การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE 21ST CENTURY

[1]พัชรินทร์ อักษรผอม Patcharin Augsonpom [2]สุนทรี วรรณไพเราะ Suntaree Wannapairo
[1] [2]มหาวิทยาลัยทักษิณ Thaksin University, Thailand
Corresponding Author E-mail: rukna_dao@hotmil.com

Article Received: February 09, 2024. Revised: March 25, 2024. Accepted: March 25, 2024.

บทคัดย่อ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริมสร้างสรรค์ขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง วางกลยุทธ์ในการบริหาร จัดการความรู้ในองค์กร พัฒนาความรู้และนวัตกรรมตลอดเวลามีองค์ประกอบด้านวิชาการ ภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องมีการขับเคลื่อนองค์กร ดังนี้ 1) การพัฒนาทักษะแห่งอนาคต โดยการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีการปรับตัว มีทักษะด้านภาษา ทักษะในการสื่อสาร ทักษะใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อระบบดิจิทัล 2) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารจัดการงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว พัฒนาบุคลากรให้มีความคล่องตัวด้านความคิด ปฏิสัมพันธ์กับคน การเปลี่ยนแปลง ผลลัพธ์ และการตระหนักรู้ในตนเอง พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ให้บุคลากรทุกระดับสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
คำสำคัญ: การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ผู้บริหาร, ศตวรรษที่ 21

ABSTRACT

Human resource management in the 21st century is the use of human resources to perform tasks successfully according to the organization's objectives through the organization's creative activities. Human resource management used the theory of motivation in personnel management. Executives must provide leadership in change, set up the management strategies, knowledge management in the organization, knowledge and innovation development constantly, having academic component, leadership, innovation, and technology. Executives must propel the organization as follows: 1) Developing future skills by developing personnel in the organization to adapt, have language skills, communication skills, and new skills that respond to digital systems. 2) Digital Technology Development in managing work in the organization effectively. 3) Creating an agile organization by develop personnel in agile thinking, people interaction, change, results and self-awareness along with changing the paradigm so that personnel at all levels could work effectively with technology.
Keywords: Human Resource Management, Administrator, 21st Century

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 กำลังคนภาครัฐในศตวรรษนี้ต้องมีความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ในศตวรรษที่ 21 มาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลง อันเกิดจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านดิจิทัล ซึ่งเป็นแรงกดดัน ทำให้เกิดการปฏิวัติด้านดิจิทัล (Digital Revolution) และการพลิกโฉมองค์กร (Organizational Transformation) โลกปัจจุบันอยู่ในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ทำให้ระบบราชการไทยต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องมีการพัฒนานโยบาย กฎและระเบียบต่างๆ ให้มีความสอดคล้องและส่งเสริมการปฏิบัติงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งต้องพัฒนาศักยภาพของกำลังคนภาครัฐให้สอดคล้อง และรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่างๆ ที่เกิดขึ้น ปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์ (รณรงค์ ศุภรัศมี, 2563) แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐอย่างยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ควรเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด 4 ประการ ได้แก่ 1) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร 2) การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ระดับ ประกอบด้วย (1) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” (2) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” (3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” 3) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติโดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่ บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม และ 4) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2567)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ปัจจุบัน องค์กรส่วนใหญ่มักไม่ได้เตรียมตัวกับอนาคตที่อาจจะเกิดขึ้น เพราะว่าผู้บริหารจำนวนมากชอบวางกลยุทธ์และบริหารงานแบบตั้งรับ (Reactive) คือ การบริหารงานแบบที่เมื่อเกิดปัญหาอะไรแล้วจึงค่อยหาทางแก้ไขในวันข้างหน้า แต่บางองค์กรอาจจะมีการวางแผนเชิงรุก (Proactive) บ้าง เช่น มีการป้องกันความเสี่ยงโดยการทำ Business Continuity Plan หรือ Contingency Plan แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนองค์กรในยุคปัจจุบัน หลายองค์กรมุ่งเน้นเรื่องความสามารถในการตอบสนองต่อปัญหา หรือการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมุ่งเน้นเรื่องการทำผลงานในปัจจุบันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นให้เร็วที่สุด แต่ไม่ได้คิดถึงอนาคตมากนัก ซึ่งแนวคิดแบบนี้อาจไม่ใช่สิ่งผิดเสียทั้งหมด แต่เป็น “กับดัก” ที่ทำให้องค์กรไม่สามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเป็นผู้นำได้อย่างแท้จริง เพราะผู้บริหารที่มีความสามารถด้านการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) คือ ผู้บริหารที่ต้องให้ความสนใจกับอนาคตขององค์กรในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (กุลเชษฐ์ มงคล, 2563)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการบุคคลในองค์กรเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กรและเพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้อยู่กับองค์การได้ในระยะยาว (กุลชลี พวงเพ็ชร์, 2560)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศสู่จุดหมายองค์กรซึ่งความสำคัญของ ทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน เริ่มจากการสร้างกำลังคนที่มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานสากลสู่แรงงานที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมทันสมัย มีความคิดสร้างสรรค์ และทักษะด้านการวิจัยและพัฒนา จนถึงยุคสังคมการทำงานแห่งปัญญาสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์การให้มีความพึงพอใจไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทน ค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ เพื่อดึงดูดใจพนักงานไม่คิดลาออกไปและทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ของตนเองให้กับองค์การให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด เพื่อทำให้การลงทุน เสียค่าใช้จ่าย เวลา และได้ประโยชน์สูงที่สุด ดังนั้น แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจจึงมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลภายในองค์กรและสามารถนำไปปฏิบัติเพื่อรักษาพนักงาน หรือทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรให้ดำรงอยู่ในองค์กรและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่คิดลาออกไป และมีความพร้อมที่จะก้าวไปพร้อมกับการเจริญเติบโตของธุรกิจหรือองค์กรตลอดไป (เกียรติ บุญยโพ, 2562)

การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) ซึ่งเป็นความหมายที่แคบกว่า โดยมองการบริหารบุคคลที่เกี่ยวกับกิจกรรมและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ ตลอดจนถึงการให้พ้นจากงานจึงมีลักษณะเป็นงานบริการและงานธุรการ ต่อมาคำว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์” ได้รับความนิยมแพร่หลายมากขึ้น เนื่องจากมีการให้ความสำคัญว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จ แตกต่างจากทรัพยากรอื่นๆ ให้ความสำคัญกับสิทธิเสรีภาพ ความยุติธรรม ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย โดยเป้าหมายการจัดการจะเน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้นโดยการใช้ศักยภาพของมนุษย์ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเกี่ยวข้องกับกิจกรรม โปรแกรม และนโยบายที่กว้างขวางมากขึ้นกว่าคำว่า “การบริหารงานบุคคล” (ไตรรัตน์ ยืนยง, 2563)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กร ตั้งแต่ระยะการได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (Recruit Phase) ได้แก่ การกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์และการออกแบบงาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก ระยะการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (Retain Phase) เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและอื่นๆ เพื่อธำรงรักษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และระยะการออกจากองค์กร (Retire Phase) เป็นขั้นตอนการออกจากงาน สิทธิและผลประโยชน์หลังออกจากงานเพื่อเป็นการสร้างหลักประกันเมื่อบุคคลออกจากองค์กรไป (ศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์, 2563)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลอันทรงค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีภารกิจหลัก 7 องค์ประกอบ คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหาและการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล การดูแลสุขภาพความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ (วุฒิพงศ์ จันทร์เมืองไทย, 2564)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะมนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้ได้คนดีมีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษา

คนให้อยู่กับองค์กรโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงานซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ (ธัญพิมล วสยางกูร, 2565)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของมนุษย์ โดยผ่านกิจกรรมความคิดเริ่มและกิจกรรมทางการบริหารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงานศักยภาพในคน รวมทั้งความจำเป็นกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว และเกี่ยวข้องกับการวิวัฒนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับมหภาคและการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับจุลภาค ตลอดถึงเป็นการนำมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ (พระมหาจำนงค์ ผมไผ, 2566)

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการจัดการบุคคลในองค์กร เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขององค์กรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคคลในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุข และมีกำลังใจ

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21

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

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

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ในสังกัดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยมี 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านวิชาการ องค์ประกอบด้านนวัตกรรม องค์ประกอบด้านภาวะผู้นำ และองค์ประกอบด้านเทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กัน สามารถรวมกันเป็นทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์ได้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนสาขาพยาบาลศาสตร์และจะเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลที่ดีขึ้น (ภารดี ชาวนรินทร์, 2565)

