

นวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง*

INNOVATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN A TRANSFORMATIVE WORLD

ภูมิภควัฒน์ ภูมิพงศ์คชสร¹, พลภัทร บริรักษ์ธนกกุล², ณัฐฐ์ ตั้งปรีชาพาณิขย์³,
ไกร บุญบันดาล⁴, ณรงค์ ศรีชัยบุญสูง⁵, อธิสิทธิ์ นุชเนตร⁶ และ สุทธิพงษ์ จุลเจริญ⁷
Phumphakhawat Phumphongkhochasorn¹, Pollapat Borirukthanakul², Nat Tangpreechaphanit³,
Krai Boonbandan⁴, Narong Srichaiboonsung⁵, Athisit Nuchnet⁶ and Sutthipong Chulcharoen⁷
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

⁷College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding Author's Email: Phumphakhawat.ps@gmail.com

วันที่รับบทความ : 21 มีนาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 25 มีนาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 27 มีนาคม 2568

Received 21 March 2025; Revised 25 March 2025; Accepted 27 March 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง 2. เพื่อพัฒนานวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง 3. เพื่อประเมินและรับรองนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง การวิจัยนี้ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสานวิธี แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลคือผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสอบถาม ที่มีความเที่ยงตรง .849 และแบบประเมินและรับรอง สถิติที่ใช้

Citation:



* ภูมิภควัฒน์ ภูมิพงศ์คชสร, พลภัทร บริรักษ์ธนกกุล, ณัฐฐ์ ตั้งปรีชาพาณิขย์, ไกร บุญบันดาล, ณรงค์ ศรีชัยบุญสูง, อธิสิทธิ์ นุชเนตร และ สุทธิพงษ์ จุลเจริญ. (2568). นวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(2), 450-467.

Phumphakhawat Phumphongkhochasorn, Pollapat Borirukthanakul, Nat Tangpreechaphanit, Krai Boonbandan, Narong Srichaiboonsung, Athisit Nuchnet and Sutthipong Chulcharoen. (2025).

Innovation In Human Resource Management In A Transformative World.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(2), 450-467.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

คือ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ และ 21 ตัวบ่งชี้ 2. ผลการพัฒนานวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง ประกอบไปด้วย 7 ส่วน คือ (1) การสรรหาและคัดเลือก (2) การพัฒนาและฝึกอบรม (3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (4) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันพนักงาน (6) การบริหารแรงงานยุคดิจิทัล และ (7) การบริหารความเปลี่ยนแปลงและการบริหารความสามารถ 3. ผลการประเมินและรับรองนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวมผ่านการประเมินและรับรองด้านความถูกต้อง ครอบคลุม ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ และด้านความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

คำสำคัญ: นวัตกรรม, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, โลกของการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The objectives of this research were to: 1. examine the components of the innovation in human resource management in a transformative world; 2. develop the innovation in human resource management in a transformative world; and 3. evaluate and validate the developed innovation in human resource management in a transformative world. A mixed-methods research design was employed, consisting of 3 phases. Data were collected from two groups: 9 experts selected through purposive sampling and a sample of 364 participants chosen using stratified random sampling. The research instruments included in-depth interviews, a questionnaire with a reliability coefficient of .849, and an evaluation and validation form. Data analysis involved content analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation, and exploratory factor analysis.

The findings revealed that: 1 . the analysis of the components of identified 7 components and 21 indicators; 2 . the developed innovation in human resource management in a transformative world consisted of 7 main elements; (1) Recruitment and Selection (2) Learning and Development (3) Performance Management (4) Compensation and Benefits (5) Employee Engagement and Culture (6) Digital HR & Remote Work Management (7) Change & Talent Management; and 3 . the evaluation and validation results indicated that the innovation in human resource management in a transformative world was accurate, deemed appropriate, useful and feasible.

