

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล 5.0 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานในองค์กร Personnel management in the digital era 5.0 to increase work capability in the organization

ชนกฤต โทนทอง¹ และ ทศพร มะหะหมัด^{2*}
(Thanakrit Thonthong¹ and Tosaporn Mahanud^{2*})

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต กรุงเทพมหานคร
Graduate School of Business Administration, Kasembundit University, Bangkok, Thailand

²อาจารย์ประจำหลักสูตร วิทยาลัยผู้ประกอบการสร้างสรรค์นานาชาติรัตนโกสินทร์,
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ นครปฐม

²Lecturer in Rattanakosin International College of Creative Entrepreneurship,
Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Nakhon Pathom, Thailand

* Corresponding author: tosaporn.mah@rmutr.ac.th

Article history:

Received 14 February 2024

Revised 1 November 2024

Accepted 4 November 2024

SIMILARITY INDEX = 14.05 %

บทคัดย่อ

บทความวิชาการ เรื่องนี้เพื่อเป็นการนำเสนอการบริหารจัดการงานบุคคลในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงที่มีระบบเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการบุคคลากรในองค์กร การบริหารงานบุคคลที่เป็นกระบวนการต่างๆ ตั้งแต่กำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลากรการวางแผนกำลังคนสรรหาและเลือกสรรการดำรงรักษาบุคลากรพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ ก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอการควบคุม การประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล การก้าวเข้าสู่ยุคแพลตฟอร์มดิจิทัลการใช้คำว่าหุ่นส่วนแทนว่าลูกจ้าง องค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปการกำหนดประสิทธิภาพการทำงานด้วยดิจิทัลโดยมนุษย์เข้าสู่โลกแห่งเทคโนโลยีการบริหารทรัพยากรบุคคลสมัยใหม่แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลในยุค 5.0 ซึ่งเป็นยุคสังคมอัจฉริยะที่โลกไซเบอร์และโลกแห่งความเป็นจริงผสานกับสารสนเทศ เครือข่าย และตรรกะเชิงวิทยาศาสตร์ร่วมกับเชิงสังคมศาสตร์แบบไร้รอยต่อ เพราะระบบการทำงานด้วยการใช้ทักษะแบบเดิมๆ นั้นอาจจะไม่เป็นที่พึงประสงค์อีกต่อไปการประยุกต์เทคโนโลยีในงานบริหารบุคคลทักษะการทำงานที่หลากหลายวัฒนธรรมเห็นอกเห็นใจกันการสร้างประสบการณ์ทำงานที่สอดคล้องกับไลฟ์สไตล์และการทำงานที่ยืดหยุ่นตามบุคคลเพื่อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพของงานและประโยชน์ต่อองค์กรระยะยาว

คำสำคัญ: การบริหารงานบุคคล ยุคดิจิทัล ขีดความสามารถ

ABSTRACT

Academic articles The author intends to write this story in order to present personnel management in an era of change with technological systems helping to manage personnel in organizations. Personnel management is a series of processes. From setting personnel management policies, planning manpower, recruiting and selecting, maintaining personnel, developing personnel Always up-to-date, controlling, evaluating performance. by personnel management in the digital age Stepping into the digital platform era, using the word partner instead of employee Organizations that have changed in the determination of digital work performance by humans into the world of modern human resource management technology. The trend of change caused by digital technology in the 5.0 era, which is the era of the intelligent society where the cyber world and the world of Reality seamlessly integrates information, networks, and scientific logic with social science. Because the system works using traditional skills That may not be desired anymore. Application of technology in personnel management Multicultural working skills, empathy for each other Creating work experiences that are in line with your lifestyle and flexible working according to the individual for the benefit of work efficiency and long-term benefits to the organization

Keywords: Human Resource, Digital Age, Competency

1. บทนำ

การจัดการบริหารทรัพยากรมนุษย์กำลังจะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วขึ้นโดยยิ่งปัจจุบันเริ่มมีนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารจัดการในการทำงานมากขึ้นและรูปแบบการจัดการที่เปลี่ยนไปจากเดิมกระบวนการทำงานขององค์กรและสภาพแวดล้อมของงานยังมีวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องและเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องยอมรับและเตรียมตัวให้กับคนรุ่นใหม่ในอนาคตด้วยเหตุนี้จึงทำให้มนุษย์เล็งเห็นคุณค่าในสิ่งใหม่เกิดขึ้นพัฒนาความรู้เพื่อให้มนุษย์พร้อมที่ต้องทำงานแข่งขันกับปัญญาประดิษฐ์ พัฒนามาตรฐานให้ทัดเทียมด้วยการเรียนรู้มากกว่าเดิม มนุษย์กำลังเผชิญกับวิวัฒนาการที่กำลังก้าวเข้าสู่การเกิดขึ้นของผู้ประกอบการสมัยใหม่ที่เข้าไปมีส่วนร่วมและไม่สามารถหลีกเลี่ยงโลกแห่งความเป็นจริงที่ต้องเปลี่ยนตามกระแสสังคมและไม่ยอมที่จะล่าช้าในความหมายคือต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา เช่น ธุรกิจ บริการ ที่เข้าร่วมกับแอปพลิเคชัน เป็นต้น และความพยายามที่ซับซ้อนของผู้สร้างจนเกิดเทคโนโลยีให้ทันกับอนาคตการตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์งานที่ถูกออกแบบการบริหารสามารถแบ่งแยกสัดส่วนจากโทรศัพท์เครื่องเดียวที่สามารถเข้าใจการใช้งานและใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้การทำงาน เหล่านี้มีรู้จักกันในชื่อของงานแพลตฟอร์มหรืองานดิจิทัลการออกแบบมาเพื่อกระตุ้นทัศนคติให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานสร้างยอดขายลดต้นทุนส่งผลให้เกิดความท้าทายด้านทรัพยากรรูปแบบใหม่หลายประการทั้งเรื่องสวัสดิการ ค่าตอบแทนโบนัสและภาษีของบริษัทที่มีอัตราที่ลดลงและค่าใช้จ่ายในบางส่วนที่เพิ่มขึ้นในการซ่อมบำรุงโดยกำจัดสิ่งที่ไม่ชัดเจนความไม่เป็นธรรมออกไปเพื่อเป็นการสร้างบทบาทใหม่ที่เหมาะสมของการจัดการทรัพยากรในยุคดิจิทัลที่ต้องตอบคำถามกับการเปลี่ยนแปลงถึงการกำหนดหน้าที่ของเทคโนโลยีสารสนเทศในการตัดสินใจจ้างงานโดยใช้ปัญญาประดิษฐ์เข้ามาเกี่ยวข้องและดำเนินการตรงตามที่มนุษย์ไว้วางระบบสามารถเข้าสู่ความลงตัวกับยุคสมัยได้อย่างดีที่สุด (อิงอร ต้นพันธ์, เอกสิทธิ์ สนามทอง, และ ทศพร มะหะหมัด, 2566)