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง วางกลยุทธ์ในการบริหาร จัดการความรู้ในองค์กร พัฒนาความรู้และนวัตกรรมตลอดเวลา มีองค์ประกอบด้านวิชาการ ด้านภาวะผู้นำ ด้านนวัตกรรม และด้านเทคโนโลยี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวทันและพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีการแนวทาง ได้แก่ 1) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 คือ จะต้องปรับตัวและเพิ่มทักษะในการเรียนรู้ด้วยตัวเองคนไทยต้องมีทักษะด้านภาษาและการสื่อสารสำหรับเข้าถึงข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน 2) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในวัฒนธรรมของการเรียนรู้ชุดใหม่ สามารถปรับตัวเข้ากับกระแสวัฒนธรรมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ต้องเรียนรู้สถานการณ์จากมุมมองใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม 3) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการสร้างภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ 4) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบใหม่ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร 5) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนาองค์การให้มีศักยภาพการทำงานสูง 6) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในบทบาทการนำองค์การแห่งการเรียนรู้ของนักทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ เน้นหลักที่สำคัญเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ สร้างการเรียนรู้ในองค์การ และองค์การสู่ความเป็นองค์การอัจฉริยะที่จะสามารถดำรงอยู่ในศตวรรษที่ 21 (ผกากาญจน์ ปฐมาญาดา, 2565)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะมนุษย์เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้ได้คนดีมีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจนการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเหมาะสมในการ ทำงานให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตเกิดขึ้นจากการสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว (Agile Organization) ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาบุคลากรให้มีกรอบความคิดคล่องตัว (Agile Mindset) ได้แก่ ความคล่องตัว ความคิด ปฏิสัมพันธ์กับคน การเปลี่ยนแปลง ผลลัพธ์ และการตระหนักรู้ในตนเอง (รณรงค์ ศุภรัศมี, 2563)

ในโลกปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนจากการทำงานด้วยมือหรือแรงคนมาสู่การใช้เทคโนโลยีแทนนำไปสู่วัฒนธรรม การใช้เทคโนโลยีในการดำเนินกิจการและบริหารธุรกิจ เพื่อสร้างความพร้อมขององค์กรในการปรับตัว เพื่อตอบสนองวิวัฒนาการของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้โลกเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา เป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงานให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยการรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ให้บุคลากรทุกระดับสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกควรส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เสริมทักษะใหม่ให้ตอบสนองในยุคดิจิทัล ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ (มณีรัตน์ ชัยยะ, 2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษ 21 เป็นงานส่วนแรกที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลส่งผลให้ผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์หลายองค์กรเริ่มหันมาให้ความสำคัญในการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีให้ทันยุคเพื่อแสวงหาความต้องการของบุคลากรต้องอ่านข้อมูลและแปลความหมายได้อย่างถูกต้องและครบสมบูรณ์ เพื่อค้นหาและเข้าถึงข้อมูลเฉพาะบนโลกออนไลน์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องเปลี่ยนตัวเองเป็นคลังค้นหาข้อมูลที่อัดแน่นไป

ด้วยข้อมูลหลากหลายมิติต้องทำงานจากข้อมูลจริงของทั้งพนักงาน บุคลากรในองค์กร และสถานการณ์แวดล้อม เพื่อเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 มีแนวทางในการบริหารดังนี้

1. การพัฒนาทักษะแห่งอนาคต (Future Skills Development) โดยการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีการปรับตัว มีทักษะด้านภาษา ทักษะในการสื่อสาร ทักษะใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อระบบดิจิทัล

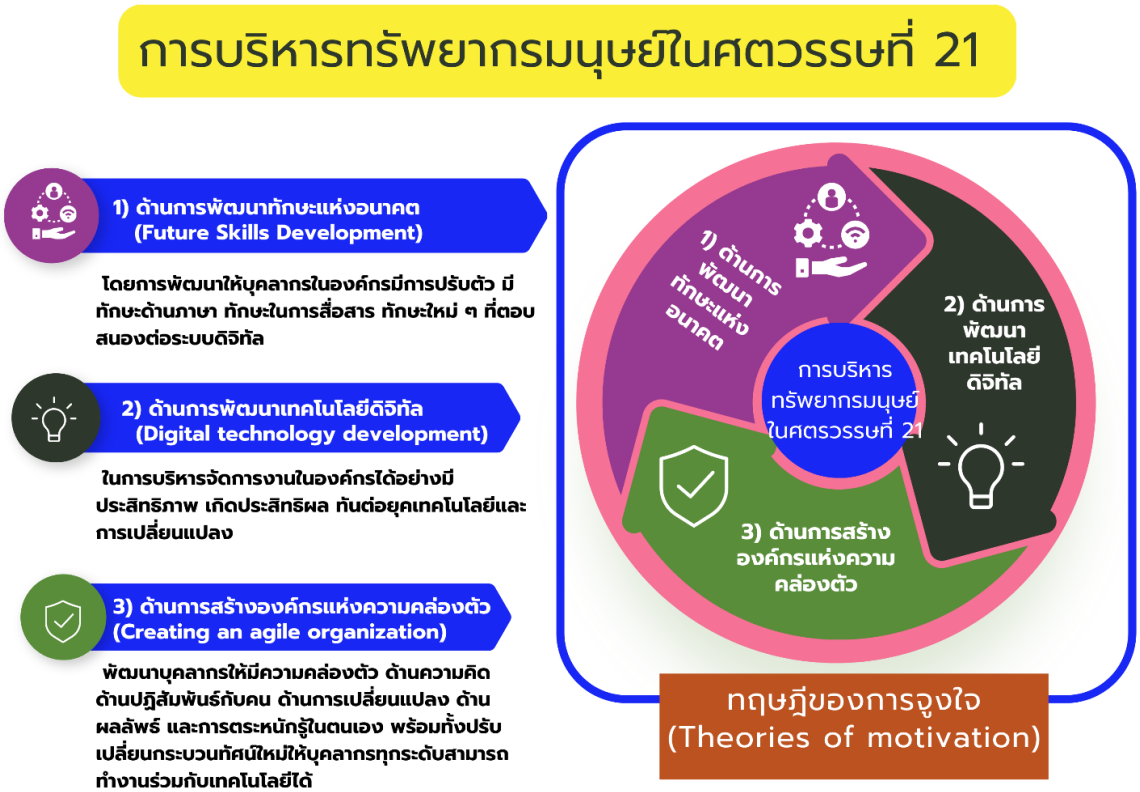
2. การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology Development) ในการบริหารจัดการงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ทันต่อยุคเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง

3. การสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว (Creating Agile Organization) พัฒนาบุคลากรให้มีความคล่องตัว ด้านความคิด ด้านปฏิสัมพันธ์กับคน ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านผลลัพธ์ และการตระหนักรู้ในตนเอง พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ให้บุคลากรทุกระดับสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้

โดยใช้ทฤษฎีแรงจูงใจควบคู่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถนำไปปฏิบัติเพื่อรักษาพนักงานหรือทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อองค์กรให้ดำรงอยู่ในองค์กรและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่คิดลาออกไป และมีความพร้อมที่จะก้าวไปพร้อมกับการเจริญเติบโตของธุรกิจหรือองค์กรตลอดไปได้

บทสรุป

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงวางกลยุทธ์ในการบริหาร จัดการความรู้ในองค์กร พัฒนาความรู้และนวัตกรรมตลอดเวลา มีองค์ประกอบด้านวิชาการ ด้านภาวะผู้นำด้านนวัตกรรม และด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องมีการขับเคลื่อนองค์กร ดังนี้ 1) การพัฒนาทักษะแห่งอนาคต โดยการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีการปรับตัว มีทักษะด้านภาษา ทักษะในการสื่อสาร ทักษะใหม่ๆ ที่ตอบสนองต่อระบบดิจิทัล 2) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ในการบริหารจัดการงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว พัฒนาบุคลากรให้มีความคล่องตัว ด้านความคิด ด้านปฏิสัมพันธ์กับคน ด้านการเปลี่ยนแปลง ด้านผลลัพธ์ และการตระหนักรู้ในตนเอง พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ให้บุคลากรทุกระดับสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

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

กุลเชษฐ์ มงคล. (2563). การคาดการณ์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Foresight) ภายใต้วิกฤติ : สมรรถนะสำคัญของกำลังคนในโลกแห่งความผันผวนยุค VUCA. **วารสารข้าราชการ.** 62(2). 12.

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

ไตรรัตน์ ยืนยง. (2563). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) การบริหารทรัพยากร มนุษย์ภาครัฐและเอกชน.** ตาก: ศูนย์การพิมพ์นอร์ทเทิร์น.

ธัญพิมล วสยางกูร. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคการเปลี่ยนแปลงพลิกผัน ด้วยการสร้างองค์กรแห่งความคล่องตัว. **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย.** 4(4). 15-27.

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

พระมหาจำนงค์ ผมไผ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. **วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่.** 1(1). 66-79.

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

ภารดี ชาวนรินทร์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย. **วารสารวิจัยวิชาการ.** 5(1). 113-128.

มณีรัตน์ ชัยยะ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR). วารสาร**นวัตกรรมการบริหารและการจัดการ.** 11(1). 104-115.

รณรงค์ ศุภรัศมี. (2563). สมรรถนะหลักสำหรับนักบริหารระดับสูงภาครัฐของไทยในศตวรรษที่ 21. **วารสารข้าราชการ.** 62(2). 4.

วุฒิพงศ์ จันทร์เมืองไทย. (2564). นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรด้านการศึกษา. **วารสารนวัตกรรมและการจัดการ.** 6(2). 50-62.

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

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566-2567).** แหล่งที่มา https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=13651&filename=develop_issue สืบค้นเมื่อ 20 ม.ค. 2567.

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