Keywords: Innovation, Human resource management, Transformative world

บทนำ

ในยุคที่โลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นเทคโนโลยีดิจิทัล โลกาภิวัตน์ หรือแนวโน้มทางสังคมและเศรษฐกิจ องค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสำเร็จขององค์การคือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การวิจัยเกี่ยวกับนวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากสามารถช่วยให้องค์กรพัฒนากลยุทธ์ในการบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป

นวัตกรรมด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์หมายถึงแนวทางใหม่ ๆ ในการสรรหา การพัฒนา การรักษา และการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลในการตัดสินใจ (Stone et al., 2015) ตัวอย่างเช่น การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรหรือการใช้ระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อคาดการณ์แนวโน้มของตลาดแรงงาน อีกทั้งแนวคิดการบริหารแบบยืดหยุ่น (Agile HR) ก็เริ่มเข้ามามีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะและความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน (Bersin, 2019)

ในมิติของความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน (employee well-being) การวิจัยยังเน้นไปที่การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) และการเสริมสร้าง

วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความหลากหลายและความเท่าเทียม (diversity and inclusion) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็มที่ (Kiron et al., 2017) นอกจากนี้ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลยังส่งผลให้เกิดแนวทางใหม่ในการฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ หรือระบบการฝึกอบรมที่ขับเคลื่อนด้วย AI เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้อย่างต่อเนื่อง (Majchrzak et al., 2016)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหารบุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเติบโต และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของนวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อพัฒนานวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อประเมินและรับรองนวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง

การทบทวนวรรณกรรม

นวัตกรรมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยีและกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการบริหารบุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเติบโต และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

อิงอร ต้นพันธ์ และคณะ (2566) กล่าวว่า การให้มุมมองเกี่ยวกับโอกาส และความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเศรษฐกิจดิจิทัลที่เพิ่มขึ้นด้วยการใช้เทคโนโลยีที่กลายเป็นเครื่องมือที่แพร่หลายมากขึ้นเรื่อย ๆ ที่ใช้เพื่อจัดการแรงงานที่ตกอยู่ในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงการทำงานแบบใหม่แพลตฟอร์ม และองค์กรการบริการที่แตกต่างจากเดิม จะ

พบเห็นการเปลี่ยนแปลงที่เพิ่มขึ้นสู่เทคนิคการจัดการกำลังคนแบบอัตโนมัติและยังไม่ใช่ที่ทราบแน่ชัดว่า สิ่งเหล่านี้สามารถบรรเทาปัญหาของมนุษย์และให้สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและยั่งยืนภายใต้การตัดสินใจดิจิทัลหรือไม่ บทความที่รวบรวมไว้ในส่วนของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบของดิจิทัลเตรียมพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งในส่วนของผู้ประกอบการ ประสานงานผู้ร่วมงานซึ่งค้นหาและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับความต้องการ

พิมพลภัส จิตต์ธรรม (2567) กล่าวว่า นวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรรัฐตลอดจนการพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรภาครัฐเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น โดยการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัลประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา 3 รูปแบบ คือ 1. การปฐมนิเทศด้วยตนเองผ่านระบบดิจิทัล 2. ศูนย์การฝึกอบรมด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ 3. ศูนย์การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ และนำไปสู่นวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลได้แก่บุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง ประกอบด้วย 4 รูปแบบ คือ ระบบบุคลากรผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงมี 4 รูปแบบ ประกอบด้วย 1. รูปแบบผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพ (Specialist Type) 2. รูปแบบผู้ชำนาญการ (Expert Type) 3. รูปแบบผู้บริหาร (Manager Type) และ 4. ผู้ที่สามารถพัฒนาได้มากกว่า 1 รูปแบบ ข้างต้น เรียกว่า Superstar Type ซึ่งการสร้างนวัตกรรมภาครัฐ (Public Innovation) เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ภาครัฐไทย สามารถปรับตัวทันต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าของโลก และช่วยให้ภาครัฐไทยมีกลไกที่มีประสิทธิภาพ สามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ในโลก และช่วยตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการบริการ ภาครัฐที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ

ปิ่นผกา เหล่าเกษม (2567) กล่าวว่าความเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับ ความสามารถขององค์กรในการเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน และเทคโนโลยีต่าง ๆ จากภายนอก เรียนรู้จากประสบการณ์จากภายในและภายนอกองค์กร และพัฒนาให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดนวัตกรรมต่อไป ต้องมีการคำนึงถึงกระบวนการบริหารจัดการ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ โดยการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงานให้เหมาะสมกับงาน และสอดคล้องกับตำแหน่งงาน บทความนี้ได้ทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรได้เสนอแนวความคิดได้

อย่างอิสระ โดยความรู้ที่มีด้านเทคโนโลยีเป็นตัวสนับสนุนตามขั้นตอนต่าง ๆ ของนวัตกรรม จากนั้นได้ชี้ให้เห็นถึงการนำนวัตกรรมในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และนวัตกรรมในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเติบโตอย่างมั่นคง

