

บทวิจารณ์หนังสือ

ชื่อหนังสืองานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0 (HR. 5.0: Digital HR System)

ผู้ประพันธ์ จิรประภา อัครบวร. (2565).

สำนักพิมพ์กรนกการพิมพ์.

เรวัต กล้าโชติชัย

สถาบันพัฒนาบุคลากรการบิน มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

E-mail: rewat.gar@kbu.ac.th

งานบริหารทรัพยากรมนุษย์ เกิดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กรที่จะใช้บุคลากรให้เหมาะสมกับงานและหน้าที่มากที่สุด ผ่านกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์การให้คุณค่ากับ ‘มนุษย์’ ที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าในการสร้างสรรค์ผลงาน ผลผลิต หรืองานบริการต่าง ๆ เพื่อให้องค์การมีความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ตั้งแต่ยุคอดีตถึงปัจจุบัน ผู้บริหารสายงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้ปรับ ประยุกต์ และพัฒนา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้สอดคล้อง เหมาะสม กับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน และเพื่อขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้า ผ่านรูปแบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

“งานทรัพยากรมนุษย์ยุค 5.0 มิใช่เป้าหมายของทุกองค์การ งานทรัพยากรมนุษย์ยุคที่ดีที่สุด คือ งานทรัพยากรมนุษย์ที่ถูกออกแบบให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร” นี่เป็นข้อความหนึ่งจากบทสรุปส่ท้ายของหนังสือ งานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0 - HR 5.0: Digital HR System เขียนโดย ศ.ดร.จิรประภา อัครบวร นักวิชาการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ในบทท้ายเล่มที่นำมาอ้างอิงนี้เปรียบเสมือนเป็นข้อแนะนำที่ผู้เขียนได้กลั่นกรองแล้วว่า แม้โลกก้าวเข้าสู่เทคโนโลยี 5 G องค์การต่างๆ ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัลเพื่อช่วงชิงความได้เปรียบ บางองค์การไม่จำเป็นต้องก้าวเข้าสู่ยุค 5.0 ซึ่งการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 1.0 อาจมีความเหมาะสมกับขนาดขององค์การที่ไม่ใหญ่ และไม่มี ความซับซ้อน ดังนั้นการเห็นภาพการเปลี่ยนแปลงด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากยุค ‘Wave1’ ถึงยุค ‘Digital’ จะเป็นแนวทางในการพัฒนามุมมอง ความคิด สามารถนำไปประยุกต์เพื่อให้เกิดประโยชน์ และขับเคลื่อนองค์การให้ประสบผลสำเร็จและเติบโตในอนาคต ผู้เขียนอธิบาย

ให้เห็นถึงพัฒนาการ การเปลี่ยนแปลง แนวทางการบริหาร ด้านงานทรัพยากรมนุษย์ที่ปรับเปลี่ยนของแต่ละยุค โดยผู้เขียนแบ่งออกเป็น 5 ยุค จากยุค HR 1.0 ถึงยุค HR 5.0 ซึ่งการแบ่งยุคสมัยเช่นนี้ช่วยทำให้เห็นภาพ เข้าใจ หลักแนวคิด ถึงความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุคสมัยได้ชัดเจน นับได้ว่าผู้แต่งเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านงานทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างดี

II

หนังสือ งานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0 - HR 5.0: Digital HR System เรียบเรียงโดย จิรประภา อัครบวร สารในหนังสือแบ่งออกเป็น 10 บทดังนี้

บทที่ 1 : วิวัฒนาการและบทบาทของผู้ปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์จากยุคงานบริหารงานบุคคลสู่ยุคดิจิทัลเอเออาร์

บทที่ 2 : การวางแผนอัตรากำลังจากการวางแผนทดแทนอัตรากำลังสู่การวางแผนอัตรากำลังแบบยืดหยุ่น