2. การบริหารทรัพยากรบุคคล

คำว่า “การบริหารงานบุคคล” เป็นศัพท์ทางวิชาการที่คณะรัฐประศาสนศาสตร์ได้บัญญัติขึ้น ใช้โดยถอดความจากในภาษาอังกฤษว่า “Personnel Administration” หรือ “Personnel Management” การบริหารด้านบุคลากรที่เรียกกันโดยทั่วไปว่า “การบริหารงานบุคคล” เป็นต้นในภาษาไทยก็มีใ้บ่อยหลายคน เช่นเดียวกันเช่นการบริหารงานบุคคลการบริหารงานบุคคลการจัดการงานบุคคลและการบริหารงานเจ้าหน้าที่ เป็นต้นเนื่องจากในยุคปัจจุบันนี้วิชาการและวิชาชีพบริหารใช้คำว่า “การบริหารงานบุคคล” กันอย่างกว้างขวางจนเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป (ธวัชชัย สมอเนื้อ, 2565) นอกจากนี้การให้ความหมายที่น่าสนใจของ Dickens, (1998). กล่าวว่า การจัดการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์การได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการทำให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขหลังจากออกจากองค์การ ซึ่งกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบไปด้วยการวางแผนทรัพยากรบุคคลการสรรหาและการคัดเลือกการพัฒนาการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผล การปฏิบัติงาน และการพ้นออกจากงาน.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์การให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจไทยแลนด์ 4.0 โดยมีขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์การและเกี่ยวข้องผูกพันทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามา

ปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งงานในแต่ละหน้าที่นั้นมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร (Paauwe, and Farndale, 2017) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยเหลือให้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กรและพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบัน ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลรักษาจนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงานทำให้องค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสร้างความสำเร็จความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร (ประภาพรณ กัณทวงษ์ และนิศารัตน์ โชติเชย, 2565)

3. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล (Digital HR)

Mitchell, and Gamlem, (2017) กล่าวว่า การทำงานของทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้อาจเรียกได้ว่าเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) กล่าวคือ การทำงานต้องอิงอยู่บนเทคโนโลยีเป็นหลัก เพื่อก้าวให้ทันกับเทคโนโลยีและพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลง ทุกอาชีพหรือทุกหน่วยงานต่างให้ความสำคัญ ตามกระแสนิยมหรือเพื่อแสดงให้เห็นว่าตามทันกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลง บริหารจัดการหรือรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและรวดเร็วได้อย่างมืออาชีพ สิ่งหนึ่งที่จะเป็นตัววัดและตัวกรองเพื่อให้ปรับตัวและรับมาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมในแต่ละองค์กร คือ บุคลากรในองค์กรซึ่งบุคลากรจะเป็นตัวแปรสำคัญและตัวชี้วัดว่าสิ่งต่างๆ ที่ทรัพยากรมนุษย์ได้นำมาริเริ่มจัดทำมีผลกระทบหรือผลประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรอย่างไร.

นอกจากนี้ ในความหมาย Digital HR ที่ Mitchell กล่าวไว้คือ เทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการมนุษย์และการตัดสินใจ โดยเป็นการใช้ประโยชน์จากระบบเครือข่ายและวิทยาศาสตร์ยุคใหม่ (นวัตกรรมและเทคโนโลยี) รวมถึงระบบการบริหารจัดการข้อมูลซึ่งทำให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานและองค์กร เป็นการผสมผสานระหว่างกิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์กับธุรกิจไปด้วยกัน Digital HR จึงเป็นพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงและการเตรียมความพร้อมขององค์กรในอนาคต โดยมาใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านทรัพยากรมนุษย์และการตัดสินใจทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ท่ามกลางกระแสการแย่งชิงคนเก่งและการตัดสินใจทางธุรกิจได้อย่างทันท่วงที โดยอาศัยข้อมูลที่ทันสมัย ถูกต้องและเข้าถึงได้อย่างรวดเร็วและตลอดเวลาเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่กำลังเข้ามามีบทบาทอย่างมากในทุกภาคส่วนนั้น ไม่เพียงเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิต หรือพฤติกรรมของคนในปัจจุบันแต่กำลังเปลี่ยนแปลงวิถีคิดรูปแบบการติดต่อสื่อสาร รวมถึงรูปแบบการทำงานก็กำลังจะเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการทำงาน การมีส่วนร่วมของพนักงาน การกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร การเปลี่ยนแปลงผ่านยุคสังคมดิจิทัล ส่งผลให้บริบททางเศรษฐกิจ และสังคม เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต นำมาซึ่งผลกระทบที่แตกต่างกันภายใต้บริบทแวดล้อมของสังคมและการดำเนินธุรกิจที่แตกต่างกัน.