วุฒิพงศ์ จันทรเมืองไทย และคณะ (2564) กล่าวว่า โมเดลที่เหมาะสมในการนำนวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์มาใช้สำหรับองค์กรด้านการศึกษา คือ 5H go 3In Model ประกอบด้วย (1) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์และค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของทรัพยากรมนุษย์ และ (2) นวัตกรรมองค์กร ใน 3 องค์ประกอบ ได้แก่ นวัตกรรมยุทธศาสตร์องค์กร นวัตกรรมทรัพยากรมนุษย์ และนวัตกรรมการบริหารจัดการ การนำ 5H go 3In Model มาปรับใช้ในองค์กร เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างขีดความสามารถของบุคลากรขององค์กร เพื่อการแข่งขันขององค์กรทางการศึกษาของประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม

โดยสรุป นวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ปัญญาประดิษฐ์และ Big Data มาใช้ช่วยให้การสรรหาและบริหารบุคลากรมีความแม่นยำมากขึ้น นอกจากนี้ แนวคิดการบริหารแบบยืดหยุ่นและการให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ดังนั้น องค์กรที่สามารถนำนวัตกรรมเหล่านี้มาใช้ได้อย่างเหมาะสมจะมีความสามารถในการแข่งขันและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR managers) ผู้เชี่ยวชาญด้าน HR และพนักงานในองค์กรที่นำแนวทางนวัตกรรมมาใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 25,422 คน (กระทรวงแรงงาน, 2567) เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 364 คน ด้วย

วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์ให้ข้อมูลเชิงลึก จำนวน 9 ท่าน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผานวิธี มีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบของนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง โดยศึกษาเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกและแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์เนื้อหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนานวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง โดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 21 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) มีคุณสมบัติ ดังนี้ กำหนดนโยบาย กำกับติดตามผลการดำเนินงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้ง นักวิชาการและนักวิจัย เครื่องมือที่ใช้คือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และเอกสารคู่มือประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินการจัดการทรัพยากรมนุษย์การจัดการทรัพยากรมนุษย์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการประชุมกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบประเมินนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากขึ้นไป โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

องค์ประกอบ	รายการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ผล
1	การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection)	4.11	.875	มาก

องค์ประกอบ	รายการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปล ผล
2	การพัฒนาและฝึกอบรม (Learning and Development)	4.40	.783	มาก
3	การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)	4.28	.730	มาก
4	การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits)	4.06	.901	มาก
5	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันพนักงาน (Employee Engagement and Culture)	4.13	.764	มาก
6	การบริหารแรงงานยุคดิจิทัล (Digital HR and Remote Work Management)	4.48	.803	มาก
7	การบริหารความเปลี่ยนแปลงและการบริหารความสามารถ (Change and Talent Management)	4.17	.819	มาก
รวมเฉลี่ย		4.23	.810	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าผลการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 การสรรหาและคัดเลือก ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้
- องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาและฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้
- องค์ประกอบที่ 3 การบริหารผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้
- องค์ประกอบที่ 4 การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันพนักงาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 6 การบริหารแรงงานยุคดิจิทัล ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารความเปลี่ยนแปลงและการบริหารความสามารถ ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้

ตารางที่ 2 องค์ประกอบและค่าความแปรปรวนของนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11.876	55.188	42.491	17.108	55.188	55.188
2	6.022	11.232	62.268	2.195	7.080	62.268
3	4.621	3.986	66.871	1.427	4.603	66.871
4	2.662	3.643	70.301	1.063	3.430	70.301
5	1.556	3.180	61.188	1.031	3.180	61.188
6	1.341	3.119	59.721	1.020	3.115	64.549
7	1.072	2.756	44.065	1.004	3.026	62.117

Extraction Method: Principal Component Analysis.

