผู้จัดการอย่างสม่ำเสมอ และเมื่อได้รับการยอมรับเช่นนี้ ทุกอย่างก็จะได้รับการยอมรับตามไปด้วย

แก้ไข: ฝึกฝนผู้จัดการให้เป็นผู้นำด้วยการยกย่อง ไม่ใช่แค่สิ่งที่ดีที่จะมี แต่มันคือหลักการความเป็นผู้นำ¹⁰¹

4. ความชัดเจนในความโกถาหล

92% ของพนักงานรู้สึกไม่ชัดเจนเกี่ยวกับความคาดหวัง

แก้ไข:การยกย่องสร้างความชัดเจน การยกย่องรายสัปดาห์ทำให้พนักงานมีโอกาสรับรู้ข้อมูลมากขึ้น 11 เท่าในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง

5. ช่องว่างการรับรู้

อัตราการได้รับการยอมรับรายสัปดาห์ลดลงจาก 29% เหลือ 19% ภายในปีเดียว ไม่ใช่แค่ลดลง แต่มันคือสัญญาณ

แก้ไข:ทำให้การยกย่องเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการประชุม การสนทนา หรือบนแพลตฟอร์มของคุณ ทุกที่ที่มีงาน คำชมเชยก็ควรตามมา

6. ภาวะหมดไฟและประสิทธิภาพการทำงานต่ำ

พนักงานเพียง 25% เท่านั้นที่รู้สึกว่าคุณทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

แก้ไข:ให้ความสำคัญกับความพยายาม ไม่ใช่แค่ผลลัพธ์ พนักงานที่ได้รับการยกย่องอย่างสม่ำเสมอมีแนวโน้มที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นถึง 2.6 เท่า

7. วัตถุประสงค์ที่ไม่เชื่อมโยงกัน

พนักงานเพียง 23% เท่านั้นที่รู้สึกว่าคุณงานของตนเชื่อมโยงกับจุดมุ่งหมายของบริษัท

แก้ไข:การรับรู้ที่สอดคล้องกับค่านิยมช่วยให้พนักงานเข้าใจผลกระทบของตนเอง และเชื่อมโยงความพยายามและภารกิจเข้าด้วยกัน

8. การขาดความเป็นเจ้าของ

พนักงานเพียงร้อยละ 25 เท่านั้นที่รู้สึกถึงความเป็นเจ้าของอย่างแท้จริง

แก้ไข:การยกย่องช่วยสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งการยกย่องรายสัปดาห์ทำให้พนักงานมีแนวโน้มที่จะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งมากขึ้นถึง 9 เท่า

9. การรับรู้ที่ไม่ลงจุด

มีพนักงานเพียง 21% เท่านั้นที่บอกว่ารางวัลคือรางวัลที่มีความหมายที่สุด นั่นหมายความว่าคุณไม่สามารถ "มอบบัตรของขวัญ" ให้กับพนักงานเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมได้

แก้ไข:เริ่มต้นด้วยข้อความ การชื่นชมอย่างเจาะจงและจริงใจนั้นทรงพลังยิ่งกว่าการกล่าวประเด็นเพียงอย่างเดียว

10. ผู้จัดการระดับกลางที่ไม่สนใจ

ประสิทธิภาพของผู้จัดการคือปัจจัยสำคัญที่จะตัดสินผลหรือทำลาย และการยอมรับคือรากฐานสำคัญ

แก้ไข:นำการยกย่องมาเป็นส่วนหนึ่งของ KPI และการประเมินผลงานของผู้นำ หากผู้นำของคุณไม่ยกย่อง แสดงว่าพวกเขาไม่ได้เป็นผู้นำ

11. การเลิกอย่างเจียบๆ

60% ของพนักงานกำลังมองหางานหรือเปิดรับข้อเสนองานอยู่

แก้ไข: การยอมรับเป็นแรงผลักดันให้เกิดความภักดี พนักงานที่รู้สึกว่าได้รับการยอมรับมีโอกาสดีสิบโตะในสายอาชีพระยะยาวกับบริษัทของคุณมากกว่าถึง 1.7 เท่า

12. การชื่นชมซึ่งกันและกันนั้นหายาก

พนักงานเพียง 15% เท่านั้นที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานเป็นประจำทุกสัปดาห์

แก้ไข: ทำให้ การรู้จำแบบเพียร์ทูเพียร์เป็นมาตรฐานทำให้มันง่ายมองเห็นได้ชัดเจน และทำให้มันสำคัญ

13. การยอมรับผูกติดกับรางวัลเท่านั้น

พนักงานเกือบครึ่งหนึ่ง (45%) กล่าวว่าการยกย่องจะมีผลกระทบมากที่สุดเมื่อเป็นสิ่งที่เฉพาะเจาะจงและไม่ใช้ตัวเงิน

แก้ไข: การยอมรับควรมีความหมายในตัวเอง — รางวัลคือเซอร์รี ไม่ใช่ชั้นเดียว

14. การเลื่อนไหลทางวัฒนธรรม

เมื่อการยอมรับลดลง ความสอดคล้องทางวัฒนธรรมก็ลดลงตามไปด้วย แล้วไงต่อ? สวัสดิ์ การไม่ผูกพัน

