Journal of Buddhist Education and Research
JBER ISSN: 2586-9434 (Print) No. S1 (May-July 2026)

Research Paper
JBER Scope: Education

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21
Human Resource Management in the 21st Century

พระอร่าม ธมมธโร (โพธิญาณ)[1], พระครูสมุห์โกศล พทธสีโล (มากะพันธุ์)[2], สรรค์ชัย ไชยสกุลวงศ์[3*]

[1,2,3]คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Phra Aram Thammatero (Bodhiñana)[1], PhrakhrusamuKosol Patthasilo (Makaphun)[2,]
Sanchai chaisakunwong[3]
[1]Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University
✉: * Sanchai0636259936@gmail.com
(*Corresponding Author Email)

Received: 26 May 2026; Revised: 11 June 2026; Accepted: 16 June 2026
© The Author(s) 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ต่อความสำเร็จขององค์กร 2) วิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นของบุคลากรในยุคดิจิทัลและ 3) เสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม องค์กรจำเป็นต้องมุ่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับทักษะแห่งอนาคต เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การคิดเชิงวิเคราะห์ และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่กับการส่งเสริมความหลากหลาย ความยืดหยุ่นในการทำงาน และการสร้างความผูกพันของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร จะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า อีกทั้งการส่งเสริมความหลากหลายในที่ทำงาน การสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน และการดูแลสมดุลชีวิตการทำงานของพนักงาน ยังช่วยเพิ่มความผูกพันและลดอัตราการลาออกของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหาร, ทรัพยากรมนุษย์, ศตวรรษที่ 21

Abstract

This academic article aims to 1) study the role of 21st-century human resource management in organizational success, 2) analyze the essential skills required of personnel in the digital age, and 3) propose guidelines for developing human resource management in response to current changes. Human resource management in the 21st century plays a crucial role in organizational success amid rapid technological, economic, and social change. Organizations need to focus on developing the potential of their personnel in line with future

skills such as creativity, analytical thinking, and digital literacy, while also promoting diversity, work flexibility, and employee engagement. The study found that human resource management is directly linked to organizational efficiency and competitiveness. Organizations that prioritize the development of digital skills and creativity among their personnel are better able to adapt to change. Furthermore, promoting workplace diversity, flexible work arrangements, and work-life balance can effectively increase employee engagement and reduce turnover. Therefore, organizations should use information technology in human resource management to create a sustainable competitive advantage.

Keywords: Management, Human Resources, 21st Century

1.บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการบุคคลในองค์กรเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กรและเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้อยู่กับองค์การได้ในระยะยาว (กุลชลี พวงเพ็ชร์, 2560) การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมายองค์กรซึ่ง ความสำคัญของ ทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน เริ่มจากการสร้างกำลังคน ที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสากลสู่แรงงานที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์ และทักษะด้านการวิจัยและพัฒนา จนถึงยุคสังคมการทำงานแห่งปัญญาสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์การให้มีความพึงพอใจไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ เพื่อดึงดูดใจพนักงานไม่คิดลาออกไปและทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ของตนเองให้กับองค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อทำให้การลงทุน เสียค่าใช้จ่าย เวลา และได้ประโยชน์สูงที่สุด ดังนั้น แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจจึงมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อรักษาพนักงาน หรือทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรให้ดำรงอยู่ในองค์กรและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่คิดลาออกไป และมีความพร้อมที่จะก้าวไปพร้อมกับการเจริญเติบโตของธุรกิจหรือองค์กรตลอดไป (เกียรติ บุญยโพ, 2562)

การบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า โดยมองการ บริหารบุคคลที่เกี่ยวกับกิจกรรมและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนถึงการให้พ้นจากงานจึงมีลักษณะเป็นงานบริการและงานธุรการ ต่อมาคำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากมีการให้ความสำคัญว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ แตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆ ให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย โดยเป้าหมายการจัดการจะเน้นที่ การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้นโดยการใช้ศักยภาพของมนุษย์ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรม โปรแกรม และนโยบายที่กว้างขวางมากขึ้นกว่าคำว่า “การบริหารงานบุคคล” (ไตรรัตน์ ยืนยง, 2563)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร ตั้งแต่ระยะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ และการออกแบบงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก ระยะการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการ

ดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน และอื่นๆ เพื่อธำรงรักษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรและระยะการออกจากองค์กรเป็นขั้นตอนการออกจากงาน สิทธิและผลประโยชน์หลังออกจากงานเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันเมื่อบุคคลออกจากองค์กรไป (ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์ , 2563)

สรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการจัดการบุคคลในองค์กรเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่กับองค์กรในระยะยาว มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและประเทศ โดยมุ่งพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานสากล มีความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม การสร้างแรงจูงใจ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ลดการลาออกแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับองค์กร ทำงานอย่างเต็มศักยภาพการบริหารงานบุคคลในอดีตเน้นงานธุรการ กระบวนการพื้นฐาน แต่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญกับคุณค่าของมนุษย์มากขึ้น โดยคำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย คุณภาพชีวิตของบุคลากรควบคู่กับเป้าหมายองค์กรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหา การพัฒนา การประเมินผล การให้ค่าตอบแทน การรักษาบุคลากรรวมถึงกระบวนการออกจากงานและสิทธิประโยชน์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อทั้งบุคลากรและองค์กร

2. แนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากอดีตมาจนถึงปัจจุบันว่าได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและการปฏิบัติงานไปในด้านใดบ้าง Singapore Human Resources Institute (2002) ได้นำเสนอบทบาทของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน 3 ช่วงระยะเวลา คือ อดีต ปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการทำความเข้าใจขอบเขตและบทบาทของงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันได้ดังนี้

ในอดีตบทบาทและการทำงานของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ถูกแยกออกจากการทำงานของฝ่ายบริหาร โดยต่างฝ่ายต่างรับผิดชอบหน้าที่ของตนเอง ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอดีตถูกเรียกว่า ฝ่ายบุคคล มีหน้าที่หลักในการหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งที่องค์การต้องการ ดูแลค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่จำเป็น การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการขาดงาน การลา การมาสาย ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ขอบเขตงานของฝ่ายบุคคลในอดีตนั้นค่อนข้างจะแคบและเจาะจงไปในเรื่องของการบริหารงานบุคคลเพียงเท่านั้น ผู้บริหารขององค์การจึงมองฝ่ายบุคคลว่ามีหน้าที่ตอบสนองความต้องการด้านแรงงานและการควบคุมให้อยู่ในกฎระเบียบ โดยฝ่ายบุคคลนี้ปฏิบัติหน้าที่ภายใต้การสั่งงานของผู้บริหารในสายงานหลักและยังไม่มีบทบาทในการเพิ่มคุณค่าในการดำเนินงานให้กับองค์การ

สำหรับขอบเขตงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันนั้น ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องเข้ามาดำเนินบทบาทการเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ของธุรกิจ ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ต้องมุ่งเน้นภาพรวมของการดำเนินงาน ต้องมีความเข้าใจในลักษณะของธุรกิจอย่างชัดเจน กลยุทธ์ที่ธุรกิจใช้สามารถกำหนดเป้าหมายเพื่อการชี้นำให้กับผู้บริหารขององค์การ นอกจากนี้ยังต้องจัดหาทุนมนุษย์ให้เพียงพอต่อความ

ต้องการขององค์การ ด้วยเหตุนี้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเสมือนกาวและน้ำมันหล่อลื่นขององค์การในการที่จะประสานงานและขับเคลื่อนองค์การให้ดำรงอยู่ได้ท่ามกลางการแข่งขัน และยังต้องทำหน้าที่ในการเพิ่มคุณค่าให้กับองค์การ ด้วยการกำหนดผลการปฏิบัติงานและผลิตภาพที่ต้องการจะบรรลุในมุมมองของพนักงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ แต่ในแง่ของการปฏิบัติงานแล้ว ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ยังคงทำงานแบบหุ้นส่วน คือ การเข้าไปรับรู้การวางแผนกลยุทธ์องค์การ รับรู้เป้าหมาย แล้วนำมาปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ยังมิใช่เป็นผู้กำหนดกลยุทธ์หรือทิศทางให้กับองค์การอย่างในยุคต่อไป

บทบาทของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต คือ การยกระดับจากงานที่เคยทำหน้าที่ประสานงานเฉพาะเรื่อง มาเป็นการมีส่วนร่วมกับผู้บริหารในระดับสูงขององค์การในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางธุรกิจ ทั้งนี้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะต้องผันตัวเองจากผู้บริหารงานประจำด้านทรัพยากรมนุษย์มาเป็นนักกลยุทธ์ที่ทำงานเคียงบ่าเคียงไหล่กับผู้บริหารระดับสูง เพราะนอกจากจะต้องเข้าร่วมประชุมแผนกลยุทธ์ เตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของธุรกิจแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ยังต้องสามารถประเมินทิศทางของธุรกิจ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อนำมาชี้แนะกลยุทธ์ที่สร้างความได้เปรียบให้กับผู้บริหาร ด้วยเหตุนี้ จะเห็นได้ว่าบทบาทในอนาคตของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับประสิทธิภาพขององค์การอย่างชัดเจนและเพื่อให้เกิดความเข้าใจในบทบาทของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังได้นำบทบาทของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละยุค มาเปรียบเทียบกับกระบวนการบริหารงานในแต่ละระดับขององค์การที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มาสามารถให้การสนับสนุนด้วยบทบาทที่แตกต่างกันตามลำดับชั้นการบริหารจัดการ

บทบาทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การทั้ง 3 ระดับ คือ บทบาทนักทรัพยากรมนุษย์บทบาทฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการสนับสนุนการดำเนินงาน และบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ทำหน้าที่แตกต่างกัน โดยที่นักทรัพยากรมนุษย์รับผิดชอบงานพื้นฐาน เช่น งานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน แผนสวัสดิการ วันหยุด และการลาออก รวมไปถึงการให้การสนับสนุนผู้บริหารในสายงานหลักเพื่อการบรรจุพนักงานลงในตำแหน่งที่ว่างและการแก้ไขปัญหาประจำวันที่เกิดขึ้นกับแผนกต่างๆ ขององค์การ ซึ่งงานขั้นพื้นฐานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถจ้างหน่วยงานภายนอกเข้ามารับผิดชอบดูแลแทนได้ บทบาทที่สอง คือ บทบาทฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในการสนับสนุนการดำเนินงานนั้น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความรับผิดชอบการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการสนับสนุนการดำเนินงานของแผนกต่างๆ และ บทบาทที่สาม คือ บทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ เป็นบทบาทที่มีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำทางยุทธศาสตร์ในสนามธุรกิจที่เต็มไปด้วยการแข่งขันเพื่อสร้างความได้เปรียบและการอยู่รอดให้กับองค์การ และเป็นบทบาทที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต (ธงชัย สันติวงษ์, 2546)

สรุปได้ว่า บทบาทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจากอดีตสู่ปัจจุบันและอนาคต โดยในอดีตมุ่งเน้นงานด้านธุรการและการควบคุมพนักงานเป็นหลัก ในยุคปัจจุบัน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทเป็นหุ้นส่วนทางกลยุทธ์ขององค์กรโดยสนับสนุนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายและการแข่งขันทางธุรกิจ ขณะที่ในอนาคต บทบาทจะยกระดับสู่การเป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ร่วมกับผู้บริหารระดับสูงเพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและขับเคลื่อนองค์กร นอกจากนี้ บทบาทของทรัพยากรมนุษย์ยัง

แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ งานพื้นฐาน งานสนับสนุนการดำเนินงาน งานเชิงกลยุทธ์ซึ่งแต่ละบทบาทมีความสำคัญแตกต่างกัน แต่ล้วนมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

พิชิต เทพวรรณ์ (2554 : 158) กล่าวถึงรูปแบบของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ไว้ว่า ทุกองค์กรต่างพยายามที่จะดำ เนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งในด้านการเป็นผู้นำตลาด การขยายส่วนแบ่งการตลาด การมีสินค้าหรือบริการที่มีความแตกต่างจากคู่แข่งขัน การที่องค์กรจะบรรลุซึ่งเป้าหมายเหล่านั้นได้องค์กรจะต้องมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และการที่องค์กรจะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวนั้น องค์กรจะต้องมีรูปแบบที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การเรียนรู้ คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เกิดแบบถาวร ที่มีผลต่อการปฏิบัติหรือประสบการณ์