Paauwe, (2004). ได้กล่าวว่า ที่ผ่านมามีการทำหน้าที่ความรับผิดชอบหลักของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อาจจะดูไม่เปลี่ยนแปลงมากนักยังคงวนเวียนกับเรื่องการสรรหาบุคลากรการพัฒนาภาวะผู้นำการดูแลเรื่องค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ รวมทั้งงานพนักงานสัมพันธ์และคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่เครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการให้บรรลุเป้าประสงค์ข้างต้นได้เปลี่ยนแปลงไปมากเนื่องจากเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปเร็ว รวมทั้งความคาดหวังของพนักงานรุ่นใหม่ก็เปลี่ยนตามไปด้วย HR จึงต้องปรับตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง.

4. ประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน หลายองค์การที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการด้านต่างๆ ถ้าองค์การใดใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้เกิดประโยชน์มากมายจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Thite, (2018) ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ มีข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้อง แม่นยำ และรวดเร็วทำให้สามารถตัดสินใจในการบริหารองค์การธุรกิจได้อย่างถูกต้องและทันที่
2. องค์การสามารถปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างรวดเร็ว ข้อมูลไม่ล้าหลัง
3. องค์การมีศักยภาพและประสิทธิภาพการแข่งขันได้อย่างต่อเนื่อง โดยสามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจัดการประมวลผล เพื่อสืบค้นข้อมูลได้อย่างสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
4. ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคลากรขององค์การได้รับการรวบรวมไว้ ณ ฐานข้อมูลที่เดียวกัน ทำให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถประมวลผลได้ทันที และสามารถนำข้อมูลที่ประมวลได้ไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งงาน การจ่ายค่าจ้าง – เงินเดือน การจัดการสวัสดิการ ได้อย่างทันที่
5. สามารถลดกำลังคนได้มากในกระบวนการปฏิบัติงาน พนักงานมีเวลามากพอที่จะคิดวิเคราะห์ ทบทวนสะดวกต่อการติดต่อสื่อสารและติดตามงาน

5.เทคโนโลยีการตรวจสอบและติดตามงานดิจิทัลในส่วนของนวัตกรรม 5.0

เทคโนโลยีการตรวจสอบและติดตามงานแบบดิจิทัล (Digital tracking) ได้รับความสนใจมีอัตราการขยายตัวอย่างรวดเร็ว เป็นระบบที่เกิดขึ้นเพื่อช่วยให้องค์กรติดตามและตรวจสอบในระดับขั้นตอนการทำงาน มีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารจัดการงานในองค์กรสมัยใหม่ เนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่นี้สามารถติดตามการทำงานของทีมงานได้ ลดปัญหาการสื่อสารจากภายในองค์กร รวมถึงลดกระบวนการขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน ผลที่ได้รับจากเทคโนโลยีการตรวจสอบและติดตามงานแบบดิจิทัลนั้น ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์และคาดคะเนแนวโน้มความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ล่วงหน้า รวมถึงการที่หัวหน้าสามารถติดตามและตรวจสอบพฤติกรรมประจำวันของบุคลากรรายคนได้ด้วยตนเอง สามารถช่วยจัดระบบระเบียบการทำงานภายในองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร ที่สำคัญเป็นการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานให้กับองค์กรโดยเฉพาะระบบการบันทึกผลการเข้าและออกในการทำงานระบบการแจ้งเตือน ระบบการตรวจสอบการทำงานของบุคลากรได้ตลอด 24 ชั่วโมง (Lambiotte, and Kosinski, 2014)

Garg, and Goel, (2021) กล่าวว่า กระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ที่เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาทอย่างมากต่อการดำเนินธุรกิจโดยส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานในทุกระดับ ความร้อนแรงของกระแสความนิยมเทคโนโลยียุคใหม่ทำให้หลายองค์กรเกิดการพลิกผัน ธุรกิจบางรายที่ตั้งตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงจะประสบปัญหาการดำเนินงานที่ล่าช้าไม่ทันกาล แต่มีอีกหลายองค์กรที่สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ การปรับตัวที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีพลวัตจะทำให้ธุรกิจสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้อย่างยั่งยืน กลยุทธ์สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลยุค 5.0 ซึ่งประกอบไปด้วย.

5.1 การแบ่งลำดับความเข้าใจในวิวัฒนาการ

การปฏิวัติทางอุตสาหกรรมกำลังเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วและสร้างนิยามใหม่ของโลกแห่งการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้รับผลกระทบอย่างมากจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม จนถึงขณะนี้มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมเกิดขึ้นแล้ว 4 ครั้ง การปฏิวัติแต่ละครั้งมาพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทั้งเชิงบวกและ

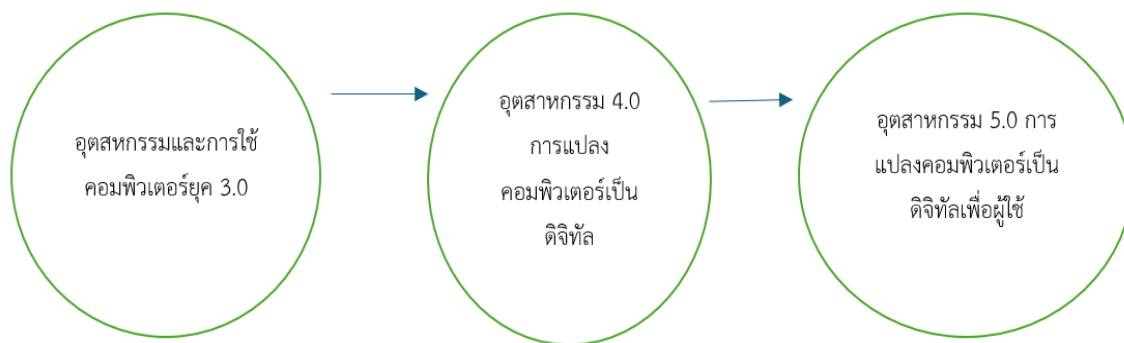
เชิงลบ ตัวอย่างเช่น ก่อนศตวรรษที่ 18 ทรัพยากรบุคคลถูกเรียกว่าการบริหารงานบุคคล และจำกัดอยู่เพียง การจ้างงาน การฝึกอบรม และการบริหารเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ด้วยการปฏิวัติครั้งใหญ่ในอุตสาหกรรม ใน ปัจจุบัน HR ถือเป็นตัวขับเคลื่อนธุรกิจและรวมถึงกิจกรรมเชิงกลยุทธ์ที่หลากหลาย ตอนนี้ การอภิปรายกำลัง เกิดขึ้นเกี่ยวกับการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ห้า ผู้เขียนพยายามแบ่งช่วงเวลา ถึงความต่างในวาระ เพื่ออธิบาย อย่างละเอียดเกี่ยวกับสถานการณ์ทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนผ่านจากอุตสาหกรรม 1.0 เป็น 5.0 และ ผลกระทบต่อทรัพยากรบุคคล และสามารถเข้าใจถึงที่มาของการเปลี่ยนแปลงการแบ่งลำดับชั้น ได้อย่าง (Pilevari, 2020).

