



# ประชาชาติ ธุรกิจ

Prachachat Turakij  
Circulation: 120,000  
Ad Rate: 1,350

Section: การตลาด/SD PLUS

วันที่: พุธที่ 11 - อาทิตย์ 14 พฤษภาคม 2566

ปีที่: 45

ฉบับที่: 5565

หน้า: 1 (ขวา), 20

Col.Inch: 124.45

Ad Value: 168,007.50

PRValue (x3): 504,022.50

คลิป: สีสี่

หัวข้อข่าว: บริหารแบบ HR TECH ทางออกองค์กรธุรกิจยุคเปลี่ยนผ่าน

## 20 บริหารแบบ HR TECH

ทางออกองค์กรธุรกิจ  
ยุคเปลี่ยนผ่าน

# บริหารแบบ HR TECH

## ทางออกองค์กรธุรกิจยุคเปลี่ยนผ่าน



สุดคนิง ชัมภรัตน์



ทัสพร จันทรี

ท่ามกลางสถานะตลาดแรงงานที่มีการแย่งชิงกลุ่มคนเก่ง (talent) โจทย์ยากของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) ในยุคนี้คือทำอะไรถึงจะสามารถดึงดูด และมีผู้สมัครงานที่องค์กรอยากได้มากที่สุด และรักษาคคนให้อยู่กับองค์กรนาน ๆ ดังนั้น HR ต้องว่องไวในการสรรหา และสามารถวิเคราะห์ปัญหาเรื่องคนเพื่อหาทางออกอย่างรวดเร็ว เพราะการไล่ดูใบสมัครทีละใบ หรือการมีคู่มือวิเคราะห์ที่คัดเลือกคนไม่ลึกเพียงพออาจ

ทำให้เสียเปรียบคู่แข่ง จนไม่สามารถหาคนที่สมรรถนะเข้ากับองค์กร และรักษาคคนเก่งได้

ฉะนั้น ภายในงาน HR TECH TALK SPECIAL ที่จัดโดยสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) จึงนำความท้าทายในประเด็นดังกล่าวมาพูดคุย ถึงความสำคัญของเทคโนโลยีต่องานด้านเอชอาร์ โดยมี 2 หัวข้อคือ HR in Augmented and Connected World โดย “ทัสพร จันทรี” ผู้ก่อตั้ง TAS Consulting Partner และหัวข้อ

Innovative HR Technology Trends to Look Out for in 2023 โดย “ดร. สุรพิชัย พรหมลธิ์” ผู้อำนวยการสถาบันเสริมศึกษา และทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นอกจากนั้น ยังมีการเปิดตัวริมงาน THAILAND HR TECH 2023-Everything Everywhere Augmented โดยตัวแทนจาก PMAT, JOBTOPGUN, บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน), Darwinbox Digital Solutions Private Limited และ SkillLane





ดร.สุรพิชัย พรหมสิทธิ์

## รวมโลกจริงกับโลกเสมือน

“ทศพร” กล่าวว่า ที่มาของ augment คือการนำหลายสิ่งมาประกอบกัน จนเกิดสิ่งที่เป็นอิมแพกต์มากกว่าเดิม คล้าย ๆ กับ synergy ที่ 1+1 ต้องมีค่ามากกว่า 2 เพื่อทำให้เกิดคุณค่าที่ใหญ่กว่า ซึ่ง augment ในบริบทหนึ่งคือการรวมโลกจริงกับโลกเสมือน เช่น การทำงานที่บ้านกับการทำงานที่ทำงานถือเป็น augment อันหนึ่ง หรือการ augment คนกับหุ่นยนต์แล้วเพิ่มประสิทธิภาพการวิเคราะห์

ปัจจุบันความก้าวหน้าของการวิเคราะห์ ทำให้การทำงานคาดการณ์ง่ายกว่าเดิม ใช้ข้อมูลข้างหลัง และข้างหน้าประกอบกัน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กร ก็เป็นอีกรูปแบบของ augment เมื่อก่อนเรามีความเชื่อในเรื่อง work life balance แต่จริง ๆ แล้ว โลกใหม่ ไม่มี work ไม่มี life เพราะทั้งสองอย่างรวมกันหมด เวลาองค์กรพูดถึงเรื่องการจัดสวัสดิการ คือกำลังพูดถึงเรื่อง holistic wellbeing เพราะชีวิตทั้งในงาน และนอกรวมกันที่เชื่อมโยงกัน

ส่วน connect คือการเชื่อมโยง การเข้าถึง การเชื่อมโยงหลายคน หนึ่งต่อหนึ่ง หรือหนึ่งต่อหลายคน หรือ

แม้แต่การเชื่อมโยงภายใน ecosystem ที่ทำงานอยู่ ซึ่งการเชื่อมโยงทำให้เกิดพลังที่จะพลิกอำนาจเดิม เพราะเข้าถึงข้อมูลได้มากกว่าการพูดคุยกัน

