

## **บทที่ 6**

# **การสร้างและบริหารทีมงานในยุคดิจิทัล**

# การบริหารทรัพยากรบุคคล ด้วยเครื่องมือดิจิทัล

ความหมายและแนวคิดสำคัญของ HR Tech

# นิยามและความสำคัญ



Digital Transformation in Human Resources

# ความหมายโดยรวมของ HR TECH



## เทคโนโลยีและเครื่องมือ

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือดิจิทัลมา  
ประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่าง  
เป็นระบบ



## เป้าหมายหลัก

เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดภาระงานแบบ Manual และ  
สร้างความโปร่งใสแม่นยำในการทำงานขององค์กร

# มุมมองจากผู้เชี่ยวชาญ (ไทย)

## ดร.สุพจน์ วรรณโก

เน้นการใช้ ICT เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลด  
ขั้นตอนซ้ำซ้อน และสร้างความโปร่งใสในระบบจัดการ

## ดร.ชัยวัฒน์ ชุตีวัตร

เน้นเครื่องมือดิจิทัล เช่น ซอฟต์แวร์สรรหาและระบบ  
LMS เพื่อการสื่อสารและการตัดสินใจที่มีข้อมูลรองรับ

# นวัตกรรมและข้อมูลขนาดใหญ่

## ศ.ดร.นพดล รัชตะอมรโชติ

นิยามว่าเป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูงอย่าง **AI** และ **Big Data** เพื่อวิเคราะห์ทักษะพนักงานและสร้างระบบ  
ประเมินที่แม่นยำที่สุด

# INTERNATIONAL PERSPECTIVES



## David Ulrich

การใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้าง **คุณค่าทางธุรกิจ (Business Value)** และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในภาพรวม






## Strohmeier, S.

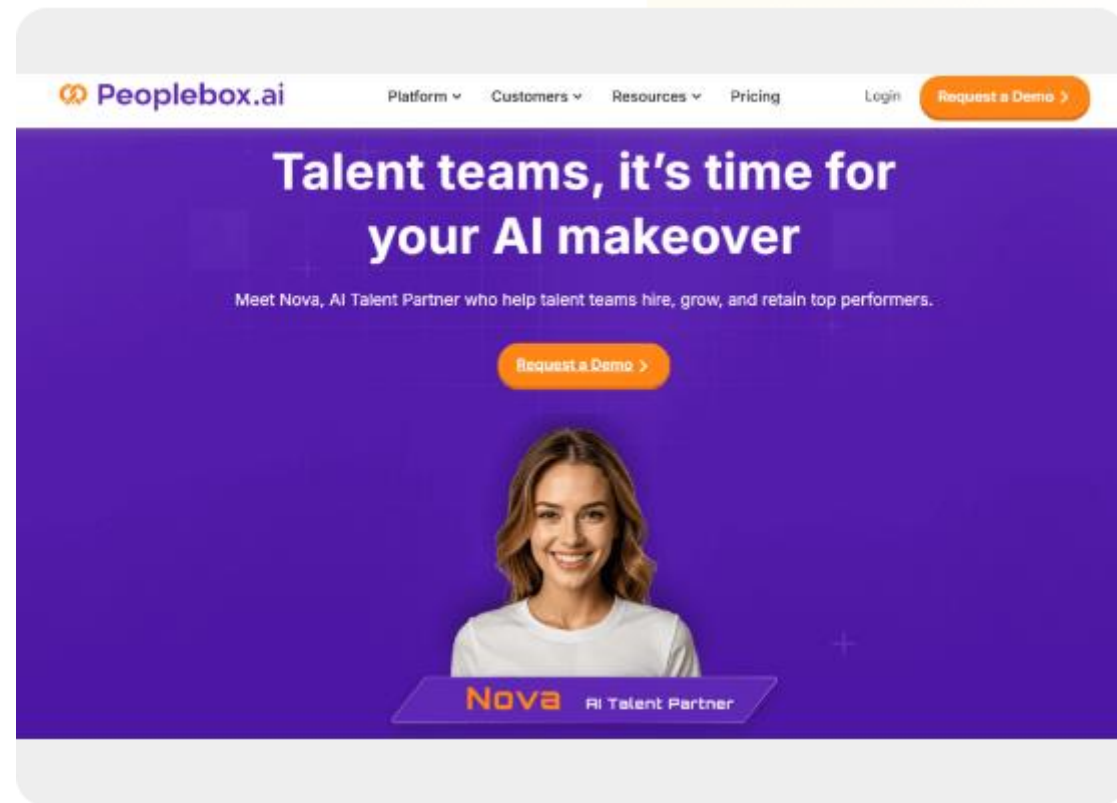
เน้นความรวดเร็วในกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การสรรหาไปจนถึงการจัดการค่าตอบแทนผ่านระบบสารสนเทศ

# องค์ประกอบของ HR Tech

เครื่องมือดิจิทัลที่พลิกโฉมการจัดการทรัพยากรมนุษย์

# 1. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล

-  **Online Platforms:** ใช้ LinkedIn หรือ JobThai เพื่อโพสต์งานและรับสมัครได้รวดเร็ว
-  **AI Screening:** ใช้ AI วิเคราะห์เรซูเม่และจัดลำดับผู้สมัครตามเกณฑ์ที่กำหนด
-  **Video Interview:** ระบบสัมภาษณ์วิดีโออัตโนมัติ (เช่น HireVue) เพื่อวิเคราะห์ศักยภาพ



