การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS

[1]ศุภเกียรติ วรสาร และ [2]จิตตรา จันขอนแก่น

[1]Supakeat Worasan and [2]Jitta Junkhonkhan

[1]มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย, ประเทศไทย

[1]Mahachulalongkornraiavalaya University, Thailand

[1]Ston.w2534@gmail.com, [2]jitta1536@gmail.com

Received : November 20, 2024; **Revised** : March 20, 2025; **Accepted** :April 29, 2025

บทคัดย่อ

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างง่ายสู่คุณภาพการศึกษา Thailand 4.0 คือ การเติบโตของมนุษย์ถึงที่สุดของความสามารถ และความสามารถนั้นจะนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างเต็มอิ่มของบุคลากร นำความสะดวกสบาย ความสงบสุขของสังคม และนำคุณค่าความดีความงามมาสู่โลก และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการวางแผนและประกอบการตัดสินใจได้อย่างครบถ้วนรอบด้านและเชื่อมโยงกันทุกมิติ

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล,การเรียนรู้อย่างง่ายสู่คุณภาพการศึกษา Thailand 4.0

---

[1] นิสิต, สาขาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย

[2] นิสิต, สาขาพุทธบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย

Abstract

Human resource management in the digital age of educational institutions is the management of education to easily elevate learning outcomes to educational quality. Thailand 4.0 is the growth of humans to the utmost of their abilities, and that ability will lead to the full development of personnel, bring convenience, peace to society, and bring value and beauty to the world. The use of digital technology in human resource management is very necessary at present. This is to improve the work process and increase the efficiency of human resource work. And executives can use it to manage, plan, and make decisions in a comprehensive and interconnected manner in every dimension.

Keywords: Human resource management in the digital age, Easy learning for educational quality, Thailand 4.0

บทนำ

ดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การบริหารทรัพยากรบุคคล การบริหารอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบริหารกิจการนักเรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งงานของสถานศึกษาในทุกด้านจะต้องมีระบบจัดการฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อการตัดสินใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร และการจัดการความรู้ในงานด้านต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้วของสถานศึกษา

กล่าวโดยสรุป ในการบริหารไม่ว่าจะเป็นการบริหางานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงบประมาณการเงิน งานธุรการ งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมตลอดจนงานความสัมพันธ์กับชุมชน เหล่านี้สถานศึกษาจะต้องสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร ต้องนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และเครือข่ายมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับยุคสมัยอย่างคุ้มค่า

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา

เอกชัย กี่สุขพันธ์ ได้กล่าวถึงผู้บริหารยุคดิจิทัลว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคตมีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วมากเมื่อเปรียบเทียบกับการเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมาซึ่งมีผลกระทบต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัย สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน

เทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อ การบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่

1. Cloud Computing เป็นเสมือนมีบริการ Server บน Internet ซึ่งสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องวางระบบ Server ของตนเองในสถานศึกษา ซึ่งเป็นการประหยัดงบประมาณของสถานศึกษาในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูล (Storage) การใช้ Softwareและการลงทุนด้าน Hardware รวมทั้งการลงทุนด้านบุคลากรผู้ดูแลระบบ เนื่องจากผู้ให้บริการ Cloud จะเป็นผู้รับผิดชอบเอง เอกชนที่ให้บริการ Cloud เช่น Amazon Web Services (AWS), Microsoft Azure, IBM/ Soft Layer and Google Compute Engine. ค่าใช้จ่ายในการใช้บริการ Cloud ขึ้นกับ Applications หรือ Software ที่จะใช้ขนาดความจุที่ต้องการในการเก็บข้อมูลและการเชื่อมต่อ

2. Mobility Devices ได้แก่ อุปกรณ์พกพาที่สามารถใช้งานได้ทุกสถานที่ทั้งหลาย โทรศัพท์มือถือ Smart Phones, Tablet PC และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อื่น ๆ มีความสามารถเข้าถึงอย่างอิสระเพื่อการใช้งานแบบเคลื่อนที่ได้ เพราะอุปกรณ์เหล่านี้มี Applications ที่ช่วยให้ผู้ใช้ไม่ว่าจะเป็นครู อาจารย์บุคลากรสถานศึกษา หรือแม้แต่นักเรียนก็สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จากสถิติผู้ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ในปี ค.ศ.1990 มีเพียง 0.20% ของประชากร แต่ในปี ค.ศ.2015 เพิ่มขึ้นถึง 50% ของประชากรในขณะที่อดีตใช้ได้เพียงการโทรศัพท์เพียงอย่างเดียวแต่ปัจจุบันนี้เป็น แบบ Multipurpose