2. การฝึกอบรม เป็นแผนการและระบบการปรับปรุงพฤติกรรมซึ่งผ่านการเรียนรู้ หรือเป็นโปรแกรมหรือรายการที่บุคคลสามารถพัฒนาไปในแต่ละระดับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งจำ เป็นที่จะพัฒนาการทำ งานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3. การพัฒนา เป็นการเจริญเติบโตหรือการตระหนักถึงความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ของแต่ละบุคคลโดยผ่านการเรียนรู้และได้ประสบการณ์จากการเรียนรู้

4. การศึกษา เป็นการพัฒนาการของการเรียนรู้ที่เป็นความนิยม และความเข้าใจที่เป็นความต้องการในการดำ เนินชีวิต ซึ่งจะต่างกับความรู้และทักษะที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับกิจกรรมในการดำ เนินชีวิตเพียงอย่างเดียว

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี (2559 : 144-145) ได้ศึกษาตัวแบบ กรอบแนวคิด และขอบเขตเนื้อหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จากนักวิชาการหลายท่าน แล้วแสดงถึงรูปแบบของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับเป้าหมายหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรไว้ ดังนี้

1. การพัฒนางาน หมายถึง งานในปัจจุบันที่บุคลากรทำอยู่ การพัฒนางานถูกจัดไว้คู่กับกิจกรรมการฝึกอบรม ซึ่งเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในรูปแบบต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมในการทำ งานด้วยวิธีการฝึกอบรมภาคทฤษฎีในห้องบรรยาย การฝึกปฏิบัติจริงในที่ทำ งาน หรือด้วยการฝึกอบรมทางไกล ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และประสบการณ์ที่เอื้อต่อการทำ งานในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การพัฒนาปัจเจกบุคคล การศึกษา คือการสร้างการเรียนรู้เพื่องานในอนาคตที่เป็นไปตามเป้าหมายทางการเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการไปทำ งานหรือดำ รงตำแหน่งในอนาคต

3. การพัฒนาองค์กร การพัฒนา หมายถึง การทำ ให้ดียิ่งขึ้น การทำ ให้เติบโตอย่างยั่งยืน การพัฒนาเน้นไปที่องค์กร เพื่อให้องค์กรปรับตัวได้ในทุกสถานการณ์ สำหรับขั้นตอนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น

สรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุ

เป้าหมายโดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ความสามารถในการแข่งขัน รูปแบบการพัฒนาประกอบด้วย การเรียนรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาและการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะและประสบการณ์ของบุคลากร กิจกรรมการพัฒนาครอบคลุมทั้งการพัฒนางานในปัจจุบัน การพัฒนาบุคคลเพื่ออนาคต การพัฒนาองค์กรให้เติบโต กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์เริ่มจากการกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบัน สำรวจสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์ นำไปปฏิบัติ ประเมินผล เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

4.ทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21ควรมีทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ 2) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ทักษะการสื่อสาร 4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลล 5) ทักษะทำงานเป็นทีม 6) ทักษะการแก้ปัญหา โดยเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สิ่งดังกล่าวไม่เป็นอุปสรรคต่อการมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 (สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน,2564)

ในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง กล้าคิด กล้าทำมองอนาคตอย่างมีวิสัยทัศน์ วางกลยุทธ์การบริหารจัดการสู่เป้าหมายให้มีประสิทธิภาพ โดยมีเครื่องมือที่ช่วยขับเคลื่อนการบริหารสู่ความสำเร็จคือการจัดการความรู้ในองค์กร พัฒนาความรู้และสร้างนวัตกรรมอยู่ตลอดเวลา การทำงานที่มีความยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการปฏิบัติงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายในการทำงานที่เข้มแข็งและยั่งยืน (พิกุล นามฮุง, 2565)

ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 กลายเป็น “คำยอดฮิต” ทั้งในและนอกแวดวงการศึกษา มีสถาบันและหน่วยงานมากมายพยายามนำเสนอกรอบคิดเพื่อนิยามทักษะแห่งศตวรรษใหม่นี้ เช่น องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา สมาคมเทคโนโลยีการศึกษานานาชาติ ศูนย์บริการทดสอบทางการศึกษา รวมถึงรัฐบาลต่างๆ อย่างสิงคโปร์หรือฮ่องกง แต่กรอบคิดที่โดดเด่นในการอธิบายทักษะแห่งศตวรรษใหม่นี้เป็นของภาคีเพื่อการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเกิดจากการรวมตัวของผู้มีส่วนได้เสียอันหลากหลาย อาทิ ผู้นำด้านการศึกษา ผู้กำหนดนโยบาย นักวิชาการ ภาคธุรกิจ คือ