จากตารางที่ 2 พบว่าองค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalues มากกว่า 1 มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบที่ 1 - 7 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ทั้งหมดร้อยละ 44.065 แต่เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์การคัดเลือกองค์ประกอบที่มีค่า Eigenvalues มากกว่า 1 มีตัวบ่งชี้อธิบายองค์ประกอบตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป และมีค่าน้ำหนักปัจจัย ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่ามี 7 องค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด คือ องค์ประกอบที่ 1 - 7 องค์ประกอบที่ 1 มีค่าไอเก้น (eigenvalues) สูงสุดเท่ากับ 11.876 สามารถอธิบายความ

แปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 42.491 องค์ประกอบที่ 2 มีค่าไอเก้น (eigenvalues) 6.022 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 11.232 องค์ประกอบที่ 3 มีค่าไอเก้น (eigenvalues) 4.621 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 3.986 องค์ประกอบที่ 4 มีค่าไอเก้น (eigenvalues) 2.662 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 3.643 องค์ประกอบที่ 5 มีค่าไอเก้น (eigenvalues) 1.556 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 3.180 องค์ประกอบที่ 6 มีค่าไอเก้น (eigenvalues) 1.341 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 3.119 องค์ประกอบที่ 7 มีค่าไอเก้น (eigenvalues) 1.072 สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดได้ร้อยละ 2.756 และความสามารถในการอธิบายความแปรปรวนทั้งหมดค่อย ๆ ลดลงตามลำดับ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบแล้วพบว่า สามารถอธิบายความแปรปรวนทั้งหมด ได้ทั้งหมดร้อยละ 62.117 องค์ประกอบสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวชี้วัดได้อย่างน้อยที่สุดร้อยละ 50 จึงจะถือว่าใช้ได้ สำหรับองค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ 6 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบที่ 1 - 6 นั้น ได้กำหนดเกณฑ์ในการเลือกองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่มีนัยสำคัญในทางปฏิบัติ มีค่า Eigenvalues ที่มากกว่า 1 และมีตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ จำนวนตั้งแต่ 3 ตัวบ่งชี้ขึ้นไป

ตารางที่ 3 ค่า KMO and Bartlett's test of Sphericity

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.829
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	20031.492
	df	411
	Sig.	.000

จากตารางที่ 3 พบว่าจากการทดสอบ สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ .829 แสดงว่า ตัวชี้วัดทั้ง 21 ตัวบ่งชี้ของแหล่งการเรียนรู้ในโรงเรียนประถมศึกษาตามแนวคิดพื้นที่นวัตกรรมนั้นเป็นจำนวนข้อมูลที่มีความเพียงพอและมีความเหมาะสม สามารถใช้สถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) ได้ เพราะค่า KMO มีค่ามากกว่า .5 และเข้าใกล้ 1

ตารางที่ 4 องค์ประกอบของนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบที่	ชื่อองค์ประกอบ	จำนวน ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ (Factor Loading)
1	การสรรหาและคัดเลือก	3	.531-.712
2	การพัฒนาและฝึกอบรม	3	.601-.897
3	การบริหารผลการปฏิบัติงาน	3	.617-.791
4	การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3	.608-.866
5	การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความ ผูกพันพนักงาน	3	.622-.821
6	การบริหารแรงงานยุคดิจิทัล	3	.629-.751
7	การบริหารความเปลี่ยนแปลงและการ บริหารความสามารถ	3	.721-.827
รวม		21	

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) ด้วยวิธีสกัดปัจจัย ได้องค์ประกอบสำคัญ ทั้งหมด 7 องค์ประกอบ เพื่อความสะดวกในการเรียกชื่อองค์ประกอบที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด

2. ผลการพัฒนานวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง PRE2D2C คือการดำเนินการเกี่ยวกับนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง โดยเริ่มจาก

2.1 การสรรหาและคัดเลือก (Recruitment and Selection) คือการใช้เทคโนโลยี AI และ Big Data ในการคัดเลือกบุคลากร รวมถึงการให้ความสำคัญกับ skills-based hiring หรือการจ้างงานตามทักษะมากกว่าคุณวุฒิ และสร้าง Employer Branding เพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถ

2.2 การพัฒนาและฝึกอบรม (Learning and Development) คือการส่งเสริมการเรียนรู้แบบ Continuous Learning และ Reskilling/Upskilling พร้อมทั้งใช้แพลตฟอร์ม e-Learning และ Microlearning เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้ และการพัฒนา Leadership Development Program ให้ผู้นำสามารถนำองค์กรฝ่าวิกฤติ

2.3 การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) คือการใช้ระบบ OKRs (Objectives and Key Results) หรือ Agile Performance Management รวมถึงการประเมินผลแบบเรียลไทม์ (Real-time Feedback) แทนการประเมินรายปี และการใช้เทคโนโลยี HR Analytics เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพของพนักงาน

2.4 การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefits) คือ ปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับรูปแบบการทำงานยุคใหม่ เช่น Gig Economy นำเสนอ Flexible Benefits ที่พนักงานสามารถเลือกได้ตามความต้องการ และใช้ Total Rewards ซึ่งรวมค่าตอบแทน เงินโบนัส และสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน

2.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันพนักงาน (Employee Engagement and Culture) คือ สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริม Diversity, Equity & Inclusion (DEI) การใช้ Employee Experience (EX) เป็นศูนย์กลางในการบริหารคน และการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างความผูกพัน (Engagement Activities) อย่างต่อเนื่อง

2.6 การบริหารแรงงานยุคดิจิทัล (Digital HR and Remote Work Management) คือ การนำ HR Tech เช่น ระบบ HRIS, Chatbots และ AI เข้ามาช่วยจัดการงาน HR รวมไปถึงการปรับแนวทางบริหารคนให้เหมาะกับการทำงานแบบ Hybrid Work / Remote Work และใช้ People Analytics เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

2.7 การบริหารความเปลี่ยนแปลงและการบริหารความสามารถ (Change and Talent Management) คือ การส่งเสริม Agile HR ให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ใช้หลัก Change Management ในการปรับโครงสร้างองค์กร และบริหารและรักษาคคนเก่ง (Talent Retention) เพื่อลดอัตราการลาออก

3. ผลการประเมินและรับรองนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลงในภาพรวม พบว่ามีความถูกต้องครอบคลุม มีความเหมาะสม มีความเป็นประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของ นวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัย พบว่า ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การสรรหาและคัดเลือก (2) การพัฒนาและฝึกอบรม (3) การบริหารผลการปฏิบัติงาน (4) การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ (5) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันพนักงาน (6) การบริหารแรงงานยุคดิจิทัล และ (7) การบริหารความเปลี่ยนแปลงและการบริหารความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ ทองสุกร วงศ์โสภา (2565) ผลวิจัยพบว่าการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในภาพรวมแต่ละปัจจัยมีค่าเฉลี่ยในระดับมากและพบว่าอิทธิพลเชิงสาเหตุที่มีต่อการปรับเปลี่ยนสู่องค์การดิจิทัลประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และ 3) นวัตกรรมองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยนวัตกรรมองค์กรมีอิทธิพลทางตรงมากที่สุด และปัจจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลรวมมากที่สุดต่อการปรับเปลี่ยนสู่องค์การดิจิทัล ส่วนด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่มีอิทธิพลทางตรงต่อนวัตกรรมองค์กรแต่มีอิทธิพลทางอ้อมผ่านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่อนวัตกรรมองค์กรและการปรับเปลี่ยนสู่องค์การดิจิทัล ผลการวิจัยเป็นองค์ความรู้ใหม่สามารถนำไปพิจารณาเป็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมขององค์กร และยังสามารถนำไปเป็นแนวทางให้กับกาไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในเขตอื่น

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่าการพัฒนานวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง มีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับผลวิจัยของ ฐิตพล บัวเปลี่ยนสี (2564) ผลการวิจัยพบว่า ธุรกิจในพื้นที่เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกมีปัญหาเกี่ยวกับนวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยขาดความชัดเจนในวิสัยทัศน์ ขาดการสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนข้อมูลและทรัพยากรต่าง ๆ กับเครือข่ายส่วนงานทรัพยากรมนุษย์จากธุรกิจภายนอก ประกอบกับสถานการณ์โรคระบาดโควิด 19 ทำให้ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งรูปแบบนวัตกรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญกับนวัตกรรมฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากที่สุด รองลงมาคือ นวัตกรรมด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ และนวัตกรรมค่าตอบแทนและพนักงานสัมพันธ์ ตามลำดับ ส่วนทักษะของทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล พนักงานควรมีทักษะในการเรียนรู้เทคโนโลยีสมัยใหม่มากที่สุด รองลงมาคือ มีความรู้เรื่องโซเชียลมีเดีย และมีการวิเคราะห์และตัดสินใจแก้ไขปัญหา

