

# การบริหารจัดการบุคลากร: แนวคิดและกลยุทธ์สำหรับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

## Personnel Management: Concepts and Strategies for Building Effective Teams

ธนกัศดิ์ พรทัฬพาสาร

Thanasak Pontappasarn

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkomrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author, Email: pthana8911@gmail.com

Retrieved: April 17, 2024; Revised: November 15, 2025; Accepted: November 20, 2025

### บทคัดย่อ

การบริหารจัดการบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร โดยการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการสร้างและรักษาทีมงานที่มีความสามารถและพร้อมทำงานร่วมกัน การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันและความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งองค์กรก็ต้องพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการของนโยบายองค์กรได้ ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร การบริหารจัดการบุคลากรมีบทบาทสำคัญมาก โดยมีขั้นตอนและกลยุทธ์หลายอย่างที่สามารถนำมาใช้ได้เพื่อให้ทีมงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการสร้างทีมที่มีความสามารถ ประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะและความรู้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความเชื่อมั่น การจัดการและสนับสนุนบุคลากร การดูแลเอาใจใส่ต่อสมาชิกในทีม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการและนโยบายองค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง

**คำสำคัญ:** การบริหารจัดการบุคลากร; กลยุทธ์; การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

### Abstract

Personnel management plays an important role in building effective teams and supporting organizational success. By using the right strategies to create and maintain a team that is capable and ready to work together. Developing and promoting people is an important part of building collaboration and trust in an organization. The organization must develop personnel to be able to respond to the needs of the organization's policy. To create an efficient team and support the success of the organization Personnel management plays a very important role. There are several steps and strategies that can be used to make teams work together effectively, including building teams with competence, efficiency, and developing skills and knowledge. Creating an environment that stimulates learning Promoting collaboration and trust Personnel management and support Caring for team members Creating the right organizational culture Organizations can develop personnel to be able to appropriately respond to organizational needs and policies.



This will help build an efficient team and support the success of the organization with sustainable efficiency.

**Keyword:** Personnel Management; Strategies; Building Effective Teams

## บทนำ

การบริหารงานของหน่วยงานใดก็ตาม จุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่การทำให้งานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอยู่เสมอ ทั้งนี้ทรัพยากรพื้นฐานในการบริหาร (Administrative resource) คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ โดยองค์กรทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน มีจุดหมายเดียวกันคือ ความสำเร็จหรือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารบุคลากร ก็คือ การบริหารคน มีความสำคัญมาก เพราะเป็นทรัพยากรสำคัญสำหรับการบริหาร ซึ่งคนเป็นทรัพยากรที่มีชีวิต สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ มีบทบาทในทุก ๆ ขั้นตอนของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดการเกี่ยวกับบุคคล การประสานงาน และการควบคุมงาน การทำงานกับบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในด้านต่างๆ อย่างมาก การสร้างทีมงานที่มีความสามารถและพร้อมทำงานร่วมกันก็เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้องค์กรมีความสำเร็จ (โชติชวล พุทธิกาญจน์, 2556)

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการบุคลากรเป็นหัวข้อที่มีความสำคัญในวงการธุรกิจและองค์กรในปัจจุบัน การเป็นผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่เป็นการให้บริการแก่บุคลากรเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างพื้นที่ทำงานที่กระชับและเติบโตไปด้วยความสุขและความเชื่อมั่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเสนาะ ตีแยว(2543) กล่าวถึง การบริหารงานบุคลากรเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการรับสมัคร คัดเลือก ฝึกอบรม และพัฒนาบุคลากร รวมถึงการรักษาระเบียบวินัยและการให้สวัสดิการ และ ธงชัย สันติวงษ์(2540) โดยสรุปเห็นว่า การบริหารงานบุคลากรเป็นภารกิจของผู้บริหารและผู้บริหารปฏิบัติงานทุกคนในการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

โดยการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลหัวใจหลักนั้นขึ้นอยู่กับ การปรับโครงสร้างตำแหน่งในแผนก, กระบวนการทำงานในเชิงรุก, สวัสดิการสร้างสรรค์, การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้บริหารสายงานบุคคล, ตลอดจนการสร้างกลยุทธ์ตั้งแต่ภายในองค์กรไปจนถึงการสรรหาคนภายนอกที่มีฝีมือเข้ามาร่วมงานและสิ่งสำคัญไม่แพ้การทำงานก็คือการทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กรในยุคปัจจุบัน (พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร และคณะ, 2564)

บทความนี้จะสำรวจและอธิบายความสำคัญของการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กร รวมถึงแนวทางและกลยุทธ์ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและพร้อมทำงานร่วมกัน เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจถึงแนวคิดและการปฏิบัติที่จะช่วยให้การบริหารจัดการบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรได้ในระยะยาว โดยเน้นการสร้างสรรคและพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรเพื่อให้พร้อมที่จะรับมือกับทุกอุปสรรคและโอกาสในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในวงการธุรกิจและองค์กรขณะนี้ ดังนั้น บทความนี้จะทำให้ผู้อ่านเข้าใจถึงแนวคิดและการทำงานของการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรในยุคปัจจุบันและอนาคต โดยเน้นการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและพร้อมทำงานร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว



## บทบาทและความสำคัญของการบริหารจัดการบุคลากร

การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญในความสำเร็จและการพัฒนาขององค์กร เพื่อให้ทีมงานมีประสิทธิภาพสูง จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเหมาะสม ทั้งผู้นำทีม สมาชิกทีม และกระบวนการในการทำงาน ผ่านการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เต็มไปด้วยความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดี หากทำได้เช่นนี้ องค์กรก็สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในการประสานงานระหว่างทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ข้อมูลจากเอกสารเผยแพร่ของ สำนักงาน ก.พ.(2567) ซึ่งถือว่าเป็นสถาบันพัฒนาบุคลากรด้านภาครัฐที่สำคัญได้จำแนกออกเป็น 2 ประเด็นสำคัญโดยสรุปได้แก่

### 1. บทบาทของผู้นำทีม:

- มีวิสัยทัศน์และมองไปข้างหน้า
- มีความคิดริเริ่มที่ดีและเป็นนวัตกรรม
- วางแผนการทำงานและจัดการทีมอย่างมีระเบียบ
- มีวินัยและความรับผิดชอบ
- สร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
- เป็นนักสื่อสารที่เก่งและเปิดกว้างในการรับฟังความคิดเห็น

### 2. บทบาทของสมาชิกทีม:

- รับผิดชอบในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
- เคารพกฎและกติกการทำงานร่วมกัน
- ให้ความร่วมมือและยอมรับความแตกต่าง
- คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
- มุ่งหวังสู่ความสำเร็จและประโยชน์ส่วนรวมของทีม

การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพเมื่อทั้งผู้นำทีมและสมาชิกทีมทำหน้าที่ตามบทบาทของตนอย่างมีประสิทธิภาพและร่วมกันสู่การบรรลุเป้าหมายของทีม ซึ่งสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับ HREX.asia (2567) ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มคอนเทนต์สมัยใหม่ที่น่าสนใจเรื่องราวด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้สรุปความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเหมาะสมได้ดังนี้

1. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม: การสื่อสารและการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่น และความสามารถในการทำงานของทีม

2. เป้าหมายที่ชัดเจนและการร่วมมือ: การมีเป้าหมายที่ชัดเจนและการทำงานร่วมกันในการบรรลุเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ทีมมีประสิทธิภาพ

3. โครงสร้างและระบบทำงานที่ชัดเจน: การมีโครงสร้างและระบบทำงานที่ชัดเจนช่วยให้สมาชิกในทีมเข้าใจบทบาท และหน้าที่ของตนเองได้อย่างชัดเจน

4. การเป็นผู้นำที่น่าเชื่อถือ: ผู้นำที่มีความรับผิดชอบและสามารถเป็นแบบอย่างด้านการทำงานและการปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสม

5. การมีความรู้สึกร่วมกันและทัศนคติในทิศทางเดียวกัน: ความเข้าใจและความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้ทีมมีประสิทธิภาพ

6. เปิดเผยและไว้วางใจกัน: การเปิดเผยข้อมูลและความร่วมมือในทีมเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่น และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน

สรุปคุณสมบัติและปัจจัยที่สำคัญในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามข้อความที่แสดงนี้จะช่วยให้ทีมงานอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์การทำงานที่



ต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม การสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการที่ต้องการการพัฒนาและความสนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทีมเติบโตและปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ในอีกขั้นตอนหนึ่ง

### กลยุทธ์ในการสร้างและรักษาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

การเสนอแนวทางในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ผ่านการรับสมัครและคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม การสร้างโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและเปิดกว้าง เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันและการพัฒนาทักษะของบุคลากรการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญอย่างมากในองค์กร เพราะมันช่วยให้ทีมสามารถเรียนรู้และเติบโตพร้อมกันได้ ดังนั้น นอกจากวิธีที่กล่าวถึงข้างต้นแล้ว ยังมีขั้นตอนและกิจกรรมที่สามารถช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ เช่น

1. การสร้างแผนที่ชัดเจน (Team Charter): การสร้างเอกสารที่ระบุวัตถุประสงค์ ความซื่อสัตย์ ขอบเขต และกฎเกณฑ์การทำงานของทีม ซึ่งจะช่วยให้ทุกคนในทีมเข้าใจและปฏิบัติตามกันอย่างเป็นระบบ
2. การวางแผนงานร่วมกัน (Collaborative Planning): การใช้กระบวนการที่ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้ทุกคนรับผิดชอบและมีส่วนร่วมในการดำเนินการ
3. การสร้างทีมหลายมิติ (Cross-Functional Teams): การสร้างทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกจากแผนกหรือฝ่ายต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญและความสามารถที่แตกต่างกัน เพื่อให้มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน
4. การสนับสนุนและการพัฒนาทักษะ (Support and Development): การให้การสนับสนุนและการพัฒนาทักษะทางการทำงานแก่สมาชิกในทีม เช่น การให้โอกาสฝึกอบรม การสนับสนุนในการศึกษาต่อ และการให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงความสามารถ
5. การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน (Supportive Environment): การสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองและสนับสนุนที่จะทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกอยู่ร่วมกันและมีความสุขในการทำงาน
6. การติดตามและวัดผล (Monitoring and Measurement): การติดตามและวัดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยใช้ตัวชี้วัดที่ชัดเจนและความสามารถในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
7. การสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา (Creativity and Problem Solving): การส่งเสริมการนำเสนอไอเดียใหม่ ๆ และการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพในทีม (Jobsdb, 2566)

การนำกลยุทธ์เหล่านี้มาปรับใช้ในการทำงานเป็นทีมจะช่วยให้ทีมมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้มากขึ้นอย่างแน่นอน การทำงานเป็นทีมไม่เพียงแต่เป็นกระบวนการทำงานเพื่อทำให้งานเสร็จสมบูรณ์ แต่ยังเป็นการสร้างความสำเร็จและความเป็นเลิศในองค์กรด้วยกันอีกด้วย

### สราณียธรรมกับการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพ

พระพุทธศาสนามีหลักธรรมสำหรับการดำเนินชีวิตมากมาย และสามารถปรับใช้กับทุกสถานการณ์ชีวิต ไม่ว่าจะเป็นชีวิตครอบครัว หรือการทำงาน โดยบทความนี้จะได้นำเสนอหลักธรรมสำหรับการทำงานเป็นทีม ได้แก่ หลักสราณียธรรม 6 สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2559) ให้ความหมายไว้ว่าเป็นหลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง เป็นหลักธรรมที่จะเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีต่อกันให้เกิดขึ้นอยู่เสมอ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นทีมงานคุณภาพด้วยหลักสราณียธรรม ดังต่อไปนี้ (วรเศรษฐ์ บัวดอก, 2564)

