

# HR 5.0: งานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0

# DIGITAL HR SYSTEM



ศ.ดร.จิรประภา อัครบวร

<b>บทที่ 1</b>	<b>วิวัฒนาการและบทบาทของผู้ปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์</b>	<b>11</b>
	<b>(The Evolution and Role of HR Practitioner)</b>	
	<b>จากยุคการบริหารงานบุคคล...สู่ยุคดิจิทัลเอชอาร์</b>	
	<b>(From Personal Management to Digital HR)</b>	
	HR 1.0: ยุคการบริหารงานบุคคล (Personal Management)	13
	HR 2.0: ยุคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management)	14
	HR 3.0: ยุคการบริหารทุนมนุษย์ (Human Capital Management)	15
	HR 4.0: ยุคคู่คิดเชิงธุรกิจงานทรัพยากรมนุษย์ (HR Business Partner)	16
	HR 5.0: ยุคดิจิทัลของงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Digital HR)	18
<b>บทที่ 2</b>	<b>การวางแผนอัตรากำลัง (Workforce Planning)</b>	<b>23</b>
	<b>จากการวางแผนทดแทนอัตรากำลัง...สู่การวางแผนอัตรากำลังแบบยืดหยุ่น</b>	
	<b>(From Workforce Replacement to Agile Workforce Planning)</b>	
	2.1. พัฒนาการในงานวางแผนอัตรากำลัง	25
	กรณีศึกษา บริษัทน้ำตาลมิตรผล จำกัด	28
	กรณีศึกษา Southwest Airline	29
	2.2. การวางแผนอัตรากำลังคนด้วยรูปแบบการจ้างที่หลากหลาย	35
	กรณีศึกษา บริษัท โฮมโปร จำกัด	40
	2.3. การวิเคราะห์อัตรากำลังกับเครื่องจักร/ระบบปฏิบัติการ	41
	กรณีศึกษา ธุรกิจธนาคาร	43
<b>บทที่ 3</b>	<b>การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection)</b>	<b>47</b>
	<b>จากการพิจารณาคุณสมบัติส่วนบุคคล...สู่การใช้ Digital Technology</b>	
	<b>(From Personal Qualification Orientation to Digital Recruitment &amp; Selection)</b>	
	3.1. พัฒนาการในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	49
	3.2. ความเที่ยงตรงของการใช้วิธีในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	60
	3.3. การใช้ Digital Technology ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	63
	กรณีศึกษา บริษัท Unilever จำกัด	76
	3.4. ตัวอย่าง Applications ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	81



<b>บทที่ 4 พนักงานสัมพันธ์ (Employee Relations)</b>	<b>87</b>
<b>จากแรงงานสัมพันธ์...สู่การดูแลบุคลากรในโลกเสมือนจริง</b> <b>(From Employee Relations to HR Sphere in Metaverse)</b>	
4.1. พัฒนาการในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร	90
กรณีศึกษา บริษัท I AM CONSULTING ระบบ SODA	101
4.2. การจัดทำข้อมูลเพื่อการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	111
4.3. การจัดทำข้อมูลเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากร	118
กรณีศึกษา ZAPPOS.COM	120
<b>บทที่ 5 การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)</b>	<b>125</b>
<b>จากการฝึกอบรมงาน...สู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง</b> <b>(From Task-based Training to Self-directed Learning Culture)</b>	
5.1. พัฒนาการการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	128
กรณีศึกษา สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านการคลังและบัญชีภาครัฐ (สพบ.)	133
กรณีศึกษา สำนักงาน ก.พ.	137
5.2. การใช้ Gamification เพื่อจูงใจในการฝึกอบรมพัฒนา	146
5.3. การใช้ข้อมูลเพื่อประเมิน และติดตามผลของการฝึกอบรมพัฒนา	151
กรณีศึกษา SAP	153
<b>บทที่ 6 การบริหารและพัฒนาสายอาชีพ (Career Management &amp; Development)</b>	<b>155</b>
<b>จากคุณค่าของประสบการณ์งาน...สู่การสั่งสมคะแนนเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ</b> <b>(From Work Experience to Career Credit)</b>	
6.1. พัฒนาการ การบริหารและพัฒนาสายอาชีพ	157
6.2. การใช้ “ข้อมูล” เพื่อการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)	170
กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิต (กฟผ.)	172
6.3. การใช้ “Career Credit” เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพ	177
<b>บทที่ 7 การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)</b>	<b>181</b>
<b>จากการประเมินผลงาน...สู่การใช้ข้อมูลเพื่อการประเมิน</b> <b>(From Performance Evaluation to Performance Data-driven)</b>	
7.1. พัฒนาการการบริหารผลการปฏิบัติงาน	183
กรณีศึกษา 3M	188
7.2. Rubric การกำหนดคะแนนเพื่อปลดปล่อยศักยภาพบุคลากร	196
กรณีศึกษา บริษัท I AM CONSULTING ระบบ IPOP	203

<b>บทที่ 8 การบริหารค่าตอบแทน (Compensation Management)</b>	<b>211</b>
<b>จากคุณค่าใบปริญญา...สู่การวิเคราะห์ค่าตอบแทน</b>	
<b>(From Education-based Salary to Compensation Analytics)</b>	
8.1. พัฒนาการค่าตอบแทนและสวัสดิการ	213
กรณีศึกษา Whole Foods Supermarket	222
กรณีศึกษา Glassdoor	223
8.2. หลักในการบริหารค่าตอบแทนด้วย 5Ps	224
<b>บทที่ 9 การพัฒนาองค์การ (Organization Development)</b>	<b>233</b>
<b>จากการพัฒนาสัมพันธภาพ...สู่การพัฒนาความร่วมมือหลายองค์การสู่เป้าหมายเดียวกัน</b>	
<b>(From Interpersonal Relationship Building to Trans-organization Development)</b>	
9.1. พัฒนาการของการพัฒนาองค์การ	236
9.2. การพัฒนาองค์การแบบเครือข่าย (Networking Organization Development)	246
กรณีศึกษา การดูแลบริบาลผู้สูงอายุด้วยการพัฒนาเครือข่าย	250
9.3. การวินิจฉัยก่อนการพัฒนา “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา”	252
<b>บทที่ 10 การรับผิดชอบต่อสังคม (CSR: Corporate Social Responsibility)</b>	<b>257</b>
<b>การร่วมรับผิดชอบต่อสังคม...สู่การสร้างคุณค่าแก่สังคมในงานทรัพยากรมนุษย์</b>	
<b>(From Corporate Social Responsibility to Create Shared Value)</b>	
10.1. พัฒนาการของการร่วมรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากร	260
กรณีศึกษา บริษัท สมบูรณ์ แอ็ดวานซ์ เทคโนโลยี จำกัด (มหาชน)	268
กรณีศึกษา บริษัท Coffee Club	269
10.2. การทำนวัตกรรมสู่การร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในงานทรัพยากรมนุษย์	270
<b>บทส่งท้าย</b>	<b>273</b>
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>277</b>
<b>ดัชนี</b>	<b>291</b>