# กรณีศึกษา: Unilever & AI



600 × 400

## นวัตกรรมการคัดเลือกอัตโนมัติ

Unilever ใช้ AI ในการคัดกรองผู้สมัครงานโดยอัตโนมัติ ผ่านการวิเคราะห์วิดีโอและแบบทดสอบออนไลน์ ช่วยให้การคัดเลือกบุคลากร นับแสนคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แม่นยำ และลดอคติในการจ้างงาน

## 2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล



### e-Learning

แพลตฟอร์มเช่น Coursera, Udemy  
หรือ LMS ภายในองค์กร ช่วยให้เรียนรู้  
ได้ทุกที่ทุกเวลา



### Analytics

ติดตามผลการเรียนรู้ ระยะเวลาที่ใช้  
และคะแนนสอบ เพื่อประเมิน  
ความก้าวหน้าของพนักงาน



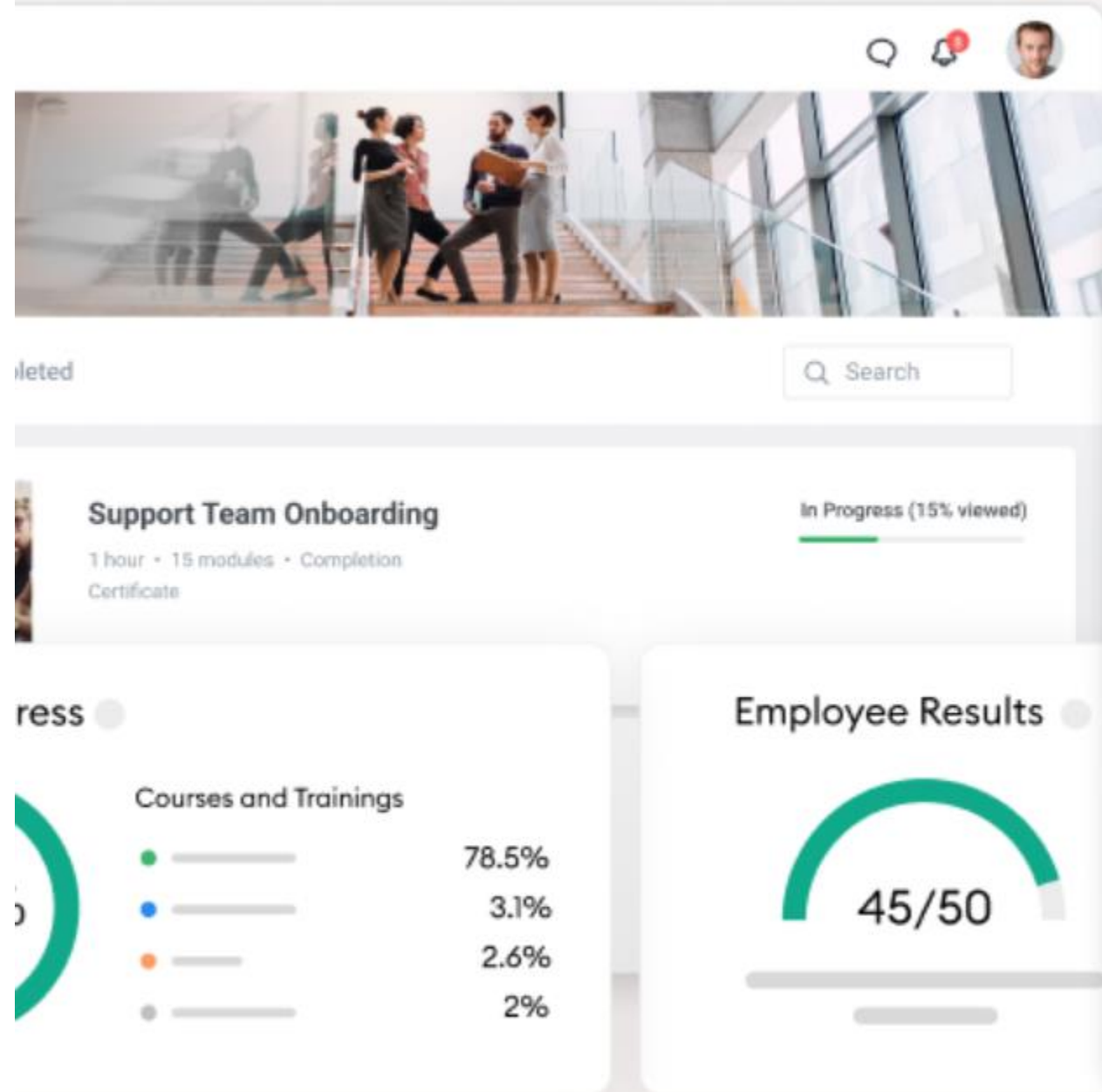
### Skill Development

ปรับเนื้อหาให้เหมาะกับทักษะเฉพาะ  
ด้าน เช่น ทักษะดิจิทัล หรือ Soft Skills  
ที่พนักงานต้องการ




# กรณีศึกษา: IBM Watson

## AI สำหรับการเรียนรู้

IBM ใช้ระบบ **Watson AI** ในการวิเคราะห์เส้นทางอาชีพของพนักงานแต่ละคน และเสนอแนะคอร์สเรียนที่เหมาะสมที่สุดโดยอัตโนมัติ เพื่อส่งเสริมการเติบโตของพนักงานให้ตรงกับเป้าหมายองค์กร