1. เมตตาเมตตาโนกรรม หมายถึง มีเมตตาถวายกรรมในเพื่อนร่วมงาน คือ ช่วยเหลืองานของทีมงานด้วยความเต็มใจแสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง



2. เมตตาวจีกรรม หมายถึง มีเมตตาวจีกรรมในเพื่อนร่วมงาน คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สอนแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
3. เมตตามโนกรรม หมายถึง มีเมตตามโนกรรม ในเพื่อนร่วมงาน คือตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน
4. สาธารณโภคี หมายถึง การมีความเสมอภาคต่อกัน คือหลักการที่เชื่อมโยงกับความเท่าเทียมและความยุติธรรม มันเป็นการรับรู้ว่าคุณค่าและความสำคัญเท่ากัน และมีสิทธิที่จะมีส่วนร่วมและได้รับการตอบแทนอย่างเท่าเทียมกับการให้ความร่วมมือและการช่วยเหลือ
5. สีลสามัญญตา หมายถึง มีศีลบริสุทธิเสมอกันกับเพื่อนร่วมงาน คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของทีมงาน
6. ทิฐิสามัญญตา หมายถึง มีทิฐิดีงามเสมอกันเพื่อนร่วมงาน คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ หรือขจัดปัญหา มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน (พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต, 2548)

สาราณียธรรมนี้ เป็นหลักที่ทำให้ทีมงานระลึกลึถึงกัน เกิดความรักสามัคคีกัน เกิดความเคารพนับถือกัน เกื้อกูลและสงเคราะห์กันและกัน สร้างความกลมกลืนและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันให้กับทีมงาน ถือเป็นหลักธรรมที่บุคลากรควรนำไปเป็นหลักปฏิบัติสำหรับการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

## การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร

พนัส หันนาคินทร์ (2542) ให้ความเห็นโดยสรุปว่า การจัดการกระบวนการเพื่อให้บุคคลที่มีคุณภาพตามความต้องการ และการกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการบำรุงรักษา ตอบแทน และพัฒนาบุคลากร การอธิบายวิธีการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรในองค์กร โดยการให้การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ เพื่อเสริมสร้างการทำงานร่วมกันและการเติบโตทางอาชีพของบุคลากร การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรที่มีทักษะและความรู้ที่เพิ่มขึ้นจะสามารถทำให้งานขององค์กรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ นอกจากนี้ยังส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานอีกด้วย

การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรสามารถทำได้ผ่านหลายวิธี ดังนี้

1. การจัดคอร์สฝึกอบรม: การจัดคอร์สฝึกอบรมเป็นวิธีที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร โดยสามารถจัดคอร์สเหล่านี้ได้ทั้งในรูปแบบการเชิญวิทยากรมาฝึกอบรมหรือซื้อคอร์สออนไลน์
2. การจัด Workshop: การจัด Workshop ช่วยให้บุคลากรได้ฝึกคิดและปฏิบัติโดยตรง รวมถึงการแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนความรู้กันอย่างอิสระ
3. การไปสัมมนาหรือดูงาน: การส่งบุคลากรไปสัมมนาหรือดูงานช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ๆ และเปิดมุมมองใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
4. การจัดเซสชันแชร์ความรู้ภายในทีม: การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ภายในทีมช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ และการแลกเปลี่ยนความรู้ในองค์กร
5. การเรียนรู้ด้วยตนเอง: การเสริมสร้างแหล่งเรียนรู้สำหรับค้นคว้าด้วยตนเอง เช่น การสนับสนุนค่าสมาชิกเว็บไซต์วารสารและบทความวิชาการ เป็นต้น
6. การทดลองวิธีทำงานใหม่ๆ: การให้อิสรภาพให้บุคลากรทดลองวิธีการทำงานใหม่ๆ ช่วยส่งเสริมการสร้างสรรค์ และนวัตกรรมในองค์กร