นับตั้งแต่การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 3 เทคโนโลยีและเศรษฐกิจโลกมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ขับเคลื่อนโดยความต้องการของตลาดและการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รูปแบบองค์กรของระบบการ ผลิตได้พัฒนาขึ้น ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในวิธีกำหนดการผลิต ในบริบทของการปฏิวัติอุตสาหกรรม ใหม่ล่าสุด (อุตสาหกรรม 4.0) การทบทวนนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบวิวัฒนาการของการจัดตารางการผลิต ในด้านเศรษฐศาสตร์และเทคโนโลยี ขั้นแรก เอกสารประกอบเกี่ยวกับการจัดกำหนดการผลิตจะได้รับการสรุป และวิเคราะห์จากมุมมองของการจัดกำหนดการแบบรวมศูนย์/แบบกระจายอำนาจ การจัดกำหนดการแบบ กระจาย และการจัดกำหนดการการผลิตบนระบบคลาวด์ ประการที่สอง ความท้าทายและแนวโน้มในอนาคต ในการพัฒนาตารางการผลิตจะถูกกล่าวถึงในมุมมองของโลกาภิวัตน์ของการผลิตและการเปลี่ยนแปลงใน รูปแบบการผลิตที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ สุดท้ายนี้ จากผลการทบทวนนี้ เราได้คาดการณ์ถึงการขยายตัวในอนาคต ของห่วงโซ่คุณค่าที่เน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในการออกแบบผลิตภัณฑ์และวิธีการ ผลิตที่เกิดจากการปรับแต่งผลิตภัณฑ์ให้เหมาะกับแต่ละบุคคล (Jiang, et al. 2021)

Amalia, (2024) ได้กล่าวว่า การปฏิวัติดิจิทัลอย่างรวดเร็วได้เปลี่ยนกระบวนการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในบริบทของยุคดิจิทัล 4.0 เป็นแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานดิจิทัล โดยเน้น ย้ำถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในหมู่พนักงาน นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการ จัดการทรัพยากรมนุษย์ มีบทบาทสำคัญในกลยุทธ์ความยั่งยืนของบริษัท โดยบูรณาการด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม.

Khaled, and Alena (2021) ได้กล่าวว่า การพัฒนาด้านไอซีทีและการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลกำลัง เปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานและปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานขององค์กรโดยสิ้นเชิง ความก้าวหน้าอันยิ่งใหญ่นี้ นำไปสู่การเกิดขึ้นของอุตสาหกรรม 4.0 และ 5.0 ซึ่งรวมเอาวิธีการทางเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น อินเทอร์เน็ตของ สรรพสิ่ง (IoT) ปัญญาประดิษฐ์ และหุ่นยนต์ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ด้านการผลิตอันชาญฉลาด.

Khaled, and Alena (2021) ยังได้กล่าวอีกว่า องค์กรมีหน้าที่ติดตามวิวัฒนาการนี้โดยการ ปรับเปลี่ยนนโยบายตามแนวโน้มของตลาดใหม่ นอกจากนี้ เทคโนโลยีขั้นสูงยังมีบทบาทสำคัญในธุรกิจโรงแรม ในแง่ของความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการบริการ ความพึงพอใจของลูกค้า และการลดต้นทุน บทความนี้มุ่งอภิปรายถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับทรัพยากรบุคคลภายใต้อุตสาหกรรม 4.0, 5.0 และเน้น ย้ำถึงความสำคัญของเทคโนโลยีใหม่ๆ สำหรับธุรกิจโรงแรม บทความนี้จะสำรวจแง่มุมต่างๆ ของอุตสาหกรรม 4.0 และ 5.0 ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มของเทคโนโลยีดิจิทัลในธุรกิจ โรงแรม งานวิจัยนี้มีส่วนสนับสนุนวรรณกรรมด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์



แผนภาพที่ 1 กลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลในยุค 5.0
ที่มา Deep Dave (2023)

จากภาพโดยหัวใจหลักที่จะเข้าใจถึงความสามารถอันยอดเยี่ยมของ โลกของดิจิทัล และการประมวลผลที่ดีเยี่ยมสิ่งที่น่าสนใจได้ถึงรากฐานทางเทคโนโลยี เช่น ความปลอดภัยทางไซเบอร์และบล็อกเชน ช่วยเพิ่มความแข็งแกร่งให้กับโครงสร้างพื้นฐานซึ่งเป็นแรงบันดาลใจทางดิจิทัลได้ดี นอกจากนี้วิวัฒนาการที่จะช่วยเสริมและขยายขีดความสามารถของเทคโนโลยีหลักของเราได้อย่างสวยงาม การขับเคลื่อนร่วมกันเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการผลิต และคุณภาพ ขับเคลื่อนอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งเป็นข้อพิสูจน์ถึงศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล นอกจากนี้ผู้เขียนยังได้ตั้งข้อสังเกตระหว่าง 4.0 และ 5.0 นั้น แต่อย่ามองข้ามความท้าทายอันละเอียดอ่อนของการผสมผสานระบบอัตโนมัติเข้ากับการไม่แบ่งแยกของมนุษย์เพื่อวิถีทางที่ยั่งยืนในสังคม