3. Social Network ในยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter, We Chat หรือ

Instagram ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา เช่น ใช้กลุ่ม LINE เพื่อการสื่อสารที่รวดเร็วทั่วถึงเฉพาะกลุ่มในการสื่อสารข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในการทำงานที่ไม่เป็นทางการ แต่ไม่ควรใช้ในการสั่งงานหรือการบริหารที่เป็นทางการ เป็นต้น ปัจจุบันนี้สื่อสังคมออนไลน์สามารถใช้เป็นเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการบริหารงานหรือทำลายบรรยากาศการบริหารงานของสถานศึกษาได้เช่นกัน

4. Internet of Things (IOT) ปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้ภายในปี ค.ศ. 2020 นี้การใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันจะใช้การเชื่อมต่อผ่าน Internet เป็นหลักไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ ข้าวของเครื่องใช้สำนักงานในบ้าน Smart Phones, Tablet PC หรือ แม้กระทั่งนาฬิกาของใช้ส่วนบุคคล IOT นี้จะสามารถนำมาใช้ในการสร้างนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารให้เป็น Smart Office ได้หรือแม้แต่การนำแนวคิด Work at Home มาใช้ในอนาคต

จากที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้ ถ้ารู้จักนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดการเรียนการสอน ครูต้องไม่ใช้ Power Point หรือโปรแกรมนำเสนองานอื่น ๆ แทนกระดานดำเท่านั้น แต่ครูต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกสู่ห้องเรียนโดยผ่าน Internet ก็จะทำให้นักเรียนสนุกกับการเรียนรู้มากขึ้น ครูสามารถเล่นบทบาทเป็นผู้อำนวยการเรียนรู้ได้ดี นักเรียนสามารถเรียนรู้แบบสืบสอบ (Inquiry Learning) หรือเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียนได้อย่างสนุกสนาน นอกจากนี้ครูอาจารย์ยังสามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียนให้เป็นแบบชั้นเรียนดิจิทัล (Digital Classroom) ได้อีกด้วย จะเห็นว่าเทคโนโลยีไม่สามารถมาสอนแทนครูได้แต่ครูที่ไม่ใช้เทคโนโลยีจะต้องถูกแทนที่โดยครูที่มีความสามารถใช้เทคโนโลยี

การศึกษาในยุคดิจิทัล

การศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการจัดการศึกษา ได้มีนักวิชาการได้ให้นิยามไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ยืน ภู่วรวรรณกล่าวถึง ในอนาคตคนเราจะอยู่ร่วมกับสิ่งแวดล้อมสื่อใหม่ แสวงหาความรู้เทคโนโลยีปรับเปลี่ยนวิถีชีวิต วิธีทำงาน และโครงสร้างองค์กร ทำให้ทุกคนเป็น Global citizen การศึกษาต้องปรับตัวเองซึ่งต้องใช้ทฤษฎีการเรียนรู้ Behaviorism Cognitivism Constructivism Connectivism

วิรัช ปัณฑ์ศิริโรจน์ กล่าวถึง ยุค Thailand 4.0 ควรให้ผู้เรียนสามารถนำองค์ความรู้บนโลกมาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์พัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีปัจจัยหลัก ๆ 3 ปัจจัย คือ Internet ความคิดสร้างสรรค์ การปฏิสัมพันธ์กับสังคม ให้นักเรียนมีโอกาสสร้างนวัตกรรม

ฟาฏินา วงศ์เลขา กล่าวว่า ยุคดิจิทัล เป็นยุค "โลก คือห้องเรียน" มีการนำสื่อเทคโนโลยีในการถ่ายทอดความรู้จากครูผู้สอนไปสู่ผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจสนใจใฝ่เรียนรู้ สนุกสนาน กระตือรือร้นในการเรียนรู้มากขึ้น ครูมีบทบาทในการเป็นผู้อำนวยความสะดวก และชี้แนะแนวทางเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ และบางครั้งอาจจะต้องเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ไปพร้อมกับผู้เรียนด้วย จึงต้องมีคุณลักษณะที่เรียกว่า e-Teacher

