

HR 5.0: งานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0

DIGITAL HR SYSTEM



ศ.ดร.จิรประภา อัครบวร

บทที่ 1	วิวัฒนาการและบทบาทของผู้ปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์	11
	(The Evolution and Role of HR Practitioner)	
	จากยุคการบริหารงานบุคคล...สู่ยุคดิจิทัลเอชอาร์	
	(From Personal Management to Digital HR)	
	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: ยุคดิจิทัลรองงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Digital HR)	18
บทที่ 2	การวางแผนอัตรากำลัง (Workforce Planning)	23
	จากการวางแผนทดแทนอัตรากำลัง...สู่การวางแผนอัตรากำลังแบบยืดหยุ่น	
	(From Workforce Replacement to Agile Workforce Planning)	
	2.1. พัฒนาการในแผนวางแผนอัตรากำลัง	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
บทที่ 3	การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection)	47
	จากการพิจารณาคุณสมบัติส่วนบุคคล...สู่การใช้ Digital Technology	
	(From Personal Qualification Orientation to Digital Recruitment & Selection)	
	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

บทที่ 4 พนักงานสัมพันธ์ (Employee Relations)	87
จากแรงงานสัมพันธ์...สู่การดูแลบุคลากรในโลกเสมือนจริง (From Employee Relations to HR Sphere in Metaverse)	
4.1. พัฒนาการในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร	90
กรณีศึกษา บริษัท I AM CONSULTING ระบบ SODA	101
4.2. การจัดทำข้อมูลเพื่อการสำรวจความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	111
4.3. การจัดทำข้อมูลเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากร	118
กรณีศึกษา ZAPPOS.COM	120
บทที่ 5 การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development)	125
จากการฝึกอบรมงาน...สู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (From Task-based Training to Self-directed Learning Culture)	
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
บทที่ 6 การบริหารและพัฒนาสายอาชีพ (Career Management & Development)	155
จากคุณค่าของประสบการณ์งาน...สู่การสั่งสมคะแนนเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ (From Work Experience to Career Credit)	
6.1. พัฒนาการ การบริหารและพัฒนาสายอาชีพ	157
6.2. การใช้ "ข้อมูล" เพื่อการจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio)	170
กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิต (กฟผ.)	172
6.3. การใช้ "Career Credit" เพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณาความก้าวหน้าในอาชีพ	177
บทที่ 7 การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)	181
จากการประเมินผลงาน...สู่การใช้ข้อมูลเพื่อการประเมิน (From Performance Evaluation to Performance Data-driven)	
7.1. พัฒนาการการบริหารผลการปฏิบัติงาน	183
กรณีศึกษา 3M	188
7.2. Rubric การกำหนดคะแนนเพื่อปลดปล่อยศักยภาพบุคลากร	196
กรณีศึกษา บริษัท I AM CONSULTING ระบบ IPOP	203

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