ในโลกแห่งความตื่นตัวอุตสาหกรรม 5.0 ถือเป็นยุคฟื้นฟูศิลปวิทยาจุดประกายไฟแห่งการทำงานร่วมกันและความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์โดยได้รับการสนับสนุนจากการทำงานร่วมกันถือเป็นอัจฉริยะทางความคิดที่มาจากมวลมนุษยชาติและการประมวลผลที่ล้ำสมัยความแม่นยำเป็นศูนย์กลาง จาก ปัญญาประดิษฐ์ ประสานการปรับแต่งที่มากมาย และนวัตกรรมเฉพาะบุคคลอันน่าสนใจที่ให้คุณค่าทั้งเรื่องคุณประโยชน์และประหยัดเวลา การเน้นย้ำความยั่งยืนอย่างครอบคลุมมิติทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยสรุปวิสัยทัศน์แบบองค์รวมเพื่อความก้าวหน้าเข้าสู่ขั้นตอนซึ่งจัดการผ่านเทคโนโลยีที่คำนึงถึงมนุษย์เป็นศูนย์กลางและปรับให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม อีกหนึ่งการเริ่มต้นในยุค 5.0 แห่งความก้าวหน้าที่สุด อุตสาหกรรม 5.0—วิวัฒนาการที่กำลังเกิดขึ้นมา ความก้าวหน้าตามธรรมชาติที่ขัดเกลาชัยชนะของอุตสาหกรรม 4.0 เป็นบทเรียนทางความคิด โดยสร้างความต่อเนื่องมากกว่าการเปลี่ยนกระบวนทัศน์โดยสิ้นเชิง เพื่อสะท้อนถึงแก่นแท้ของสิ่งนี้ หากจะมองระหว่าง 4.0 หรือ 4.0⁵ ซึ่งสรุปความเคลื่อนไหวที่ความยั่งยืนเป็นดาวเด่นที่นำทางการเดินทางแห่งการเปลี่ยนแปลงของการทำงานได้

กลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลในยุค 5.0 เป็นการปรับกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของโลกตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป อันประกอบไปด้วย สถานที่ทำงานบนโลกเสมือน การทำงานที่ยืดหยุ่นตามบุคคล การสร้างประสบการณ์ทำงานที่สอดคล้องกับรูปแบบการใช้ชีวิต ไลฟ์สไตล์ วัฒนธรรมเห็นอกเห็นใจกัน ทักษะการทำงานที่หลากหลาย การประยุกต์เทคโนโลยีในงานบริหารงานบุคคล คุณสมบัติเฉพาะบุคคล แนวคิดรูปแบบการทำงานสมัยใหม่ การวิเคราะห์และการตัดสินใจ การขับเคลื่อนการทำงานด้วยข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงทำนาย รวมทั้งเทคโนโลยีการตรวจสอบและติดตาม

งานแบบดิจิทัล ซึ่งเป็นการปรับกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้การดำเนินการทางกลยุทธ์ของการจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (Kotler, et al 2021)

6.ความท้าทาย และการปรับตัว

ในยุคอุตสาหกรรม 4.0 ระบบการผลิตได้รับการปฏิวัติโดยการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและพัฒนาและปรับใช้โมเดลธุรกิจ บริการ และผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ โดยสรุปแล้ว เหตุการณ์สำคัญที่กำหนดไว้สำหรับอุตสาหกรรม 4.0 คือการปรับปรุงความยั่งยืนและประสิทธิภาพของระบบการผลิต โดยการขยายออกไป การเน้นมุ่งเน้นไปที่ทั้งการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลของระบบเพื่อให้มีพื้นที่สำหรับการปรับปรุงเพิ่มเติม อย่างไรก็ตาม วิวัฒนาการทางเทคโนโลยีในปัจจุบันเน้นที่ระบบ/เครื่องจักรมากกว่าเน้นที่มนุษย์ดังนั้นหลายประเทศจึงได้เริ่มจัดเตรียมความคิดริเริ่มในการออกแบบและพัฒนาเทคโนโลยีระบบและบริการที่คำนึงถึงมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ซึ่งได้รับการขนานนามว่าเป็นอุตสาหกรรม 5.0 ผลกระทบของอุตสาหกรรม 5.0 จะขยายไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่การสร้างสังคมใหม่ ซึ่งก็คือ Society 5.0 การพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่แง่มุมทางสังคมและมนุษย์เป็นศูนย์กลางของเครื่องมือและเทคโนโลยีที่นำเสนอภายใต้กรอบของอุตสาหกรรม 4.0 ดังนั้นความยั่งยืนและความเป็นอยู่ที่ดีของมนุษย์จะเป็นหัวใจสำคัญของสิ่งที่จะเกิดขึ้นต่อไปนั่นคืออุตสาหกรรม 5.0 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสังคม 5.0 อุตสาหกรรม 5.0 จะสร้างบรรทัดฐานที่วางไว้ในช่วงอุตสาหกรรม 4.0 โดยเน้นการออกแบบที่คำนึงถึงผู้ใช้เป็นศูนย์กลางมีความยืดหยุ่นและยั่งยืน