7. การ Coaching / Mentoring: การให้คำแนะนำและสนับสนุนจากผู้มีประสบการณ์ช่วยพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Adecco, 2564)

การทำงานเหล่านี้ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะและความรู้ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรอย่างมีคุณภาพและยั่งยืนอีกด้วย การลงทุนในการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นในองค์กรที่มีวัฒนธรรมการทำงานที่ดีและมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กรด้วยกัน ซึ่งสอดคล้องกับองค์กรขนาดใหญ่ เช่น บริษัท SCG ซึ่งถือว่าเป็นองค์กรใหญ่และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองการบริหารจัดการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

การพัฒนาและฝึกฝนทักษะแก่บุคลากรในเอสซีจีได้ถูกยกระดับเพื่อให้พร้อมที่จะปรับตัวทำงานในรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรได้นำเสนอการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Hybrid Learning) ที่รวมถึงรูปแบบการเรียนรู้หลายประเภทเข้าด้วยกัน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของบุคลากรในยุคปัจจุบันและอนาคต สรุปได้ดังนี้

1. รูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์: การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และการเรียนรู้ดิจิทัล (e-Learning) เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงเนื้อหาการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลาตามความสะดวก
2. Virtual Classroom: การเรียนรู้ผ่านการเรียนแบบเสมือนจริงในห้องเรียนเสมือน (Virtual Classroom) ที่เป็นแบบสด ๆ ที่สามารถสื่อสารและแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้สอนและเพื่อนร่วมการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. Live Learning Session: การเรียนรู้ผ่านการนำเสนอเนื้อหาการเรียนรู้โดยชี้ทางและสร้างโอกาสให้ผู้เรียนสามารถสอบถามและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้โดยตรงกับผู้สอน
4. Site Visit: การเรียนรู้ผ่านการเข้าชมสถานที่ทำงานจริงเพื่อฝึกฝนและเรียนรู้จากประสบการณ์ในสถานการณ์จริง
5. Workshop Simulation: การเรียนรู้ผ่านการจำลองสถานการณ์การทำงานและฝึกทักษะการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่จำลองขึ้นมา
6. Coaching, Mentoring, On-the-job training: การเรียนรู้ผ่านการได้รับคำแนะนำและสนับสนุนจากผู้มีประสบการณ์และผู้นำ เพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
7. Project Assignment: การเรียนรู้ผ่านการทำโครงการและการมอบหมายงานพิเศษเพื่อฝึกฝนทักษะและความสามารถของบุคลากร

ทั้งนี้ เอสซีจียังคงให้ความสำคัญกับการจัดทำ "แผนพัฒนาส่วนบุคคล" สำหรับบุคลากรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ผ่านรูปแบบต่าง ๆ ที่เข้ากันได้กับความต้องการและสมรรถนะของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังมุ่งเน้นการพัฒนาและส่งเสริมแนวคิดแบบผสมผสาน (Hybrid mindset) เพื่อให้บุคลากรพร้อมที่จะปรับตัวและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (SCG Sustainable Development, 2567)

## สรุป

การบริหารจัดการบุคลากรมีบทบาทสำคัญในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร โดยการใช้กลยุทธ์ที่เหมาะสมในการสร้างและรักษาทีมงานที่มีความสามารถและพร้อมทำงานร่วมกัน การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันและความเชื่อมั่นในองค์กร ซึ่งองค์กรก็ต้องพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการของนโยบายองค์กรได้ ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนความสำเร็จขององค์กร การบริหารจัดการบุคลากรมีบทบาทสำคัญมาก โดยมีขั้นตอนและกลยุทธ์หลายอย่างที่สามารถนำมาใช้ได้เพื่อให้ทีมงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการ

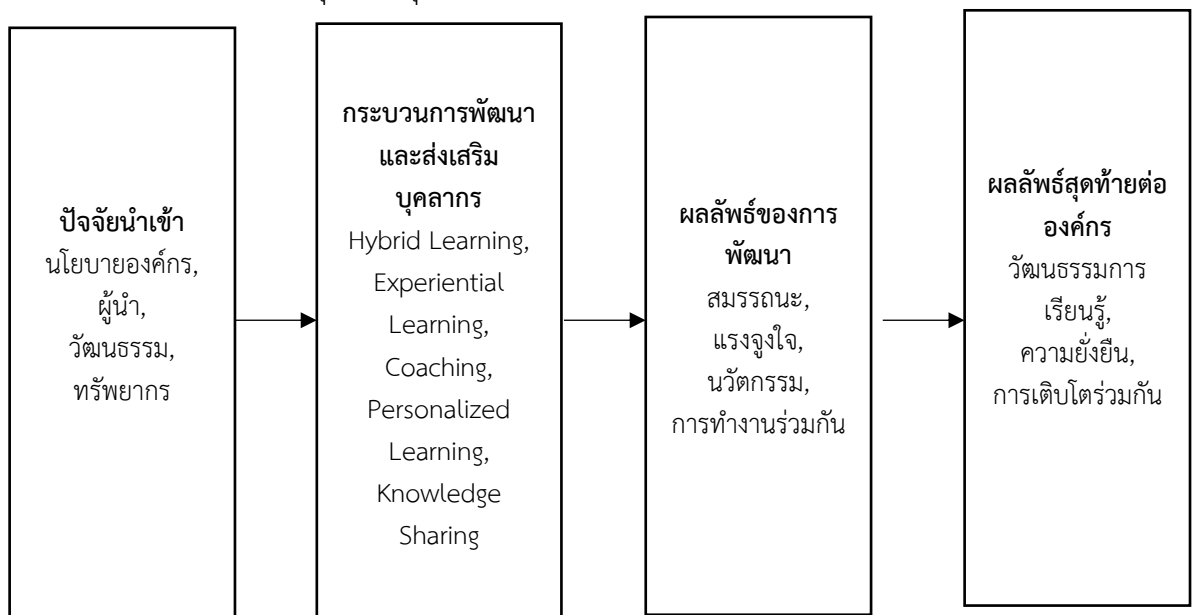




สร้างทีมที่มีความสามารถ โดยการเลือกคัดเลือกและสร้างทีมที่มีสมาชิกที่มีทักษะและความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เพื่อให้ทีมสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะและความรู้ เป็นการให้โอกาสและการสนับสนุนให้สมาชิกในทีมได้รับการฝึกฝนและพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน การสร้างสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นการเรียนรู้ ซึ่งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างสมาชิกในทีม การส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความเชื่อมั่น ด้วยการสร้างกลไกและโครงสร้างการทำงานที่สนับสนุนการทำงานร่วมกันและสร้างความเชื่อมั่นในทีม การจัดการและสนับสนุนบุคลากร อันเป็นการให้การสนับสนุนและการดูแลเอาใจใส่ต่อสมาชิกในทีม เพื่อให้พวกเขามีสุขภาพดีทั้งกายและใจ เพื่อเสริมสร้างผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม ซึ่งจะสนับสนุนการทำงานร่วมกันและการพัฒนาบุคลากรในทีม ผ่านการทำให้สิ่งเหล่านี้ องค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการและนโยบายขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

### องค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาครั้งนี้

การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรในยุคใหม่ คือกระบวนการสร้างทุนมนุษย์อย่างบูรณาการ ผ่านการเรียนรู้แบบผสมผสานและยืดหยุ่น ที่เชื่อมโยงประสบการณ์จริง การโค้ช และการเรียนรู้เฉพาะบุคคล ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและความสุขของบุคลากร ควบคู่กับความยั่งยืนขององค์กร ตามแบบจำลองการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรยุคใหม่เพื่อความยั่งยืนขององค์กร ดังภาพต่อไปนี้



จากภาพสามารถอธิบายตามลำดับได้ดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input Factors) เป็นพื้นฐานสำคัญที่เอื้อต่อการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ประกอบด้วย

นโยบายขององค์กร หมายถึง กำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารเป็นแบบอย่าง สร้างแรงบันดาลใจ และสนับสนุนการเรียนรู้