1. ความรู้ด้านสารสนเทศ โลกดิจิทัลเป็นโลกที่ท่วมท้นด้วยสารสนเทศจำนวนมหาศาล จนบางทีเราไม่สามารถจัดการและอาจเผลอเชื่อข้อมูลบางอย่างโดยไม่พินิจพิจารณาให้รอบคอบ ความรู้ด้านสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการและใช้ประโยชน์จากสารสนเทศออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีดังนี้

• ความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทันท่วงที เข้าใจวิธีการเลือกใช้คำค้นหรือใช้กลยุทธ์การค้นหาอันหลากหลาย และรู้จักแหล่งข้อมูลที่ดี

• รู้เท่าทันว่าเนื้อหาที่พบในโลกออนไลน์ไม่สามารถเชื่อถือได้ทั้งหมดเพราะใครก็เผยแพร่เนื้อหาได้และสามารถประเมินความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลอย่างมีวิจารณญาณ เช่น รู้จักวิธีตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเว็บไซต์ หรือเปรียบเทียบข้อมูลจากหลายแหล่งก่อนเชื่อและนำไปใช้

• จัดการกับข้อมูลได้อย่างเป็นระบบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ

• สามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลได้อย่างสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ

• เข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้ข้อมูล ตัวอย่างเช่น การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา หลักการใช้อย่างเป็นธรรม การอ้างอิงแหล่งข้อมูลในการทำวิจัยอย่างถูกต้อง

2. ความรู้ด้านสื่อ ทักษะและความรู้ด้านสื่อ มีความคล้ายคลึงกับการอ่านออกเขียนได้ นั่นคือ เราต้องเรียนรู้เกี่ยวกับตัวอักษรก่อน จากนั้นก็รู้จักคำ เข้าใจว่าคำนั้นหมายถึงอะไร และเมื่อมาประกอบเป็นประโยค เป็น ย่อหน้า เป็นบทความ มันมีความหมายอย่างไร มีวิธีการเล่าเรื่องอย่างไร หลังจากอ่านออกเราก็จะเขียนได้ สร้างสรรค์เนื้อหาด้วยตัวเองได้ จนกระทั่งมีทักษะการอ่านออกเขียนได้ที่แข็งแรง ความรู้ด้านสื่อก็เช่นกัน มันคือชุดความรู้ความสามารถในการเข้าใจ ตีความ วิเคราะห์ ประเมิน สร้างสรรค์ เนื้อหาสื่อ ทุกวันนี้เราใช้ชีวิตอยู่ในโลกที่มีข้อมูลท่วมท้นจากสื่อมากมาย ไม่เพียงแต่สื่อเก่าที่คุ้นเคยกันดีอย่างโทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ แต่รวมถึงสื่อดิจิทัล ทั้งโซเชียลมีเดีย วิดีโอไวรัล โฆษณาในรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งถูกส่งต่อและแพร่กระจายไปได้อย่างรวดเร็ว แต่ไม่ว่าสื่อเก่าหรือสื่อใหม่ สิ่งที่เหมือนกันคือ มีคนสร้างมันขึ้นมาและสร้างขึ้นมาด้วยวัตถุประสงค์บางอย่าง ชุดทักษะและความรู้ด้านสื่อจะช่วยให้เราตั้งคำถามว่า ใครเป็นคนสร้างเนื้อหาขึ้นมา วัตถุประสงค์ของเนื้อหานั้นคืออะไร และเนื้อหาดังกล่าวถูกสร้างขึ้นมาได้อย่างไรภาคีเพื่อการเรียนรู้ศตวรรษที่ 21 สรุปแก่นใจความสำคัญของความรู้ด้านสื่อไว้ดังนี้

• เข้าใจว่าเนื้อหาในสื่อถูกสร้างขึ้นด้วยวิธีการใดและเพื่อวัตถุประสงค์อะไร รวมถึงสามารถประเมินความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยเฉพาะการแยกข้อเท็จจริงออกจากความเห็น อคติ โฆษณา และวาระซ่อนเร้น