“ทศพร” กล่าวด้วยว่า ปัจจุบันอำนาจในองค์กรเปลี่ยนจากบริษัทที่มีอำนาจเหนือพนักงานกลายเป็นพนักงานมีอำนาจตรงกับองค์กร องค์กรต้องเป็นฝ่ายอ้อม ดังนั้น **หลักสูตรภาวะผู้นำในอดีตที่เน้นการสั่งการ ควรหันมาเน้นหลักสูตรที่ทำให้คนหันมาทำงานร่วมกันได้ กระจายความรับผิดชอบออกไปเป็นทีม หรือเป็นเครือข่าย**

“ยกตัวอย่าง อีลอน มัสก์ ไปซื้อทวีตเตอร์ด้วย mindset (mindset) ของคนโบราณ ยึดตัวเองเป็นเจ้าของไล่คนออกตามใจชอบ ไม่เชื่อในรูปแบบการทำงานที่บ้าน (work from home) มองพนักงานเป็นลูกจ้างของบริษัท แต่ตอนนี้คนรุ่นใหม่เขามีทางเลือก ลาออกก็ได้ องค์กรต้องไปจ้างคนที่ลาออกให้กลับมามีงาน เพราะไม่มีคนทำงาน เพราะเทคโนโลยีทำให้งานของคนมีความแปรปรวน จนเกิดความท้าทาย 4 กลุ่ม ได้แก่ หนึ่ง ถูกแทนที่ด้วยหุ่นยนต์ สอง คนต้องทำงานกับจักรกล และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ สาม กลุ่มงานใหม่ ตำแหน่งงานใหม่ที่เกิดจากเทคโนโลยี และสี่ งานต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น”

ดังนั้น การทำงานยุคนี้ ต้องจับเทรนด์ว่ามีอะไรเกิดขึ้น **ปรับวิธีการทำงานให้เข้ากับเทรนด์ และอย่าลืมนำเราอยู่ในโลกที่ทุกอย่างเชื่อมถึงกัน** ดังนั้น ผลกระทบจากเรื่องหนึ่งส่งผลไปถึงเรื่องอื่น ๆ ได้เช่นกัน ขณะที่ best practice กับ benchmark เหมาะกับโลกเมือวาน เพราะเป็นบทเรียนในอดีต ซึ่งจะถูกนำมาใช้ประกอบการในการตัดสินใจน้อยลงเรื่อย ๆ โดยปัจจุบันการจะรับมือกับโลกใหม่ต้องรู้จักการทำ scenario และการใช้ข้อมูลหลายอย่างเพื่อวิเคราะห์

## บริหาร HR ด้วย AI

“ดร.สุรพิชัย” กล่าวว่า ผลสำรวจ

ของ Accenture เกี่ยวกับความจำเป็นของปัญญาประดิษฐ์ (AI : artificial intelligence) กับการทำธุรกิจ โดยสำรวจทั้งระดับโลก และระดับเอเชีย โดยหนึ่งในตัวเลขที่น่าสนใจคือการเปรียบเทียบให้เห็นว่า 76% ของบริษัทในระดับโลกพร้อมลงทุนทางด้าน AI แต่ยังไม่มั่นใจ ขณะที่ 88% ของบริษัทในสิงคโปร์อยากไปต่อ AI เหมือนกัน แต่ไม่รู้จะเริ่มอย่างไร

ดังนั้น การลงทุน AI ในโครงสร้างองค์กร ฐานข้อมูลจึงมีความสำคัญ และการทำไอทีไม่ได้อยู่ในยุคที่จะพัฒนาทุกระบบ ต้องเลือกที่ใช่จริง ๆ และตรงประเด็นในการพัฒนาองค์กร สถานการณ์ขององค์กรที่อยู่ในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของ AI ในปัจจุบัน จึงแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

**หนึ่ง แต่ละแผนกต่างใช้ระบบไอทีในการทำงานที่กระจุกกระจาย ทำให้ข้อมูลเป็นไซโล (silo)** คือปัญหาที่ต่างฝ่ายในองค์กรทำงานแบบตัวใครตัวมัน เกี่ยงงาน แบ่งแยกงานฉันทานเธอ บางทีก็แข่งขันกันเอง ไม่ค่อยสื่อสารหรือช่วยกันทำงาน