### 3. การจัดการประสิทธิภาพการทำงาน

-  **Real-Time Tracking:** ระบบอย่าง SAP SuccessFactors หรือ Workday ช่วยให้ผู้จัดการติดตามผลงานได้ตลอดเวลา ไม่ต้องรอประเมินปลายปี
-  **Continuous Feedback:** สร้างวัฒนธรรมการให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานปรับปรุงตัวได้ทันที
-  **360-Degree Feedback:** เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานและลูกค้ามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลประสิทธิภาพ

# กรณีศึกษา: Adobe

# 100%

## Real-Time Check-ins

Adobe ยกเลิกการประเมินผลรายปีแบบเดิม และเปลี่ยนมาใช้ระบบ **Real-time Feedback** แทน ส่งผลให้พนักงานและผู้จัดการมีการสื่อสารที่โปร่งใส และปรับปรุงประสิทธิภาพงานได้รวดเร็วขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

## 4. การจัดการข้อมูลพนักงาน

### HRIS & Cloud

Human Resource Information System ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางจัดเก็บข้อมูลส่วนตัว สวัสดิการ และประวัติการทำงานไว้บนระบบคลาวด์ที่ปลอดภัยและเข้าถึงได้ทุกที่

### Employee Analytics

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพยากรณ์แนวโน้ม เช่น อัตราการลาออก (Turnover Rate) หรือความพร้อมของทักษะในอนาคต เพื่อวางแผนกลยุทธ์ HR ได้แม่นยำ

## 5. การจัดการค่าตอบแทน



### Automated Payroll

คำนวณเงินเดือน โบนัส และภาษีโดยอัตโนมัติ ลดความผิดพลาด  
และสอดคล้องกับผลงาน



### Self-Service Benefits

พนักงานจัดการสวัสดิการได้เอง เช่น การขออนุมัติวันหยุด หรือ  
ตรวจสอบสิทธิประกันสุขภาพ

# สรุป 5 องค์ประกอบของ HR Tech

องค์ประกอบหลัก	เทคโนโลยีที่ใช้	ผลลัพธ์
1. การสรรหา	AI, Recruitment Platform	หาคนได้เร็วและตรงสเปก
2. การพัฒนา	LMS, e-Learning	เรียนรู้ได้ต่อเนื่องทุกที่
3. การจัดการประสิทธิภาพ	Real-time Tracking	ผลงานโปร่งใส ปรับปรุงทันที
4. ข้อมูลพนักงาน	HRIS, Cloud System	ข้อมูลเป็นระบบ วิเคราะห์ได้
5. ค่าตอบแทน	Automated Systems	คำนวณแม่นยำ จัดการเองได้

# HRIS Functions

Employee data management



Benefits administration



Payroll processing

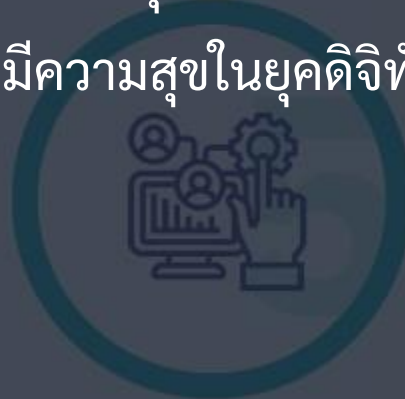


## ส่วนาคตการจัดการ HR

การผสมเทคโนโลยีเข้ากับความเป็นมนุษย์ เพื่อสร้างองค์กรที่แข็งแกร่งและพนักงานที่มีความสุขในยุคดิจิทัล



Time & attendance management



Reporting and analytics



Employee self-service

# การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในยุคดิจิทัล

Digital Corporate Culture: Meaning & Perspectives



# นิยามและความหมาย

---

รวบรวมทัศนะจากนักวิชาการทั้งไทยและ  
ต่างประเทศ

---

# มุมมองของ สมชาย เทพกาล (2021)

สมชาย เทพกาล ให้ความหมายว่า วัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล คือ:

- ✔ กระบวนการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี
- ✔ สนับสนุนการสื่อสารแบบเปิดและการทำงานร่วมกัน
- ✔ เน้นความยืดหยุ่นเพื่อให้พนักงานปรับตัวและสร้างสรรค์ได้



# จันทรเพ็ญ ภูริภักดี (2020)

เน้นการสร้าง "ค่านิยม" ที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง:

- ⚙️ นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- ♥️ สร้างความไว้วางใจในการทำงาน
- 🎓 สนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของพนักงาน



# ทัศนาระดับสากล

---

International Perspectives on Digital Culture

---

# EDGAR H. SCHEIN (2020)



## การบูรณาการค่านิยมและเทคโนโลยี

Schein มองว่าวัฒนธรรมดิจิทัล คือ การรวมเอาค่านิยมและแนวคิดที่สนับสนุนนวัตกรรมเข้าไปอยู่ใน "กระบวนการหลัก" ขององค์กร

"เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกสมัยใหม่"

# DEAL & KENNEDY (2019)



## Digital Platform

สนับสนุนการทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลที่ทันสมัย



## Trust & Sharing

ส่งเสริมความไว้วางใจและการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึง



## Continuous Innovation

สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

# องค์ประกอบและปัจจัย ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

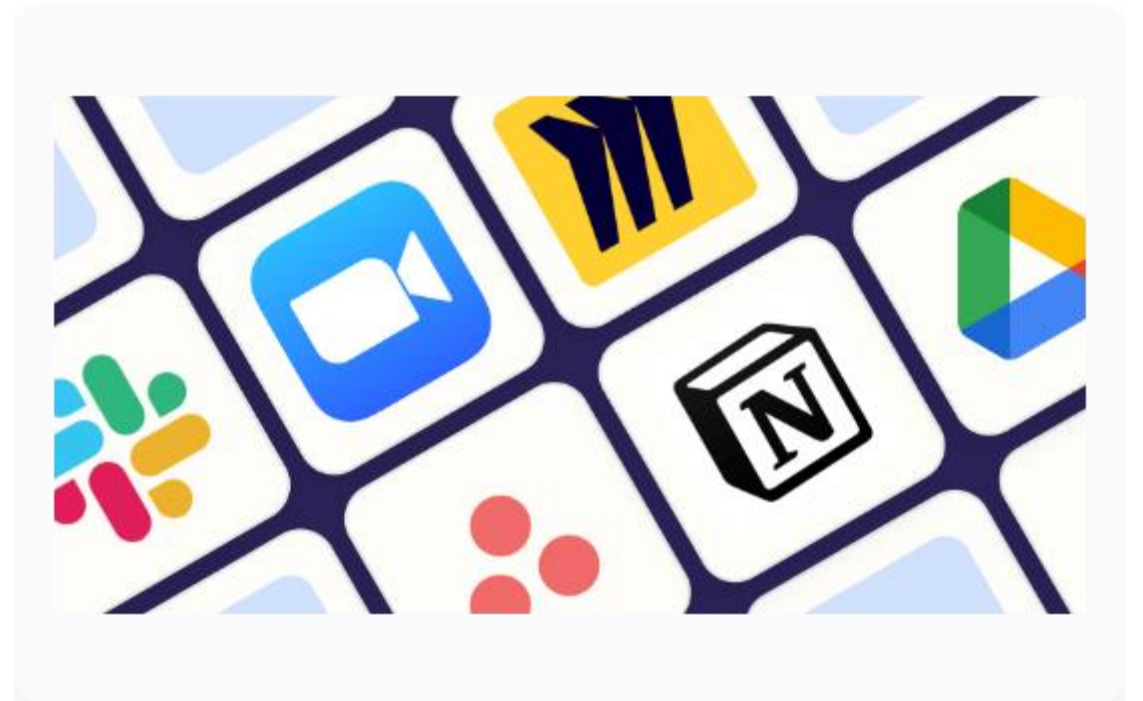
หัวใจสำคัญของการสร้างองค์กรที่เข้มแข็งในยุคดิจิทัล

# 1. การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน

หัวใจสำคัญของการทำงานยุคใหม่:

การสื่อสารเป็นรากฐานในการสร้างความเข้าใจระหว่างพนักงาน โดยเฉพาะทีมงานที่กระจายตัวอยู่หลายภูมิภาค (Remote Work) องค์กรต้องสร้างช่องทางที่:

- 🗨️ เปิดกว้างและใช้งานง่าย
- ⚡ ตอบสนองได้อย่างรวดเร็ว
- 🛡️ มีความปลอดภัยและเชื่อถือได้



# แพลตฟอร์มการทำงานร่วมกัน



## Slack

การสนทนาในทีมที่รวดเร็วและเป็นระบบ  
แยกช่องทางตามโปรเจกต์



## Microsoft Teams

ศูนย์กลางการทำงานร่วมกัน ทั้งประชุม  
ไฟล์งาน และแชทในที่เดียว



## Zoom

การสื่อสารผ่านวิดีโอคุณภาพสูงที่เชื่อมต่อ  
ทีมงานจากทุกที่ทั่วโลก

ช่วยลดช่องว่างของการสื่อสารและเพิ่มความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมแม้ทำงานระยะไกล

## 2. ความยืดหยุ่นและความ ไว้วางใจ

**Flexible Working:** การปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว:

การอนุญาตให้พนักงานปรับเวลาและสถานที่ทำงานตามความสะดวก ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสร้าง **Work-Life Balance**

☁️ ใช้เทคโนโลยี Cloud เพื่อการเข้าถึงข้อมูลและทำงานร่วมกันได้จากทุกที่ทุกเวลา

A photograph of five wooden blocks arranged in a row on a yellow background, spelling out the word "TRUST". The blocks are light-colored wood with black letters. There are also several other wooden blocks and spheres scattered around the main row, some partially visible at the top and bottom edges of the frame.

# ความไว้วางใจคือรากฐาน

## TRUST

ความไว้วางใจระหว่างทีมและผู้บริหาร

การทำงานยืดหยุ่นต้องการความเชื่อใจว่าพนักงานสามารถจัดการงานได้โดย "ไม่ต้องควบคุมทุกขั้นตอน"




- ★ พนักงานรู้สึกได้รับเกียรติและสนับสนุน
- ★ เพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กร
- ★ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว

# 3. การสนับสนุนการเรียนรู้






## การพัฒนาทักษะดิจิทัล

ในโลกที่เทคโนโลยีเปลี่ยนเร็ว วัฒนธรรมการเรียนรู้ (Learning Culture) จึงเป็นสิ่งจำเป็น:

-  ฝึกอบรมเทคโนโลยีใหม่ๆ
-  พัฒนาการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics)
-  การจัดการระบบดิจิทัลที่ทันสมัย