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การอยู่ร่วมกันที่เอื้อต่อการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ทรัพยากร หมายถึง งบประมาณ เทคโนโลยี และโอกาสในการพัฒนา

2. กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร (Development & Empowerment Process) เป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพบุคลากร โดยใช้แนวทางสมัยใหม่ ดังนี้



**Hybrid Learning** หมายถึง การเรียนรู้แบบผสมผสานระหว่างออนไลน์และออฟไลน์

**Experiential Learning** หมายถึง การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

**Coaching** หมายถึง การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพรายบุคคล

**Personalized Learning** หมายถึง การเรียนรู้ที่ออกแบบให้เหมาะกับแต่ละบุคคล

**Knowledge Sharing** หมายถึง การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ร่วมกันในองค์กร

3. ผลลัพธ์ของการพัฒนา (Development Outcomes) ผลจากการดำเนินกระบวนการข้างต้น ทำให้บุคลากรมี

**สมรรถนะ (Competency)** หมายถึง มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เหมาะสม

**แรงจูงใจ (Motivation)** หมายถึง เกิดพลังในการทำงานและใฝ่เรียนรู้

**นวัตกรรม (Innovation)** หมายถึง สามารถสร้างแนวคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ

**การทำงานร่วมกัน (Collaboration)** หมายถึง มีทักษะในการประสานงานและสร้างทีมที่เข้มแข็ง

4. ผลลัพธ์สุดท้ายต่อองค์กร (Ultimate Organizational Outcomes) เมื่อบุคลากรถูกพัฒนาอย่างมีระบบ จะนำไปสู่

**วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture)** หมายถึง องค์กรกลายเป็นแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

**ความยั่งยืน (Sustainability)** หมายถึง องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้

**การเติบโตร่วมกัน (Collective Growth)** หมายถึง บุคลากรและองค์กรเติบโตไปพร้อมกันอย่างสมดุล

สรุปแบบจำลองนี้สะท้อนแนวคิด “จากนโยบายสู่การปฏิบัติ ผ่านกระบวนการเรียนรู้สมัยใหม่ สู่ผลลัพธ์ที่ยั่งยืน” โดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่าง โครงสร้างเชิงระบบ (Systemic Approach) และ มนุษย์เป็นศูนย์กลาง (Human-Centered Development) ซึ่งเป็นหัวใจของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคใหม่

## เอกสารอ้างอิง

- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2556). กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*, 4(1), 33–45.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: พรานนกการพิมพ์.
- พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร. (2564). การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์*, 9(1), 71–78.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2548). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- วรเศรษฐ์ บัวดอก. (2564). หลักพุทธธรรมเพื่อการสร้างสามัคคีในการทำงาน. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 6(1), 4–5.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2556). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงาน ก.พ. (2567). *หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. สืบค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/ocsc-2017-eb01.pdf>
- เสนาะ ตีเยาว์. (2543). *การบริหารงานบุคลากร* (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Adecco. (2564). 10 รูปแบบการพัฒนาทักษะบุคลากรในองค์กร. สืบค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://adecco.co.th/en/knowledge-center/detail/hr-insight/10-types-of-upskill-reskill-methods>





- HREX.asia. (2567). สร้างทีมงาน (Teamwork) ให้มีศักยภาพเพื่อการทำงานระบบทีมที่มีประสิทธิภาพ. สืบค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190509-team-work/>
- JobsDB. (2566). 10 วิธีการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพและใช้งานได้จริง. สืบค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://th.jobsdb.com/th/career-advice>
- SCG Sustainable Development. (2567). การดึงดูด พัฒนาและรักษามูลค่า. สืบค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://www.scgsustainability.com/th/talent-attraction-retention-and-development/>
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล. (2567). การสร้างทีมให้มีประสิทธิภาพ. สืบค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2568, จาก <https://www2.si.mahidol.ac.th/km/knowledgeassets/kmexperience/kmarticle/15325/>