เพ็ญจันทร์ สินธุเขต สรุปว่า อนาคต “ระบบการศึกษาไทยต้องเร่งปรับตัวเพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่นักลงทุนรวมทั้งตอบสนองนโยบายรัฐบาลเรื่อง Thailand Economy 4.0 และความต้องการของตลาดแรงงานในประเทศ โดยเริ่มต้นจากการสร้างโอกาสทางการศึกษาที่มีคุณภาพให้เท่าเทียมกันแก่เด็กเยาวชนทุกคนในประเทศ ฝึกฝนทักษะที่ตลาดแรงงานต้องการในอนาคตมากกว่าทักษะการทำงานซ้ำ ๆ (Routine Skills) ส่วนแรงงานที่ต้องการยกระดับศักยภาพการทำงานควรมุ่งพัฒนาทักษะที่เทคโนโลยี Non-Routine Skills” และปรับตัวของผู้เรียนให้สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต

วิจารณ์ พานิช กล่าวถึง วิธียกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างง่ายสู่คุณภาพการศึกษา Thailand 4.0 คือควรตั้งความหวังและส่งเสริมให้สูง (High Expectation High Support) ลงทุนที่ห้องเรียน แก้ปัญหาเด็กออกกลางคันปรับเปลี่ยนวิถีการเรียนรู้ใหม่ ดังนี้

1. เรียนโดยลงมือทำเพื่อให้เกิดทักษะ (Learning By Doing)

2. สุดยอดทักษะ 4 ประการ (3ร 1ว): แรงบันดาลใจ/ไฟ (Inspiration Skill) เรียนรู้ (Learning Skills) ร่วมมือ (Collaboration Skill) วินัย (ในตน) (Self-Discipline Skills)

3. เรียนโดยการลงมือทำเป็นทีม แล้วร่วมกันไตร่ตรองว่าได้เรียนรู้อะไรต้องการเรียนอะไรต่อ/เพิ่ม ครูจะต้องมีจิตวิญญาณ มีคุณธรรม มีทักษะ กระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจ ออกแบบกิจกรรม ประเมินเพื่อพัฒนาตรวจสอบ ครูเข้าใจและพัฒนาวิธีการเรียนรู้ของตนเอง มีการประเมินขณะสอน ประเมิน ป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์ และประเมินผลลัพธ์วิธีการสอนต้องเป็นแบบสร้างสรรค์เป็นฐาน (Creativity-Based Learning),การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem-based learning หรือ PBL), การเรียนรู้แบบลงมือทำ (ปฏิบัติ)(Active Learning) (AL) เรียนโดยลงมือทำตามด้วยการไตร่ตรองสะท้อนคิด ผู้เรียนเกิดการพัฒนา(Meta Cognition Skills) ประเมินและปรับปรุงการเรียนรู้ของตนเอง ครูเปลี่ยนบทบาทเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ (Inspiratory), ผู้ออกแบบ (Designer), ผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator),ผู้ฝึก (Coach),ผู้ให้บริการ

(Scaffolding Provider), ผู้สะท้อนกลับ(AAR/Reflection Facilitator), ผู้ประเมินเบื้องต้น (Formative Assessor), ผู้ให้ข้อเสนอแนะที่ สร้างสรรค์ (Constructive Feedback Provide), ผู้ประเมินสรุป (Summative Evaluator) ครูเป็นผู้เรียนรู้ (Learner) ในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community, PLC) เรียนรู้ร่วมกันกับเพื่อนครูผ่านการปฏิบัติซึ่ง ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2559 : 2-3) ให้ความหมาย การศึกษา 4.0 คือ การเติบโตของมนุษย์ถึงที่สุดของความสามารถและความสามารถนั้นจะนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างเต็มอิ่มของบุคลากร นำความสะดวกสบาย ความสงบสุขของสังคมและนำคุณค่าความดีความงามมาสู่โลก

กล่าวโดยสรุป การศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นการจัดการศึกษาเพื่อยกระดับผลลัพธ์การเรียนรู้อย่างง่ายสู่คุณภาพการศึกษา Thailand 4.0 คือ การเติบโตของมนุษย์ถึงที่สุดของความสามารถและความสามารถนั้นจะนำมาซึ่งการพัฒนาอย่างเต็มอิ่มของบุคลากร นำความสะดวกสบาย ความสงบสุขของสังคม และนำคุณค่าความดีความงามมาสู่โลก

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากภายในหรือภายนอกองค์กร จึงทำให้องค์กรต้องพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สำหรับเรื่องพื้นฐานที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วคือ เทคโนโลยีที่ใช้งานในการทำงานซึ่งใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ยุคใหม่เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรมนุษย์ (Digital HR) มีความสำคัญทั้งสิ้น 6 ประการ