# มูลค่าของการลงทุนในพนักงาน

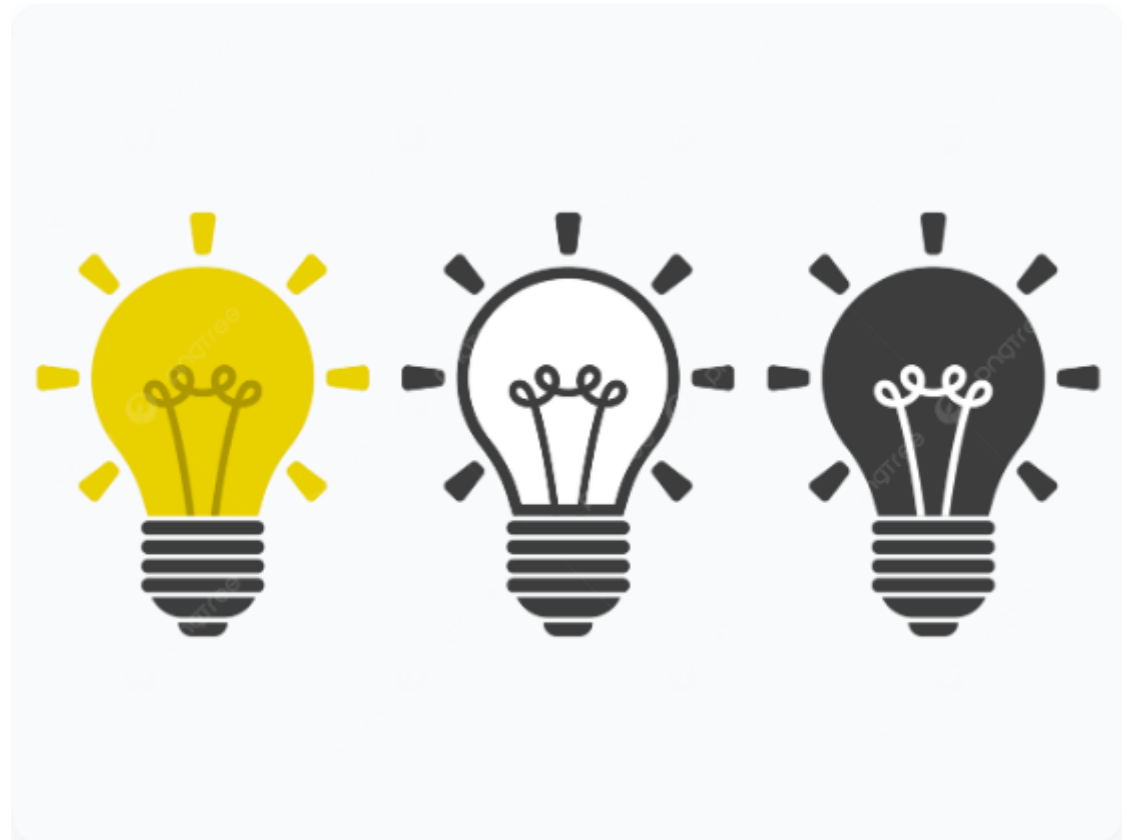
-  ความพร้อมสำหรับอนาคต: เตรียมบุคลากรให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว
-  สร้างความเชื่อมั่น: พนักงานที่มีทักษะสูงจะมีความมั่นใจในการตัดสินใจและลงมือทำงาน
-  ความได้เปรียบในการแข่งขัน: การมีทีมงานคุณภาพเป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์กรดิจิทัล

## 4. นวัตกรรมและการปรับตัว

เปิดรับสิ่งใหม่ตลอดเวลา:

สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พนักงาน "กล้าคิดและกล้านำเสนอ"  
โดยไม่กังวลกับความล้มเหลว (Safe to Fail)

- 🔧 ให้พื้นที่ในการทดลองไอเดียใหม่
- 💡 สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น
- 🔄 ปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง



# การพัฒนาทักษะและความรู้ ด้านดิจิทัลของทีมงาน

Digital Empowerment: Upskilling & Reskilling for the Future

# ทำไมต้องพัฒนาทักษะดิจิทัล?

เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรมีความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว:

- 📈 เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น
- 💡 มีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมใหม่
- 🔄 ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ทันสมัย

600 × 400

# 1. การเรียนรู้เครื่องมือดิจิทัลที่สำคัญ

---



## Project Mgmt

ใช้งานระบบจัดการโครงการ เช่น Trello, Asana หรือ Monday เพื่อติดตามงาน



## Communication

ใช้ Slack หรือ Microsoft Teams เพื่อการสื่อสารในทีมที่รวดเร็ว



## Collaboration




ทำงานร่วมกันแบบ Real-time แม้จะอยู่คนละสถานที่

## 2. การเสริมสร้างทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล

---

### หัวใจของการตัดสินใจ:

ช่วยให้ทีมงานเข้าใจลูกค้าและผลลัพธ์ของโครงการได้ชัดเจน  
ผ่านเครื่องมือยอดนิยม:

-  **Microsoft Excel:** พื้นฐานการจัดการข้อมูล
-  **Google Analytics:** วิเคราะห์พฤติกรรมออนไลน์
-  **Power BI:** สร้าง Dashboard ตัดสินใจ

600 × 400

### 3. การพัฒนาทักษะ: ความปลอดภัยทางไซเบอร์

ปัจจัยสำคัญที่ห้ามละเลย: การใช้งานเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น  
มาพร้อมความเสี่ยงที่สูงขึ้น ทีมงานจึงต้องมีความรู้:

- 🛡️ การป้องกันและรับมือภัยคุกคาม
- 🔑 การตั้งรหัสผ่านที่ปลอดภัย (MFA)  
การรู้เท่าทันภัยฟิชซิง (Phishing)



ช่วยลดความเสี่ยงจากการโจมตี  
และรักษาข้อมูลสำคัญขององค์กร

600 × 400

## 4. การสนับสนุนการเรียนรู้แบบต่อเนื่อง

---

Continuous Learning: อัปเดตความรู้อยู่เสมอผ่านแพลตฟอร์มชั้นนำ



### LinkedIn Learning

ทักษะทางธุรกิจและซอฟต์แวร์  
ระดับมืออาชีพ



### Coursera

หลักสูตรจากมหาวิทยาลัยและ  
บริษัทเทคโนโลยีชั้นนำ



### Udemy

คลังความรู้ที่หลากหลายและเน้น  
การใช้งานจริง

# 5. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้

---

สร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยน  
ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน:

- 🔗 แชร์เทคนิคการใช้เครื่องมือในที่ประชุม
- 📖 จัดทำคลังข้อมูลกลาง (Knowledge Base)
- 🔧 ส่งเสริมระบบบัดดี้หรือพี่เลี้ยงดิจิทัล



600 × 400

## 6. การวัดและติดตามผล

---

# KPI

วัดผลความสำเร็จ

ประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนในการพัฒนาทักษะผ่าน:

- ✔ **Online Test:** ทดสอบความรู้ความสามารถ
- 📊 **Surveys:** สำรวจความสะดวกและประสิทธิภาพในการใช้งาน
- 📈 **Performance Tracking:** ติดตามผลงานที่เปลี่ยนแปลง

---

# การสร้างความสัมพันธ์ และความไว้วางใจในทีมระยะไกล

Building Trust and Relationships in Remote  
Teams

# รากฐานสำคัญในยุคดิจิทัล

การทำงานระยะไกลต้องการการจัดการความสัมพันธ์ที่เป็นระบบ เพื่อให้ทีมทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด:

- ✓ ช่วยให้ทีมเผชิญปัญหาและบรรลุเป้าหมาย
- ✓ สร้างความผูกพันแม้ไม่ได้พบหน้ากัน
- ✓ ลดความโดดเดี่ยวในการทำงานทางไกล

# 1. การสื่อสารที่โปร่งใส



## ช่องทางที่เปิดกว้าง

ใช้เครื่องมืออย่าง Slack, Teams หรือ Zoom เพื่อให้การสื่อสารเป็นไปอย่าง  
รวดเร็วและทั่วถึง



## รายงานความก้าวหน้า

จัดการประชุมประจำสัปดาห์เพื่ออัปเดตข้อมูลและเปิดโอกาสให้แสดง  
ความคิดเห็นร่วมกัน



## กฎเกณฑ์ที่ชัดเจน

กำหนดเวลาติดต่อและแนวทางการ  
ตอบกลับ เพื่อสร้างความมั่นใจในการ  
ร่วมงาน

## 2. การสร้างความคุ้นเคย

กิจกรรมออนไลน์ช่วยลดช่องว่างและพัฒนาความสัมพันธ์ในทีมที่ไม่ได้พบหน้ากัน:

- 🎮 การเล่นเกมเสมือนจริงร่วมกัน
- ☕ ห้องสนทนาแบบไม่เป็นทางการ
- 👥 การแชร์ประสบการณ์ส่วนตัว

"ช่วยสร้างความไว้วางใจและความผูกพันในระยะยาว"



### 3. การยอมรับความคิดเห็น

// เมื่อสมาชิกในทีมรู้สึกว่าคุณค่าความคิดเห็นได้รับการยอมรับ พวกเขาจะรู้สึกมีส่วนร่วมและภักดีต่อทีมมากขึ้น

— การสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและไร้การตัดสิน

## 4. การสร้างเป้าหมายร่วมกัน

# OKRs

Objectives & Key Results

### การมุ่งสู่จุดหมายเดียวกัน

สร้างความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งผ่านเป้าหมายระยะสั้นและยาว:

- 🎯 เห็นภาพรวมความก้าวหน้าชัดเจน
- 🤝 เชื่อมโยงค่านิยมของบุคคลสู่ทีม
- 📈 ติดตามความสำเร็จร่วมกันอย่างโปร่งใส

## 5. การสนับสนุนและช่วยเหลือ

### วัฒนธรรมการแบ่งปัน

การให้คำแนะนำหรือแชร์ทรัพยากรที่จำเป็น ช่วยให้สมาชิกในทีมรู้สึกว่ามีตัวตนและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

### กล้าขอความช่วยเหลือ

สร้างความไว้วางใจโดยส่งเสริมให้สมาชิกกล้าขอความช่วยเหลือเมื่อพบปัญหา โดยไม่มีความกังวลว่าจะถูกตำหนิหรือมองว่าไร้ความสามารถ

## 6. เทคโนโลยีช่วยการทำงาน

ประเภทเครื่องมือ	ตัวอย่างแพลตฟอร์ม	ประโยชน์หลัก
Project Management	Asana, Trello, ClickUp	ติดตามความก้าวหน้าและมอบหมายงาน
Communication	Zoom, Google Meet	ประชุมแบบเห็นหน้า ลดข้อจำกัดระยะทาง
Cloud Storage	Google Drive, SharePoint	จัดเก็บและแบ่งปันข้อมูลอย่างเป็นระบบ