แก้ไข: ใช้การรับรู้เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมในแต่ละวัน ไม่ใช่แค่ในการต้อนรับหรือการประชุมในศาลากลางเท่านั้น

15. ความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการรวมเข้าด้วยกัน หยุดชะงัก

การยอมรับช่วยให้ผู้คนที่รู้สึกว่าตนเองได้รับการมองเห็น ได้ยิน และมีคุณค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในทีมที่มีความหลากหลาย

วิธีแก้ไข: เติมนช่องว่างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนขององค์กร สร้าง ความตระหนักรู้ถึง การมีส่วนร่วมผ่านบุคคลและวิธีการที่คุณยกย่อง

16. การขาดการรับรู้การพัฒนา

พนักงานครึ่งหนึ่งบอกว่าบริษัทของพวกเขาต้องการโอกาสในการเติบโตมากขึ้น แต่เราตระหนักถึงความพยายามในการเรียนรู้บ่อยเพียงใด

แก้ไข: ชื่นชมเส้นทางพัฒนา ไม่ใช่แค่ผลลัพธ์ คำว่า "คุณกำลังเติบโต" อาจทรงพลังพอๆ กับคำว่า "คุณทำได้สำเร็จ"

17. เทคโนโลยีมากเกินไป แต่การสัมผัสไม่เพียงพอ

แพลตฟอร์มการจดจำเป็นสิ่งที่ดี แต่ก็เฉพาะในกรณีที่ผู้คนใช้มันเท่านั้น

แก้ไข: ส่งเสริมการใช้งานรายวัน ปรับปรุงการเข้าถึงผ่านมือถือ และฟังการรับรู้ในกระบวนการทำงาน

18. รางวัลที่ไม่ตรงเป้าหมาย

พนักงาน 71% ชอบบัตรของขวัญขณะที่ 45% ให้ความสำคัญกับการมอบของขวัญที่ไม่ใช่เงินมากที่สุด เห็นได้ชัดว่ารูปแบบเดียวไม่ได้เหมาะกับทุกคน

วิธีแก้ไข: มอบความยืดหยุ่นและให้พนักงานเลือกเอง การได้รับการยอมรับจะรู้สึกดีขึ้นเมื่อรางวัลนั้นโดนใจจริงๆ

19. ระดับโลก ล้มเหลวในระดับท้องถิ่น

หากโปรแกรมการรับรู้ ของคุณ ไม่สามารถขยายไปทั่วทั้งพรมแดน คุณไม่ได้แค่ตามหลังอยู่เท่านั้น แต่คุณยังถูกมองไม่เห็นอีกด้วย

แก้ไข: เลือกแพลตฟอร์มที่รองรับการปฏิบัติตามรางวัลระดับโลก การปฏิบัติตามข้อกำหนดในท้องถิ่น และความเกี่ยวข้องทางวัฒนธรรมทั้งหมดในหนึ่งเดียว

20. การรับรู้ถูกมองว่าเป็น “สิ่งพิเศษ”

มาขจัดความเชื่อผิดๆ นี้ไปเสียที: การได้รับการยอมรับไม่ใช่โบนัส แต่มันสำคัญต่อธุรกิจ

แก้ไข: ปฏิบัติต่อการรับรู้เสมือนเป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ ใช้ข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงความถี่ในการรับรู้กับการรักษาลูกค้า การมีส่วนร่วม และประสิทธิภาพ

HR ในปี 2568: ลดการคาดเดา เพิ่มการรับรู้

ถ้าปี 2024 สอนอะไรเราสักอย่าง ก็คงเป็นเรื่องนี้: การได้รับการยอมรับไม่ใช่เรื่องเล็กน้อย แต่มันคือพื้นฐาน เมื่อผู้คนรู้สึกว่าคุณมองเห็น พวกเขาจะแสดงออกถึงความแตกต่าง พวกเขาทำงานร่วมกันมากขึ้น อยู่นานขึ้น และผลักดันผลลัพธ์ที่ดีขึ้นตามที่ AWI ระบุ พนักงานที่ได้รับการยกย่องเป็นรายสัปดาห์ ได้แก่:

- มีแนวโน้มที่จะรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งมากกว่าถึง 9 เท่า
- มีแนวโน้มที่จะมองเห็นอาชีพในระยะยาวมากกว่าถึง 6 เท่า
- มีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิผลสูงสุดมากกว่า 2.6 เท่า

แล้วเมื่อการยอมรับนั้นมาจากผู้จัดการทุกสิ่งทุกอย่างก็เพิ่มขึ้น ไข่แล้ว ปี 2025 จะเป็นปีแห่งความท้าทายของฝ่ายทรัพยากรบุคคลอยู่ไม่น้อย แต่เส้นทางข้างหน้ากลับตรงไปตรงมาอย่างน่าประหลาดใจ การให้การยอมรับบ่อยครั้ง มีความหมาย และนำโดยผู้จัดการ แล้วที่เหลือล่ะ? ก็ตามนั้น

5 สิงหาคม 2568 โดย ไคล่า ดิวาร์

Cr.: achievers.com/blog/hr-challenges/