1. Digital HR คือ ข้อดีสำหรับการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งปัจจุบันพบว่ามีพนักงานจำนวนมากที่ชอบหาสถานที่ทำงานที่ปฏิบัติกับพนักงานราวกับลูกค้า เพราะพนักงานต้องการการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสามารถบริหารจัดการจากอุปกรณ์เคลื่อนที่ซึ่งสามารถใช้งานได้ตลอดเวลา

2. Digital HR คือ ตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เพราะการทำงานในปัจจุบันเกิดขึ้นในโลกโซเชียลโดยแท้จริง ซึ่ง Digital HR สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานได้

3. Digital HR คือ กลไลการเสริมสร้างอำนาจ ซึ่งเป็นการใช้การโอนถ่ายกระบวนการจำนวนมาก เช่น การสรรหา การบริหารค่าตอบแทน การเรียนรู้และการพัฒนา และการบริหารจัดการคนเก่ง เป็นต้น สำหรับผู้จัดการและพนักงานซึ่งนำไปสู่การมอบหมายอำนาจและความโปร่ง

ในที่สูงขึ้นอย่างมาก พนักงานสามารถกำหนดหน้าที่การงานและชีวิตการทำงานของตนเองมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะสร้างผลลัพธ์ที่มีนัยสำคัญและสามารถวัดผลได้ในการวัดผลด้านธุรกิจต่าง ๆ

4. Digital HR คือ ข้อได้เปรียบในการแข่งขันของสงครามแย่งชิงตัวคนเก่งเพราะ ปัจจุบันการเสนอมอบคุณค่าให้แก่พนักงานผ่านช่องทางดิจิทัลจะช่วยให้องค์กรสามารถดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีความสามารถและมีคุณภาพสูงไว้ได้

5. Digital HR คือ ข้อมูลเชิงลึกและการคาดการณ์ล่วงหน้า เพราะการบูรณาการข้อมูลพนักงานแบบเรียลไทม์ ความสามารถในการวิเคราะห์ที่สร้างขึ้นและการอ้างอิงบิ๊กดาต้าทำให้โซลูชันของ Digital HR สามารถมอบข้อมูลเชิงลึกที่มีนัยสำคัญ นอกจากนั้นยังสามารถคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตที่อาจเกิดผลลัพธ์อันสำคัญต่อธุรกิจ เช่น ความสามารถขององค์กรในการคาดการณ์ของการลดขนาดพนักงานหรือประสิทธิภาพการทำงานในอนาคต สามารถสร้างผลลัพธ์ในทางบวกขนาดใหญ่ต่อความสามารถในการบริหารจัดการผลลัพธ์

6. Digital HR คือ กุญแจสำคัญสำหรับการตัดสินใจของแผนกทรัพยากรมนุษย์จะเห็นได้ว่า การที่จะทำให้ธุรกิจเจริญเติบโตและไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ พนักงานคือกลไกขับเคลื่อนที่ดีที่สุด เพราะฉะนั้นแผนกทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีการพัฒนาพนักงาน และตอบสนองด้านเทคโนโลยีให้กับพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัฒน์

เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Digital HR) ได้แก่

1. โปรแกรมสำเร็จรูปด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Software) ซึ่งเป็นโปรแกรมที่ถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้สำหรับการจัดการข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2. ระบบอินทราเน็ต (Intranet) เป็นระบบเชื่อมโยงข้อมูลที่ถูกใช้ภายในองค์กรเพื่อเป็นข้อมูลในการสื่อสาร

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางอินเทอร์เน็ต (Internet) สำหรับการสื่อสารกับบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งแบ่งได้ ดังนี้

3.1 การจัดองค์กรเสมือนจริง คือการใช้เทคโนโลยีและเครือข่ายทางอินเทอร์เน็ตในการสื่อสารระหว่างกัน เช่น การประชุมทางไกล (Conference)

3.2 การสรรหาอิเล็กทรอนิกส์

3.3 เว็บศูนย์รวมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3.4 การประเมินผลการปฏิบัติงานทางอิเล็กทรอนิกส์

จากการศึกษาเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ข้างต้น ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างเทคโนโลยีดิจิทัลที่ธนาคารของรัฐขนาดใหญ่ ABCได้นำมาใช้งานได้อย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

และกำลังอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่าน ซึ่งได้แก่ ระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลแบบบูรณาการ (End-to-End Integrated Human Resources Management System) หรือ HR 2020 โดยมีวัตถุประสงค์หลักของการใช้งาน ได้แก่

- เพื่อให้พนักงานและผู้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงระบบและใช้งานรายการที่เกี่ยวกับด้านทรัพยากรมนุษย์ได้