## 7. การให้ผลตอบรับที่สร้างสรรค์



### แรงกระตุ้นเพื่อการพัฒนา

ผลตอบรับที่สร้างสรรค์ช่วยให้พนักงานเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง พร้อมทั้งรู้สึกได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน หัวหน้าทีมควรให้คำแนะนำสม่ำเสมอ เพื่อชดเชยโอกาสในการพบปะที่น้อยลงในการทำงานระยะไกล

# การสร้างแรงจูงใจ และการรักษาพนักงาน

ยุทธศาสตร์การบริหารคนในยุคดิจิทัล

# แรงจูงใจในยุคใหม่



ทำไมวิธีการแบบเดิมจึงไม่เพียงพออีกต่อไป

# ปัจจัยขับเคลื่อนในยุคดิจิทัล

พนักงานในยุคดิจิทัลมีความคาดหวังที่หลากหลายมากขึ้น:

- ⚡ **ประสิทธิภาพ:** การใช้เทคโนโลยีที่ช่วยให้งานง่ายขึ้น
- 🍃 **ความสมดุล:** สภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและตบใจชีวิต
- 💎 **คุณค่า:** ความรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญและได้รับการยอมรับ

"แรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพช่วยรักษาความสามารถขององค์กรในระยะยาว"



# ความต้องการของมาสโลว์ (ตอนที่ 1)



## 1. ความต้องการพื้นฐาน (Physiological)

เงินเดือนที่เหมาะสม สวัสดิการที่ดี และสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต

## 2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety)

ความมั่นคงทางอาชีพ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการดูแล  
สุขภาพจิตของพนักงาน

# ความต้องการของมาสโลว์ (ตอนที่ 2)



## 3. สังคม (Social)

การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในทีมและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ



## 4. ความเคารพ (Esteem)

การได้รับการยอมรับในผลงานและโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพ



## 5. พัฒนาตนเอง (Self-Actualization)

โอกาสในการพัฒนาทักษะใหม่ๆ และทำโครงการที่ท้าทาย

# กลยุทธ์การรักษาพนักงาน

สร้างความยืดหยุ่นด้วยเทคโนโลยีและรางวัลที่มีคุณค่า

# ความยืดหยุ่นในการทำงาน

พนักงานคาดหวังความอิสระในการเลือกเวลาและสถานที่ทำงาน:



การทำงานจากที่บ้าน (Remote Work)



การกำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น



ใช้ระบบ Cloud และการสื่อสารออนไลน์เพื่อความสะดวก

**ผลลัพธ์:** พนักงานรู้สึกมีอิสระและสามารถเพิ่มประสิทธิภาพงาน  
ได้ดีขึ้น

# ทฤษฎีความคาดหวังของ Vroom

องค์ประกอบ	ความหมายในทางปฏิบัติ
Expectancy (ความคาดหวัง)	ความเชื่อว่า "ความพยายาม" จะนำไปสู่ "ผลงานที่ดี"
Instrumentality (การเสริมแรง)	ความเชื่อว่า "ผลงาน" จะนำไปสู่ "รางวัลที่ต้องการ"
Valence (คุณค่า)	ความสำคัญที่พนักงานให้แก่ "รางวัล" นั้นๆ

รางวัลต้องมีคุณค่าและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานจริง

# สูตรลับของแรงจูงใจ

# 3

ปัจจัยความสำเร็จ

**แรงจูงใจ = E × I × V**

พนักงานจะมีแรงจูงใจสูงสุดเมื่อ:

- ✓ พวกเขาเชื่อว่าสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ
- ✓ พวกเขามั่นใจว่าจะได้รับรางวัลแน่นอน
- ✓ รางวัลนั้นมีค่ามากพอสำหรับพวกเขา

# บทสรุปความสำเร็จ

- ✓ เข้าใจความต้องการในทุกมิติ (Maslow)
- ✓ ใ้รางวัลที่ตรงกับความคาดหวัง (Vroom)
- ✓ ใช้เทคโนโลยีเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่น

"สร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่า เพื่อการเติบโตร่วมกันที่ยั่งยืน"

---

**การประเมินผลและการปรับปรุง**

**กระบวนการทำงาน**

ยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศในยุค

ดิจิทัล

## ส่วนที่ 1: การตั้งเป้าหมาย

พื้นฐานสำคัญของการวัดผลงานที่มีประสิทธิภาพ

# ความสำคัญของการประเมินผล

การประเมินผลและการปรับปรุงกระบวนการทำงานเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่:

- ✓ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของทีมงานในยุคดิจิทัล
- ✓ ใช้เทคโนโลยีช่วยติดตามผลได้อย่างแม่นยำ
- ✓ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน



# เครื่องมือตั้งเป้าหมาย: KPIs vs OKRs

## KPIs

### Key Performance Indicators


ตัวชี้วัดที่ใช้ประเมินผลงานรายบุคคลหรือทีม เน้นเชิงปริมาณ เช่น ยอดขาย หรือเวลาดำเนินการ ช่วยให้เห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนและวัดผลได้

## OKRs

### Objectives and Key Results

กรอบการตั้งเป้าหมายที่เชื่อมโยงวิสัยทัศน์องค์กร เน้นความท้าทายเพื่อกระตุ้นความมุ่งมั่น และติดตามผลลัพธ์หลักอย่างเป็นระบบ

# ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Edwin Locke)

 Business goal setting concept illustration

## Goal Setting Theory:

การตั้งเป้าหมายที่ "ท้าทาย" และ "ชัดเจน" จะกระตุ้นให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น พนักงานจะเข้าใจความคาดหวังขององค์กรและมุ่งมั่นการทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้