• ตรวจสอบได้ว่าคนเราตีความสื่อแตกต่างกันอย่างไร รู้ว่าอะไรคือคุณค่าและมุมมองที่ถูกเลือกใส่หรือไม่ใส่เข้ามาในการผลิตสร้างเนื้อหา รวมถึงเข้าใจผลกระทบของสื่อที่มีต่อความเชื่อและพฤติกรรมของสังคมโดยรวม

3. ความรู้ด้านไอซีที ทักษะและความรู้พื้นฐานด้านไอซีที มีความสำคัญต่อการเลือกและการใช้เทคโนโลยีเพื่อตอบสนองเป้าหมายของเราในฐานะพลเมือง ความรู้สำคัญด้านเทคโนโลยีที่พลเมืองดิจิทัลควรรู้มีดังนี้

เข้าใจแนวคิดและการทำงานพื้นฐานของเครื่องมือดิจิทัล เช่น เข้าใจคำศัพท์สำคัญของระบบคอมพิวเตอร์ เข้าใจการทำงานของฮาร์ดแวร์และซอฟท์แวร์ คุ้นเคยกับสัญลักษณ์และอินเทอร์เฟซของเครื่องมือดิจิทัล รู้จักระบบปฏิบัติการที่หลากหลายและสามารถเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียได้

• ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น ทำธุรกรรมออนไลน์ ติดต่อประสานงานร่วมกับผู้อื่น สร้างสรรค์ผลงานและถ่ายทอดความคิดของตน

• เลือกใช้เทคโนโลยีได้เหมาะกับวัตถุประสงค์ เข้าใจข้อดีข้อเสียของเทคโนโลยีที่มีอยู่ในตลาด เช่น เลือกใช้แอปพลิเคชั่นที่ช่วยให้การทำงานเกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด หรือช่วยในการจัดการข้อมูลได้อย่างเหมาะสม เข้าใจประเด็นทางจริยธรรมและทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงและการใช้สื่อ

4. ทักษะและความรู้อื่นๆ ในการเป็นพลเมืองดิจิทัล นอกเหนือจากชุดความรู้ด้านสารสนเทศ สื่อ

และเทคโนโลยีไอซีที ซึ่งมีความสำคัญต่อการสร้างพลเมืองดิจิทัลโดยตรง ทักษะการคิดขั้นสูงก็มีความสำคัญต่อการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จเช่นกัน อาทิเช่น

• ทักษะด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การใช้ไอซีทีเพื่อการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิผลและเหมาะสมกับกาลเทศะ เช่น ใช้อินเทอร์เน็ตในการสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดกับกลุ่มคนที่มาจากพื้นเพหลากหลาย รู้จักเครื่องมือที่เหมาะสมในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่น ใช้สื่อเครือข่ายสังคมเผยแพร่ผลงานของตนหรือกลุ่มได้ดี มีส่วนร่วมสร้างความรู้สาธารณะ

• ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม: การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ สร้างองค์ความรู้ และพัฒนานวัตกรรมในรูปแบบต่างๆ ได้ เช่น ใช้สื่อดิจิทัลในการแปลงแนวคิดให้ออกมาเป็นผลงานรูปธรรมผสมผสานสื่อดิจิทัลที่มีอยู่เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ขึ้นมา

5. ตัวอย่างโมเดลทักษะและความรู้ดิจิทัล นอกเหนือจากทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับพลเมืองในยุคดิจิทัลที่ได้กล่าวถึงมาแล้ว มีบุคคล สถาบันและองค์กรเป็นจำนวนมากที่นำเสนอรายการทักษะและความรู้ดิจิทัลไว้อย่างน่าสนใจหนึ่งในกรอบคิดที่น่าสนใจนั้นมาจากลีเรนีย์ จากสำนักวิจัยพิวและแบร์รีเวลล์แมน จากศูนย์วิจัยเน็ตแล็บในมหาวิทยาลัยโตรอนโต ได้เสนอทักษะและความรู้ชุดใหม่ในโลกเครือข่าย โดยเน้นย้ำถึงชุดความสามารถที่จำเป็นต่อการอาศัยอยู่ในโลกที่ทุนทางสังคมและความรู้นั้นฝังอยู่ในเครือข่ายดิจิทัล ดังนี้