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนให้ความสำคัญทั้งในเรื่องความท้าทายที่ถือกำเนิดจากเวลาอันสั้นของมวลมนุษย์ มีเป้าหมายที่จะให้เหตุผลที่เพียงพอในการพิจารณาอุตสาหกรรม 5.0 ให้เป็นกรอบในการทำให้อุตสาหกรรมสามารถอยู่ร่วมกันและแน่วแน่มและความต้องการของสังคมที่เกิดขึ้นใหม่ได้ อยู่ร่วมกับมนุษย์ได้อย่างจริงจังเข้าใจง่าย ถือเป็นเรื่องที่สร้างความท้าทายมากที่สุด เพราะเป็นช่วงเวลาระหว่างเปลี่ยนแปลง (Mourtzis, Angelopoulos, and Panopoulos, 2022). เพื่อเป็นความพร้อมให้กับวิธีการทำงาน สิ่งที Khan et. al (2021) ได้กล่าวว่า ความท้าทายในการทำงานของสายงานบริหารทรัพยากรบุคคล คือ โลกธุรกิจในปัจจุบันได้เปลี่ยนโฉมเข้าสู่ยุคดิจิทัล ยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบไปอีกครั้งสู่การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลฉบับออนไลน์ ซึ่งการบริหารงานบุคคลสำหรับยุคนี้มีพัฒนาการอย่างก้าวกระโดด บุคลากรผู้ปฏิบัติงานซึ่งเคยชินกับการทำงานในรูปแบบเดิมๆ อาจตามไม่ทันเมื่อคนรุ่นใหม่สามารถนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่วและรวดเร็ว บุคลากรในองค์กรรุ่นเก่าจึงต้องพยายามปรับเปลี่ยนทัศนคติ (mindset) ที่เป็นวิธีคิดแบบเดิมๆ เรียนรู้ที่จะใช้เทคโนโลยีเพื่อก้าวเข้าสู่ยุค 5.0 ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญอย่างมาก ความสำคัญของการปรับเปลี่ยนอีกประการหนึ่งนอกเหนือจากการกำหนดกลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังจะเกิดขึ้น คือ องค์กรต้องศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรโดยรวม โดยผู้บริหารต้องตระหนักในการสร้างความสมดุล หรือความเท่าเทียมภายในองค์กรให้เกิดกับพนักงานทุกเจนเนอเรชัน

ในโลกยุคดิจิทัลฝ่ายงานทรัพยากรบุคคลต้องเข้าใจความต้องการของพนักงาน และผู้ปฏิบัติงานต้องเข้าใจถึงภาพรวมในการบริหารงานขององค์กร บุคลากรทุกคนจำเป็นต้องเปิดกว้างทางความคิดพร้อมที่จะปรับกระบวนการทำงานเมื่อสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรุนแรงในแบบที่ไม่เคยปรากฏมาก่อนจากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาต้องเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรที่มีความแตกต่างและหลากหลายในองค์กร ฝ่ายทรัพยากรบุคคลต้องพยายามส่งเสริมพัฒนาบุคลากร

ในทุกระดับแบบต่อเนื่องเพื่อให้สามารถเปลี่ยนแปลง (transform) องค์กรให้พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงหรือ ปฏิวัติระบบภายในองค์กรอย่างก่อนที่องค์กรจะถูกธุรกิจดิจิทัลรายใหม่ๆ ทำลายล้างและเข้ามาทดแทนที่ (digital disruption) สำหรับกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลในยุค 5.0 ที่องค์กรต้องการต้องให้ความสนใจ และนำมาปรับใช้ ได้แก่ สถานที่ทำงานบนโลกเสมือน การทำงานที่ยืดหยุ่นตามบุคคล การสร้างประสบการณ์ ทำงานที่สอดคล้องกับรูปแบบการใช้ชีวิต ไลฟ์สไตล์ วัฒนธรรมเห็นอกเห็นใจกัน ทักษะการทำงานที่หลากหลาย การประยุกต์เทคโนโลยีในงานบริหารงานบุคคล คุณสมบัติเฉพาะบุคคล แนวคิดรูปแบบการทำงานสมัยใหม่ การวิเคราะห์และการตัดสินใจ การขับเคลื่อนการทำงานด้วยข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงทำนาย รวมทั้ง เทคโนโลยีการตรวจสอบและติดตามงานแบบดิจิทัล องค์กรที่รู้จักนำเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งเป็นนวัตกรรมจาก สิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ มาปรับใช้จะทำให้ธุรกิจดำเนินงานต่อไปได้และยังคงอยู่รอดอย่างยั่งยืน (Mubarik, et. al 2022)

7.ขีดความสามารถ (Competency)

การพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ จาก อุตสาหกรรม 5.0 และการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องไปสู่ สังคม 5.0 จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานแห่งอนาคตอย่างสมบูรณ์ ด้วยเหตุนี้ ตัวขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่มีอิทธิพลเหนือและขับเคลื่อนด้วยนโยบาย และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความยั่งยืน จึงต้องการความสามารถพิเศษที่เพิ่มขึ้นที่หลากหลายที่ซับซ้อน เช่น การคิดแบบลีน ทักษะด้าน วิทยาศาสตร์ข้อมูล และความสามารถข้ามสายจากวิศวกรที่ทำงานในบริษัทการผลิตซึ่งจะต้องเป็นระบบ พัฒนาและขยายอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากวิธีการที่เป็นระบบในการพัฒนาความสามารถอย่างเป็นระบบใน สภาพแวดล้อมของการศึกษาด้านการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม 5.0 ผู้เขียน เห็นถึงความสำคัญ ใน เรื่องของการพัฒนาขีดความสามารถ บทความนี้จะพัฒนาความสามารถสำหรับการศึกษาด้านอุตสาหกรรม หลายด้าน เพื่อเป็นตัวอย่างของการศึกษาสายอาชีพที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม 5.0 และความคิดริเริ่มด้าน การฝึกอบรมในงานทรัพยากรบุคคล นอกจากนี้ หลังจากอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับแง่มุมทางทฤษฎีที่ เกี่ยวข้องของการพัฒนาความสามารถอย่างเป็นระบบ

การพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถ (Competency Development) ถือเป็นหนึ่งในเครื่องมือที่ สำคัญเพื่อช่วยพัฒนาบุคลากรขององค์กรและใช้ต่อยอดในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยต้อง นำไปใช้งานต่อเนื่องในเรื่องการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) และการจ่ายผลตอบแทน (Payment) เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันไม่ใช่เพียงแค่คนที่ ทำงานในงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลเท่านั้นที่ต้องเข้าใจและรู้เรื่อง แต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปจนถึงผู้บริหาร ระดับสูงต้องมีความเข้าใจเรื่องเหล่านี้ด้วยเพราะเรื่องสมรรถนะขีดความสามารถ (Competency) คนในระดับ หัวหน้างานขึ้นไปต้องใช้สิ่งเหล่านี้เป็นตัวช่วยดูแลและรักษานักงานเอาไว้ โดยจะไม่ได้พึ่งแต่ฝ่ายทรัพยากร บุคคลให้ช่วยดูแลเพียงฝ่ายเดียว