**สอง ผู้นำองค์กรเข้าใจปัญหาคอขวด big rock** ผลจากการไม่ได้จัดเก็บข้อมูลเป็นระบบ

**สาม องค์กรต้องใช้ข้อมูลตัดสินใจแบบ real time** และวางระบบ AI อย่างรัดกุม และแม่นยำ

“ผลวิจัยชี้ชัดว่า 80% ขององค์กรยังจัดเก็บข้อมูลแบบไซโล (ประเภท 1) ขณะที่ 20% ผู้นำเข้าใจปัญหา และรู้ว่าอะไรเป็น big rock (ประเภท 2) และ 5% ขององค์กรที่ลุล่วงกับการใช้ข้อมูลมาตัดสินใจ (ประเภท 3) ซึ่ง HR ในไทยส่วนใหญ่อยู่ในประเภทที่ 1 ดังนั้นจะต้องมาคิดว่าจะวางตำแหน่งตัวเองอย่างไร ถ้าเห็นแล้วว่าอีก 3 ปี งานถูกย้ายไป AI แน่แน่นอน เราต้องการ transform HR ดีที่สุด ต้อง end to end ทุกจุดควรเป็นดิจิทัลหมด แต่บขต้องถึงด้วยกว่า 90% ที่บขไม่ผ่าน เพราะ HR ไม่สามารถตอบ big rock ได้”

# ประชาชาติ ธุรกิจ

Prachachat Turakij  
Circulation: 120,000  
Ad Rate: 1,350

Section: การตลาด/SD PLUS

วันที่: พุธที่ 11 - อาทิตย์ 14 พฤษภาคม 2566

ปีที่: 45

ฉบับที่: 5565

หน้า: 1 (ขวา), 20

Col.Inch: 124.45

Ad Value: 168,007.50

PRValue (x3): 504,022.50

คลิป: สีสี่

หัวข้อข่าว: บริหารแบบ HR TECH ทางออกองค์กรธุรกิจยุคเปลี่ยนผ่าน

การทำงานของ HR บน AI แพลตฟอร์มจะเหลือ 2 คนที่ต้องดูแล คือ talent กับ successor การวางระบบฐานรากแพลตฟอร์มที่ดี จะทำให้องค์กรทะยานไปข้างหน้า และสามารถขยับมาเป็นองค์กร 5% แบบ ประเภท 3 ได้ โดย HR ต้องเชื่อมตัวเองกับ AI คิดทุกอย่างให้เป็นแพลตฟอร์ม ผสาน HR digital platform กับ mindset skill, HR augmentation skill กับ digital skill และ HR enterprise architecture skill คือเชื่อมต่อองค์กรและงานแต่ละแผนกเป็นเนื้อเดียวกัน

## มุ่งสู่ Thailand HR Tech

“สุดคนึง ชัมภรัตน์” นายกสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT) กล่าวว่า การจะเป็น HR ที่ฉลาด และอยู่ในโลกของดิจิทัล ต้องทำน้อยให้ได้เยอะ ทำงานอย่างฉลาด ออกแรงให้น้อย แต่ได้ประสิทธิภาพมาก เพื่อเก็บแรงไว้ทำงานอย่างอื่น ดังนั้นงานของ HR จึงต้องมีคุณค่า และมีอิมแพกต์กับองค์กร ถึงจะเป็น HR ที่แท้จริงในยุคดิจิทัล

“2566 เป็นอีกปีที่ PMAT จัดงานเพื่อช่วยกันยกระดับวิชาชีพ HR ที่สำคัญคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สำคัญของสมาคม โดย Thailand HR Tech ปีนี้ ในวันที่ 14 และ 15 มิถุนายน ที่รอยัลพารากอนฮอลล์ จะเทียบเท่ากับงานเอ็กซ์โประดับโลก ภายใต้ธีม Everything Everywhere Augmented ซึ่งจะอัดแน่นด้วยคอนเทนต์กว่า 100 หัวข้อ และได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จากผู้ออกบูทกว่า 70 บริษัท ภายใต้การนำเสนอผ่าน 3 โซน คือ หนึ่ง learning for growth สอง wellbeing และสาม workshop”

นับว่าเป็นงานใหญ่ที่น่าจับตามองอย่างยิ่ง



● **วันปรีดีพนมยงค์** : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (มธ.) และสถาบันปรีดี พนมยงค์ ชวนร่วม “งานวันปรีดีพนมยงค์ ประจำปี 2566” วันที่ ๒ พ.ค. เวลา 08.00-12.00 น. ที่ มธ.ท่าพระจันทร์ กิจกรรมมีพิธีทำบุญอุทิศส่วนกุศล ศ.ดร.ปรีดีพนมยงค์ และทำนุผู้หญิงพูนสุข พนมยงค์ พิธีมอบโล่รางวัล “ปรีดี พนมยงค์” ให้แก่นักศึกษาดีเด่น และรางวัลทุนการศึกษา “ทุนปาด พนมยงค์” และการปาฐกถาหัวข้อ “คุณภาพแห่งอำนาจ” เปลี่ยนผ่านสังคมไทยด้วยการเลือกตั้ง.