- เพื่อสนับสนุนข้อมูลและ Dashboard ด้านทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้บริหารเพื่อการบริหารจัดการวางแผนและประกอบการตัดสินใจได้อย่างครบถ้วนรอบด้านและเชื่อมโยงกันทุกมิติ

- เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยจะรองรับการใช้งานใน Modules ต่าง ๆ อย่างครบวงจรและเชื่อมโยงกันได้แก่ ระบบบริหารจัดการโครงสร้างองค์กร (Organizational Management),ระบบบริหารจัดการอัตรากำลัง (Workforce Planning), ระบบสรรหาและคัดเลือกพนักงาน (Recruitment), ระบบฐานข้อมูลพนักงาน (Personnel Administration), ระบบการลงเวลาการมาปฏิบัติงาน และการลา(Time Management), ระบบสวัสดิการพนักงาน (Benefit Administration), ระบบเครื่องราชอิสริยาภรณ์ (Royal Decoration Solution),ระบบงานเงินเดือน(Payroll Management), ระบบบริหารจัดการผลตอบแทน (Compensation Management),ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงาน(Performance Management),ระบบสมรรถนะของพนักงาน (Competency Management and Individual Development),ระบบบริหารจัดการการเรียนรู้และการฝึกอบรม(Training Management), ระบบบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน (Career Management), ระบบบริหารผู้มีศักยภาพสูงและการสืบทอดตำแหน่ง (Talent and Succession Management) และระบบบริหารข้อมูลด้วยตนเองของพนักงานและผู้บังคับบัญชา (Employee and Manager Self Service) ซึ่งดำเนินการภายใต้แนวคิดดังต่อไปนี้

- End to End: รองรับการใช้งานครบทุก Function งานด้าน HR ตลอด Employee Life Cycle ตามแผนยุทธศาสตร์ด้าน HR

- Centralization: บันทึกและจัดการข้อมูลแบบรวมศูนย์เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลระหว่าง Function ต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

- Standardization: สนับสนุนขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่เป็นระบบและเป็นมาตรฐานเดียวกัน (Streamline Process) ลดการใช้ทรัพยากรรวมทั้งเป็นช่องทางการสื่อสารในองค์กร

- Self Service: รองรับการใช้งานสำหรับพนักงานและผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลและใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ

- HR Anytime; Anywhere: รองรับการใช้งานแบบออนไลน์ตามสิทธิ์ที่ได้รับ ทั้งนี้ในการใช้งานระบบ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดให้มีช่องทางการเรียนรู้วิธีการใช้งานการสอบถามข้อสงสัย การแจ้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้งานระบบ

บทสรุป

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านทรัพยากรมนุษย์ และผู้บริหารสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการวางแผนและประกอบการตัดสินใจได้อย่างครบถ้วนรอบด้านและเชื่อมโยงกันทุกมิติ

เอกสารอ้างอิง

เอกชัย กี่สุขพันธ์, คุณลักษณะยุคดิจิทัล, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.trueplook-panya.com//knowledge [25 มกราคม 2567].

ยืน ภู่วรวรรณ, “ความท้าทาย ณ ขอบแดนใหม่แห่งการเรียนรู้การศึกษาระบบ 4.0”, สัมมนาทางวิชาการเรื่อง ขอบแดนใหม่แห่งการเรียนรู้: การศึกษาระบบ 4.0, กรุงเทพฯ: ศูนย์นวัตกรรมการเรียนรู้ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557): 6- 8.

วิรัช ปัณฑ์ศิริโรจน์, Education 4.0. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.applicadthai.com/articles/education-4-0 [20 เมษายน 2567].

ฟาฏินา วงศ์เลขา, “สพฐ. การจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล”, เดลินิวส์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://www.dailynews.co.th/education/358284 [20 เมษายน 2567].

เพ็ญจันทร์ สินธุเขต, “การศึกษายุคนี้ (ยุคดิจิทัล): Thailand 4.0”. การประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 3, การประชุมจัดโดย (คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, 2560).

วิจารณ์ พานิช, “เส้นทางสู่คุณภาพการศึกษายุค ประเทศไทย 4.0”, การประชุมเชิงวิชาการทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 4 มหาวิทยาลัยวงษ์เชาวลิตกุล ศูนย์ประชุมสตาร์เวลล์ จังหวัดนครราชสีมา, นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล, 2560: 2-3.

เยเซ่ต์ ดาลลอล, Digital HR คืออะไร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: https://www.techtalkthai.com/oracle-what-is-digital-hr [25 มกราคม 2567].