• ความรู้ด้านกราฟิก ความสามารถในการตีความเนื้อหาที่เป็นภาพกราฟิก และมีส่วนร่วมแลกเปลี่ยนและสรรค์สร้างสิ่งใหม่ๆ ผ่านหน้าจอ

• ความรู้ในการนำทาง ความสามารถในการจัดการกับแหล่งข้อมูลจำนวนมากที่ไม่ได้มีลักษณะเป็นเส้นตรง (ข้อมูลถูกส่งจากจุดหนึ่งไปยังจุดหนึ่งเหมือนสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์) แต่มีลักษณะเป็นเครือข่ายที่เชื่อมโยงกันจำนวนมาก

• ความรู้ในการเชื่อมต่อและเข้าใจบริบท ข้อมูลในโลกออนไลน์ไหลผ่านไปอย่างรวดเร็ว มีจำนวนมหาศาล และแยกขาดจากบริบทมากขึ้น เราต้องมีทักษะในการเชื่อมโยงข้อมูลและสร้างความหมายให้กับข้อมูลารณญาณรวมถึงสามารถค้นหาและประยุกต์ใช้ความรู้ในการแก้ไขปัญหา

สรุปทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ การคิดวิเคราะห์และสร้างสรรค์ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การแก้ปัญหา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ ใช้ความรู้ นวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กร พร้อมทั้งทำงานอย่างยืดหยุ่น สร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง ความรู้ด้านสารสนเทศช่วยให้สามารถเข้าถึง วิเคราะห์ ประเมิน ใช้ข้อมูลได้อย่างมีวิจารณญาณ มีจริยธรรม ความรู้ด้านสื่อ ไอซีทีช่วยให้เข้าใจ ตีความ สร้างสรรค์เนื้อหา รวมถึงเลือกใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับเป้าหมาย นอกจากนี้ ทักษะการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ การเชื่อมโยงข้อมูลในโลกดิจิทัล ยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเป็นพลเมืองดิจิทัลที่มีคุณภาพ

5.การบริหารในศตวรรษที่ 21

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีการแนวทาง ได้แก่ 1) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 คือ จะต้องปรับตัวและเพิ่มทักษะในการเรียนรู้ด้วยตัวเองคนไทยต้องมีทักษะด้านภาษาและการสื่อสารสำหรับเข้าถึงข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน 2) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ใน

วัฒนธรรมของการเรียนรู้ชุดใหม่ สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสวัฒนธรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องเรียนรู้สถานการณ์จากมุมมองใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม 3) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ 4) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใหม่ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร 5) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง 6) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบทบาทการนำองค์การแห่งการเรียนรู้ของนักทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ เน้นหลักที่สำคัญเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างการเรียนรู้ในองค์การ และองค์การสู่ความเป็นองค์การอัจฉริยะที่จะสามารถดำรงอยู่ในศตวรรษที่ 21 (ผกากาญจน์ ปฐมาญาดา, 2565)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการจัดการบุคลากรในเชิงปฏิบัติการเท่านั้น แต่ยังต้องให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าเพิ่มให้กับองค์กรในเชิงกลยุทธ์ องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล ซึ่งมีการแข่งขันสูง มีความไม่แน่นอน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ระบบฐานข้อมูลบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ ปัญญาประดิษฐ์ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจและการวางแผนกำลังคนได้อย่างแม่นยำมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันยังต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต ให้กับบุคลากร โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล การคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ และความสามารถในการปรับตัว เนื่องจากลักษณะงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงควรส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผ่านรูปแบบที่หลากหลาย เช่น การเรียนรู้ออนไลน์ การฝึกอบรมภายในองค์กร และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ สนับสนุนการทำงานเป็นทีม และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ เพื่อก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ที่สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุน และผู้ผลักดัน ในการสร้างสภาพแวดล้อมดังกล่าวในด้านการบริหารผลการปฏิบัติงานองค์กรควรปรับเปลี่ยนจากการประเมินแบบเดิมที่เน้นผลลัพธ์เพียงอย่างเดียว มาเป็นการประเมินที่คำนึงถึงกระบวนการทำงาน ทักษะ และพฤติกรรมที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร รวมถึงการให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสม่ำเสมอ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้การออกแบบระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ยังต้องให้ความสำคัญกับความหลากหลาย การยอมรับความแตกต่างในองค์กร เนื่องจากบุคลากรมีความแตกต่างกันทั้งในด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ และวัฒนธรรม การบริหารจัดการความหลากหลายอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และส่งเสริมให้เกิดมุมมองที่หลากหลายในการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ รูปแบบการทำงานในปัจจุบันมีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การทำงานแบบทางไกล หรือการทำงานแบบผสมผสาน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับนโยบายและแนวทางการบริหารให้เหมาะสม เพื่อรักษาประสิทธิภาพในการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ของพนักงาน

สรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มุ่งเน้นการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล โดยพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง ภาษา การสื่อสารองค์กรต้องสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ใหม่ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพ พร้อมสรรหาพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสูงการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทเชิงกลยุทธ์ โดยนำเทคโนโลยี เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการตัดสินใจควรส่งเสริมทักษะแห่งอนาคต การเรียนรู้ตลอดชีวิต การทำงานเป็นทีม การสร้างนวัตกรรม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ต้องให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน ความหลากหลาย รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อสร้างความผูกพันและความสมดุลในการทำงานของพนักงาน

6. องค์ความรู้ใหม่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

HR ยุคดิจิทัล ใช้เทคโนโลยี เช่น AI และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อช่วยตัดสินใจเรื่องบุคลากรได้แม่นยำและรวดเร็วขึ้น

คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งพัฒนาศักยภาพคน ไม่ใช่แค่ควบคุมงาน แต่สร้างการเติบโต การเรียนรู้ และคุณภาพชีวิตที่ดี

ทักษะแห่งอนาคตสำคัญกว่าใบปริญญา เน้นทักษะคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และดิจิทัล

องค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต เปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

HR เชิงกลยุทธ์ HR ไม่ใช่แค่ฝ่ายสนับสนุน แต่เป็นผู้ร่วมกำหนดทิศทางองค์กรและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

ความยืดหยุ่นและความหลากหลายคือหัวใจองค์กรยุคใหม่ รองรับการทำงานแบบยืดหยุ่นและให้คุณค่ากับความแตกต่างของบุคลากร

ภาพที่ 1 โมเดล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

7.บทสรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคม โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็น เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล องค์กรจึงต้องปรับบทบาทฝ่ายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากงานเชิงธุรการไปสู่การเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์ที่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางองค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุมการเรียนรู้ การฝึกอบรม การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยี เช่น AI และการวิเคราะห์ข้อมูล มาใช้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลให้แม่นยำยิ่งขึ้น องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รวมถึงการจัดการความหลากหลาย ความยืดหยุ่นในการทำงาน เพื่อเพิ่มความผูกพันของพนักงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่จึงเน้นคนเป็นศูนย์กลาง ควบคู่กับการสร้างคุณค่าคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร ทั้งหมดนี้ส่งผลให้องค์กรสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและเติบโตในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กุลชลี พวงเพ็ชร์. (2560). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ยูโอเพ่น.

เกียรติ บุญยโพ. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคใหม่. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 21*(1), 165–170.

ไตรรัตน์ ยืนยง. (2563). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management): การบริหาร*

ทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐและเอกชน. ศูนย์การพิมพ์นอร์ทเทิร์น.

ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทุนมนุษย์.* บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2559). *การบริหารทุนมนุษย์เชิงกลยุทธ์เพื่อเพิ่มมูลค่า* (พิมพ์ครั้งที่ 2). เดอะ กราฟิโก ซิสเต็มส์.

ผกากาญจน์ ปฐมาญาดา. (2565). แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 10*(1), 1–14.

พิกุล นามฮุง. (2565). การบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารนวัตกรรมการบริหารการศึกษา, 1*(2), 30–43.

พิชิต เทพวรรณ์. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน.* ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2563). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา.* โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี. (2559). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3, ฉบับปรับปรุง). โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวัฒน์ กู้เกียรติกาญจน. (2564). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10*(3), 69–80.

Singapore Human Resources Institute. (2002). *HR 21: Managing human capital in the 21st century.* Singapore Human Resources Institute.