ขีดความสามารถในการทำงาน การปฏิวัติอุตสาหกรรมหมายถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้และ การสร้างระบบทางกายภาพและไซเบอร์ที่ประกอบด้วยทรัพยากรอัจฉริยะที่สื่อสารระหว่างกัน การแปลง กระบวนการเป็นดิจิทัลอย่างกว้างขวางช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการ ความยืดหยุ่นในการผลิต และ ความเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมายร่วมสมัยของการพัฒนาที่ยั่งยืน การผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน และการ ใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบัน ตัวเปลี่ยนเกมที่ชัดเจนกำลังเกิดขึ้นในความเป็นอิสระได้รับการ คาดหวังให้มุ่งเน้นไปที่มนุษย์ มีความยืดหยุ่นต่อการหยุดชะงักมากกว่า และมุ่งเน้นไปที่แง่มุมทางรักษา สิ่งแวดล้อม ที่ระบุด้วยความยั่งยืน ความท้าทายใหม่ที่ระบุโดยแนวคิดอุตสาหกรรม 5.0 โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน

การนำเทคโนโลยีที่คำนึงถึงมนุษย์เป็นศูนย์กลางและหลักการด้านความยั่งยืนและความสามารถในการฟื้นตัว ก่อให้เกิดความท้าทายต่อความรู้และทักษะของของโลกอุตสาหกรรม ในปัจจุบัน ดังนั้น จุดมุ่งหมายหลักของ บทความนี้คือการระบุทักษะและความสามารถที่จำเป็นของพนักงานอุตสาหกรรมในการนำอุตสาหกรรม 5.0 ไปใช้ การทำงานระดับดีเยี่ยมความสำเร็จและผลลัพธ์ที่น่าเสนอในบทความนี้ได้มาจากการสำรวจที่ดำเนินการ สืบค้น หลักวิธีการ ซึ่งส่วนใหญ่หมายถึงบริษัทการผลิต การวิจัยและพัฒนา และการบริการ การศึกษานี้ ครอบคลุมประเด็นต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ซึ่งระบุถึงการปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4.0 ในเงื่อนไขการพัฒนาแนวคิดอุตสาหกรรม 5.0 นอกจากนี้ยังระบุทิศทางในการพัฒนาความรู้และ ความสามารถของพนักงานซึ่งสามารถตอบสนองการพัฒนากระบวนการศึกษาของวิศวกรรมสมัยใหม่ได้ถือเป็นสิ่งที่ ให้ความเข้าใจ ในเนื้อหาเรื่องราวได้เป็นอย่างดี นิยามของ การพัฒนา จึงไม่ใช่เรื่องของงานด้านทรัพยากร บุคคลฝ่ายเดียวอีกต่อไป แต่เป็นเรื่องที่ทั้งองค์กรต้องให้ความสำคัญ ผู้บริหารระดับสูงต้องเข้ามามีส่วนร่วมใน การพัฒนาด้วยเพราะสิ่งนี้ถือว่าเป็นจุดที่สามารถสร้างความแตกต่างได้อย่างหนึ่งให้กับองค์กรเมื่อเปรียบเทียบกับ คู่แข่งและอาจเป็นตัวชี้วัดความสามารถทางการแข่งขัน เพื่อต่อสู้และอยู่รอดในธุรกิจได้เป็นอย่างดี (Kandula, 2013)

การเพิ่มสมรรถนะให้กับบุคลากรขององค์กรซึ่งเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ช่วย สร้างความแข็งแกร่งให้กับ องค์กร สมรรถนะเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนเป็นเครื่องบ่งชี้ให้เห็นถึงความรู้ ความเข้าใจใน ทักษะเฉพาะของบุคคลซึ่งมีพฤติกรรมแสดงออกที่ไม่เหมือนกัน พฤติกรรมการทำงานที่ต่างกันทำให้เกิด ผลลัพธ์ในงานไม่เท่ากัน ดังนั้นความสำคัญและความรับผิดชอบของฝ่ายทรัพยากรบุคคล คือ ความมุ่งมั่นที่ จะฝึกฝนให้บุคลากรขององค์กรที่มีอยู่มากมาย และหลากหลายให้ได้รับการเรียนรู้อย่างเหมาะสมในศาสตร์ วิทยาการสมัยใหม่ตามลักษณะของแต่ละส่วนงาน เพื่อเป็นการลดช่องว่างหรือส่วนที่ยังขาดหายไปให้มีทักษะ ความรู้ที่จำเป็นสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น สถาบันชาร์เตอร์ดด้านบุคลากรและการพัฒนา และสมาคมการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ นักทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นมืออาชีพต้องใส่ใจ พร้อมทั้งทำการสร้างคุณค่าให้เกิดแก่องค์กรด้วย การส่งมอบผลงานที่มีคุณภาพโดยใช้กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลในเชิงรุกให้มากขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถ สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับนักทรัพยากรมนุษย์นั้น ประกอบด้วย การ เป็นที่ปรึกษาเชิงกลยุทธ์ การเป็นแบบอย่าง หุ้นส่วนทางธุรกิจ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การบริหาร ความสมดุลของชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน บริหารการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กร และ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานทางด้านทรัพยากรบุคคล