# การติดตามงานผ่านเครื่องมือดิจิทัล



## Management

Trello, Asana ช่วยติดตามสถานะโครงการและกำหนด Deadline



## Communication

Slack, Microsoft Teams ช่วยให้การสื่อสารระหว่างทีมสะดวกและรวดเร็ว



## Analytics

ให้ข้อมูลเชิงลึกแบบ Real-time ลดข้อผิดพลาดจากการประเมินแบบเดิม

# ประสิทธิภาพการประเมินดิจิทัล

# 100%

Real-time Data

## การตัดสินใจอย่างมีหลักฐาน





การใช้เครื่องมือดิจิทัลช่วยให้ผู้บริหารตรวจสอบการดำเนินงานของทีมได้อย่างรวดเร็ว ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันช่วยให้การตัดสินใจทางธุรกิจเป็นไปอย่างแม่นยำและมีหลักฐานรองรับ

## ส่วนที่ 2: การปรับปรุงกระบวนการ



แนวคิด Kaizen เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

# หลักการ Kaizen (Masaaki Imai)

-  การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง: มุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรในทุกระยะเวลา ทั้งระดับบุคคลและทีม
-  การเปลี่ยนแปลงที่เล็กน้อย: ปรับปรุงกระบวนการสม่ำเสมอเพื่อผลกระทบที่ยิ่งใหญ่ในระยะยาว
-  ลดความสูญเสีย: ตัดสิ่งที่ไม่จำเป็นออกเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและการบริการ
-  ความยั่งยืน: สร้างความเปลี่ยนแปลงที่มั่นคงและถาวรให้แก่ทุกส่วนขององค์กร

# การปรับใช้ Kaizen ในองค์กรดิจิทัล

รูปแบบการวิเคราะห์	วิธีการดำเนินการ	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง
Analytics Data	รวบรวมข้อมูลจากเครื่องมือดิจิทัล	พบจุดคอขวดในกระบวนการทำงาน
Behavior Observation	สังเกตพฤติกรรมการทำงานของทีม	ปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้เหมาะสม
Continuous Feedback	รับข้อมูลจากพนักงานอย่างสม่ำเสมอ	พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนา

Quality

Advancement

# หัวใจสู่ความสำเร็จ

การวัดผลที่เป็นระบบ + เครื่องมือที่แม่นยำ + การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง  
= องค์กรที่ยืดหยุ่นและเติบโตอย่างยั่งยืนในโลกดิจิทัล

Continuous

KAIZEN

Improvement

# การบริหารทีมข้ามวัฒนธรรม

และการทำงานร่วมกับทีมจากหลากหลายพื้นที่ในยุคดิจิทัล

# การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม

---

ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้การทำงานร่วมกันราบรื่น:

- ✓ การเปิดใจกว้างและความอดทนต่อความแตกต่าง
- ✓ การสื่อสารที่ชัดเจนและตรงประเด็น
- ✓ การฝึกอบรมและทำกิจกรรมร่วมกัน (Team Building)



# ทฤษฎีการสื่อสารที่สำคัญ

---

- ✓ **Intercultural Communication Theory:** การทำความเข้าใจวิธีการสื่อสาร ทั้งภาษา ท่าทาง และอารมณ์ที่แตกต่างกันในแต่ละภูมิภาค
- ✓ **Communication Accommodation Theory:** การปรับพฤติกรรมการสื่อสารของตนเองให้เหมาะสมกับคู่สนทนาที่มีวัฒนธรรมต่างกันเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

# กลยุทธ์ตามพื้นที่

การปรับแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับท้องถิ่น

# ผลการศึกษาจาก GLOBE Study

ลักษณะค่านิยม	ผลกระทบต่อกลยุทธ์การบริหาร
Collectivism (กลุ่ม)	เน้นการทำงานเป็นทีม การตัดสินใจร่วมกัน และเป้าหมายของกลุ่ม
Individualism (บุคคล)	เน้นผลการทำงานรายบุคคล อิสระในการตัดสินใจ และการแข่งขัน
Assertiveness	ระดับความเด็ดขาดและการแสดงออกในการเจรจาต่อรอง

# โมเดลของ Trompenaars

---

7

มิติวัดผล

## การจัดการความหลากหลาย

แบบจำลองของ Trompenaars ช่วยให้เข้าใจมิติที่ละเอียดอ่อน:

- ✓ การจัดการกับเวลา (Sequential vs Synchronous)
- ✓ แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจและสถานภาพ
- ✓ วิธีการจัดการความขัดแย้งในที่ทำงาน

# การปรับตัวของผู้นำ

ผู้นำระดับโลกต้องมีความยืดหยุ่นในการบริหาร:

- ✓ เข้าใจค่านิยมครอบครัวและผู้อาวุโส
- ✓ ใช้แนวทางการจัดการที่ปรับเปลี่ยนได้
- ✓ สร้างการยอมรับในความแตกต่างอย่างยั่งยืน



# สรุปหัวใจสำคัญ

---



## ความเข้าใจ

เรียนรู้วัฒนธรรมและทฤษฎีที่  
เกี่ยวข้อง



## การสื่อสาร

ปรับตัวให้เข้ากับบริบทของกลุ่มสนทนา



## การปรับกลยุทธ์

ยืดหยุ่นตามพื้นที่และความ  
คาดหวัง