ตามลำดับ ดังนั้นองค์การธุรกิจควรส่งเสริมให้ทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยการเสริมทักษะใหม่ให้ตอบสนองในยุคดิจิทัล ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า การประเมินและรับรองพัฒนานวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง พบว่าในภาพรวมมีความถูกต้องครอบคลุม มีความเหมาะสม มีความเป็นประโยชน์ และมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าได้ทำการพัฒนาพัฒนานวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ มาอย่างเป็นขั้นตอนและเหมาะสม สอดคล้องกับผลวิจัยของ เลิศชัย สุธรรมานนท์ และกิตติกร บุญสูง (2558) ได้ผลวิจัยดังนี้คือ ด้านกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีค่าระดับความพร้อม (Readiness score) 44.52% ด้านองค์การประสิทธิภาพสูงและพัฒนาองค์การ มีค่าระดับความพร้อม 45.66% ด้านการกำหนดงานและสมรรถนะ มีค่าระดับความพร้อม 38.77% ด้านการบริหารผลงานเชิงกลยุทธ์ มีค่าระดับความพร้อม 43.11% ด้านการวางแผนกำลังคนและการสรรหาคัดเลือก มีค่าระดับความพร้อม 34.56% ด้านการเรียนรู้และพัฒนา มีค่าระดับความพร้อม 38.34% ด้านการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพและผู้มีความสามารถสูง มีค่าระดับความพร้อม 32.90% ด้านการบริหารค่าตอบแทน มีค่าระดับความพร้อม 47.76% ด้านการจัดระบบงานและระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรมนุษย์ มีค่าระดับความพร้อม 39.88% ด้านการเตรียมความพร้อมสู่ความเป็นสากล มีค่าระดับความพร้อม 19.29% และด้านบุคลากรสัมพันธ์และความผูกพันกับองค์กร มีค่าระดับความพร้อม 45.93% ซึ่งทุกด้านเป็นค่าระดับความพร้อมที่ต่ำกว่า 50% และต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน

ซึ่งผู้วิจัยได้เสนอแนะว่าควรเน้นไปที่แนวโน้มใหม่ ๆ เช่น การใช้ AI และ Big Data ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระบบการทำงานแบบไฮบริด และแนวทางการพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในอนาคต การกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนจะช่วยให้การวิจัยมีความลึกซึ้งและสามารถนำไปใช้ได้จริง ควรครอบคลุมถึง ทฤษฎีด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แบบดิจิทัล (Digital HRM), ทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management), และแนวคิดด้านความยืดหยุ่นขององค์กร (Organizational Agility) เพื่อให้สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแม่นยำ ควรวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่

เกิดขึ้นทั้งในมิติขององค์กรและตัวแรงงานเอง เช่น การเปลี่ยนแปลงของโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กรที่รองรับเทคโนโลยี การปรับตัวของพนักงาน และผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร การวิเคราะห์เชิงลึกในประเด็นเหล่านี้จะช่วยให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 นวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในโลกของการเปลี่ยนแปลง (PRE2D2C)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ในโลกของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในกระบวนการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน โดยเริ่มจากการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ซึ่งได้นำเทคโนโลยี AI และ Big Data มาใช้ในการคัดกรองผู้สมัคร รวมถึงให้ความสำคัญกับการจ้างงานตามทักษะ (skills-based