8. บทสรุป

การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล 5.0 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานในองค์กรเป็นคุณค่าใน สิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาความรู้เพื่อให้มนุษย์มีความพร้อมในการแข่งขันกับปัญญาประดิษฐ์ เป็นการ นำไปสู่การพัฒนามาตรฐานให้ทัดเทียมด้วยการเรียนรู้ให้มากขึ้นกว่าเดิม ในเวลาที่มนุษย์มีความพยายามที่ มากขึ้นและความซับซ้อนในเรื่องของปัญญาประดิษฐ์ที่เติบโตของผู้สร้างจนเกิดเทคโนโลยีให้ทันกับอนาคตที่ถือ เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์เพื่อการทำงานและเทคโนโลยี ดิจิทัล ที่มาในยุค 5.0 ที่ถูก ออกแบบการบริหารงานสามารถแบ่งแยกสัดส่วนจากโทรศัพท์เครื่องเดียวที่สามารถเข้าใจการใช้งานและใช้ บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพการจัดการในเรื่องทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านบุคลากรตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติ เหมาะสมให้ปฏิบัติงาน การขับเคลื่อนร่วมกันเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพขับเคลื่อน อุตสาหกรรมจาก 4.0 ซึ่งเป็นข้อพิสูจน์ถึงศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล

นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญยังได้ตั้งข้อสังเกตระหว่าง 4.0 และ 5.0 ในโลกแห่งความตื่นตัวอุตสาหกรรม 5.0 ถือเป็นยุคฟื้นฟูศิลปวิทยาจุดประกายไฟแห่งการทำงานร่วมกันและความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์โดยได้รับการสนับสนุนจากการทำงานร่วมกันถือเป็นอัจฉริยะทางความคิดซึ่งสรุปความเคลื่อนไหวที่ความยั่งยืนเป็นดาวเด่นที่นำทางการเดินทางแห่งการเปลี่ยนแปลงของการทำงานได้

สรุปแล้ว เหตุการณ์สำคัญที่กำหนดไว้สำหรับอุตสาหกรรม 4.0 คือการปรับปรุงความยั่งยืนและประสิทธิภาพของระบบการผลิต โดยการขยายออกไป การเน้นมุ่งเน้นไปที่ทั้งการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลและการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลของระบบเพื่อให้มีพื้นที่สำหรับการปรับปรุงเพิ่มเติม อย่างไรก็ตาม วิวัฒนาการทางเทคโนโลยีในปัจจุบันเน้นที่ระบบ/เครื่องจักรมากกว่าเน้นที่มนุษย์ดังนั้นหลายประเทศจึงได้เริ่มจัดเตรียมความคิดริเริ่มในการออกแบบและพัฒนาเทคโนโลยีระบบและบริการที่คำนึงถึงมนุษย์เป็นศูนย์กลาง ซึ่งได้รับการขนานนามว่าเป็นอุตสาหกรรม 5.0 ผลกระทบของอุตสาหกรรม 5.0 จะขยายไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเป็นหลักสำคัญของการดำเนินงาน ในความท้าทายของนักทรัพยากรมนุษย์ ตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

- รัชชัย สมอเนื่อ. (2565). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมในการ ปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร. **มจร.เลยปริทัศน์**, 3 (1), 178-187.
- ประภาพรรณ กัณทวงษ์ และนิศารัตน์ โชติเชย. (2565). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในการก้าวสู่ยุค Digital HR. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย**, 12(1), 106-114.
- อิงอร ต้นพันธ์, เอกสิทธิ์ สนามทอง, และ ทศพร มะหะหมัด.(2566).การสังเคราะห์นวัตกรรมงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ผลกระทบต่อยุคดิจิทัลในประเทศไทย.**วารสารการบัญชีและการจัดการมหาวิทยาลัยมหาสารคาม**.15 (3), 198–205.
- Amalia, M. R. (2024). The Impact of Digital Era 4.0 Transformation on Human Resources Management. **Management Studies and Business Journal**, 1(1), 89-98.
- Deep Dave (2023) **Industry 5.0 or Industry 4.0S?** [Online]. Retrieved June 13, 2023 from: <https://www.linkedin.com/pulse/industry-50-40s-deep-m-dave>
- Dickens, L. (1998). What HRM means for gender equality. **Human Resource Management Journal**, 8(1), 23.
- Garg, V., and Goel, R. (Eds.). (2021). **Handbook of Research on Innovative Management Using AI in Industry 5.0**. Pennsylvania, IGI Global.
- Jiang, S. Li, Y. Lu, Q and Hong, Y. (2021). Policy assessments for the carbon emission flows and sustainability of Bitcoin blockchain operation in China. **Nature Communications**, 12(1).1-10.
- Kandula, S. R. (2013). **Competency-based human resource management**. New Delhi: PHI Learning Pvt. Ltd..
- Khaled, G., and Alena, F. (2021). Industry 4.0 and human resource management in the hotel business. **Human Progress**, 7 (2), 1.

- Khan, S., Thirunavukkarasu, K., AlDmour, A., and Shreem, S. S. (Eds.). (2021). **A Step towards Society 5.0: Research, innovations, and developments in Cloud-based computing technologies.** Florida, CRCPress.
- Kotler, P., Kartajaya, H., and Setiawan, I. (2021). **Marketing 5.0: Technology for humanity.** New York: John Wiley and Sons.
- Lambiotte, R., and Kosinski, M. (2014). Tracking the digital footprints of personality. **Proceedings of the IEEE**, 102 (12), 1934-1939.
- Mitchell, B., and Gamlem, C. (2017). **The big book of HR.** Massachusetts: Red Wheel/Weiser.
- Mourtzis, D., Angelopoulos, J., and Panopoulos, N. (2022). A Literature Review of the Challenges and Opportunities of the Transition from Industry 4.0 to Society 5.0. **Energies**, 15 (17), 6276.
- Mubarik, M. S., Shahbaz, M., and Abbas, Q. (2022). **Human capital, innovation and disruptive digital technology: A multidimensional perspective.** London: Taylor and Francis.
- Paauwe, J. (2004). **HRM and performance: Achieving long-term viability.** Oxford Press, USA.
- Paauwe, J., and Farndale, E. (2017). **Strategy, HRM, and performance: A contextual approach.** Oxford: Press.
- Pilevari, N. (2020). Industry revolutions development from Industry 1.0 to Industry 5.0 in manufacturing. **Journal of Industrial Strategic Management**, 5 (2), 44.
- Thite, M. (Ed.). (2018). **e-HRM: Digital approaches, directions and applications.** London Routledge.