hiring) มากกว่าคุณวุฒิ นอกจากนี้ ยังมีการสร้าง Employer Branding เพื่อดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร ในด้านการพัฒนาและฝึกอบรม องค์กรมุ่งเน้นการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง (Continuous Learning) และการพัฒนาทักษะใหม่ (Reskilling/Upskilling) โดยใช้แพลตฟอร์ม e-Learning และ Microlearning ซึ่งช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งการพัฒนาโครงการพัฒนาผู้นำ (Leadership Development Program) เพื่อเสริมสร้างความสามารถของผู้บริหารให้สามารถนำองค์กรฝ่าวิกฤติได้ สำหรับการบริหารผลการปฏิบัติงาน องค์กรปรับใช้แนวทาง OKRs (Objectives and Key Results) หรือ Agile Performance Management ซึ่งช่วยให้การกำหนดเป้าหมายมีความยืดหยุ่นและทันสมัย นอกจากนี้ การประเมินผลแบบเรียลไทม์ (Real-time Feedback) ได้รับความนิยมมากขึ้นแทนการประเมินรายปี และยังมีการใช้ HR Analytics เพื่อวิเคราะห์และพัฒนาแนวทางบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีการปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานยุคใหม่ เช่น Gig Economy และนำเสนอ Flexible Benefits ที่พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการได้ตามความต้องการของตนเอง รวมถึงใช้แนวคิด Total Rewards ซึ่งรวมค่าตอบแทน เงินโบนัส และสวัสดิการที่ไม่ใช่ตัวเงิน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและความผูกพันพนักงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ โดยองค์กรให้ความสำคัญกับ Diversity, Equity & Inclusion (DEI) เพื่อสร้างความเท่าเทียมและความหลากหลาย นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับ Employee Experience (EX) และการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน (Engagement Activities) อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ในยุคดิจิทัล การบริหารแรงงานต้องอาศัยเทคโนโลยี HR Tech เช่น ระบบ HRIS, Chatbots และ AI เพื่อช่วยจัดการงานด้าน HR อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการปรับแนวทางบริหารบุคลากรให้เหมาะกับการทำงานแบบ Hybrid Work และ Remote Work อีกทั้งการใช้ People Analytics ช่วยให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกเพื่อบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจำเป็นต้องบริหารความเปลี่ยนแปลงและความสามารถของบุคลากรโดยใช้แนวทาง Agile HR ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ทั้งยังใช้หลักการ Change Management ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรอย่างมีระบบ รวมถึงการบริหารและรักษาคคนเก่ง (Talent Retention) เพื่อลดอัตราการลาออกและสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ควรสามารถนำไปใช้ได้จริงในภาคธุรกิจและองค์กร ตัวอย่างเช่น การออกแบบโมเดลการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบยืดหยุ่น (Flexible HR Model), การพัฒนานโยบายด้าน Upskilling และ Reskilling อย่างมีประสิทธิภาพ และการนำเครื่องมือดิจิทัลมาปรับใช้ในการบริหารงานบุคคล

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ควรทำวิจัยโดยใช้แบบสำรวจ (Survey) เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มทางสถิติ และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หรือกรณีศึกษา (Case Study) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงสูง นอกจากนี้ การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) และการประมวลผลด้วย AI ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2567). รายงานข้อมูลสารสนเทศทรัพยากรบุคคลในภาคธุรกิจอุตสาหกรรม. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- ทองสุก วังโสสภา. (2565). อิทธิพลเชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการทรัพยากรมนุษย์และนวัตกรรมองค์การที่มีต่อการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลของหน่วยงานในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 ภาคเหนือ. *Journal of Buddhist Anthropology*, 7(1), 92–109.
- ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี. (2564). การพัฒนารูปแบบนวัตกรรมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลสำหรับเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก. *วารสารมติเชษฐารามวัดจอมมณี*, 4(2), 1–16.
- พิมพ์ลภัส จิตต์ธรรม. (2567). นวัตกรรมการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐยุคดิจิทัล. *วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ*, 2(1), 10–19.
- ปิ่นผกา เหล่าเกษม. (2567). นวัตกรรมในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์. *Thailand Islamic Journal*, 1(1), 61–71.

- วุฒิพงศ์ จันทร์เมืองไทย, ภาณุทิพย์ ชุนเพ็ชร, & พันธกานต์ โชคประเสริฐ. (2564). นวัตกรรม การบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรด้านการศึกษา. *Journal of Innovation and Management*, 6(2), 50–64.
- อิงอร ตันพันธ์, ภาสวดี แก้วสกุล, & จีรวัฒน์ บุญญานันท์. (2566). การสังเคราะห์นวัตกรรม งานการจัดการทรัพยากรมนุษย์: ผลกระทบต่อยุคดิจิทัลในประเทศไทย. *Journal of Accountancy and Management*, 15(3), 198–205.
- เลิศชัย สุธรรมานนท์, & กীরติกร บุญสูง. (2558). การประเมินความพร้อมระบบบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ภาคธุรกิจไทย. *วารสารปัญญาวิวัฒน์*, 8(3), 149–164.
- Bersin, J. (2019). HR technology market 2019: Disruption ahead. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/insights>
- Kiron, D., Prentice, P. K., & Ferguson, R. B. (2017). The analytics advantage. *MIT Sloan Management Review*, 58(3), 1–10.
- Majchrzak, A., Markus, M. L., & Wareham, J. (2016). Designing for digital transformation: Lessons for information systems research. *MIS Quarterly*, 40(2), 267–277. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2016/40:2.03>
- Stone, D. L., Deadrick, D. L., Lukaszewski, K. M., & Johnson, R. (2015). The influence of technology on the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 216–231. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.002>