บทที่ 3 : การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากการพิจารณาคุณสมบัติส่วนบุคคลสู่การใช้ Digital Technology

บทที่ 4 : พนักงานสัมพันธ์ จากแรงงานสัมพันธ์สู่การดูแลบุคลากรในโลกเสมือนจริง

บทที่ 5 : การพัฒนาบุคลากร จากการฝึกอบรมสู่การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง

บทที่ 6 : การบริการและพัฒนาสายอาชีพ จากคุณค่าของประสบการณ์งาน สู่การส่งเสริมแนะแนวเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

บทที่ 7 : การบริหารผลการปฏิบัติงาน จากการประเมินผลงานสู่การใช้ข้อมูลเพื่อการประเมิน

บทที่ 8 : การจ่ายค่าตอบแทน จากคุณค่าใบปริญญา สู่การวิเคราะห์ค่าตอบแทน

บทที่ 9 : การพัฒนาองค์กร จากการพัฒนาสัมพันธภาพ สู่การพัฒนาความร่วมมือหลายองค์การสู่เป้าหมายเดียวกัน

บทที่ 10 : การรับผิดชอบต่อสังคม การรับผิดชอบต่อสังคม สู่การสร้างคุณค่าแก่สังคมในงานทรัพยากรมนุษย์

III

รายละเอียดในแต่ละบทสรุปได้ดังนี้

บทที่ 1 แสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของบทบาทของผู้ปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ ในยุคแรก HR 1.0 นักทรัพยากรมนุษย์ เปรียบได้กับตำรวจในองค์กรที่คอยควบคุม กฎระเบียบของบุคลากร ขณะที่ยุค HR 2.0 นักทรัพยากรมนุษย์ มีบทบาทในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ จัดหา จัดการ รักษา พัฒนา และสร้างแรงจูงใจ ยุค HR 3.0 เป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับ การบริหารทุนมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ สามารถเป็นได้ทั้งต้นทุนและค่าใช้จ่ายขององค์กร ยุค HR 4.0 เป็นยุคที่นักทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับตามความต้องการขององค์กรหรือผู้เกี่ยวข้อง เพื่อตอบรับ สนับสนุนงานเชิงนวัตกรรมเพิ่มมากขึ้น มีบทบาทเป็นคู่คิดเชิงธุรกิจในงานทรัพยากรมนุษย์ และยุคปัจจุบัน HR 5.0 เป็นยุคที่ดิจิทัลเข้ามามีส่วนสำคัญที่ทำให้นักทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีพื้นฐานความรู้หลายด้าน มีความคิดที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เป็นผู้กำหนดรูปแบบการทำงานให้ทันต่อปัจจุบันและอนาคตที่จะเปลี่ยนแปลง

บทที่ 2 บรรยายให้เห็นถึงเป้าหมายในการวางแผนอัตรากำลังจากยุค HR 1.0 ที่ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ จะหาคนมาทดแทนตามตำแหน่งงานที่ขาดหรือเกษียณ เมื่อเข้าสู่ยุค HR 2.0 เริ่มมีการวางแผนอัตรากำลังจากการเตรียมการของแผนธุรกิจภายในองค์กร หรือการคาดการณ์จำนวนอัตรากำลังที่ต้องมีการทดแทนสำหรับยุค HR 3.0 นักทรัพยากรมนุษย์ ใช้การบริหารอัตรากำลังเชิงกลยุทธ์มาช่วยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ยุค HR 4.0 เป็นยุคที่มีความผันผวนทางเศรษฐกิจ และการใช้ชีวิตของบุคลากรใน Generation Y และ Z ที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ ออกแบบรูปแบบการจ้างงาน เพื่อเป็นกลยุทธ์ในการจูงใจในการจ้างงาน ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และได้บุคลากรมาปฏิบัติงานได้พอกับความต้องการ และยุค HR 5.0 ที่การบริหารอัตรากำลังต้องยืดหยุ่น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ต้องคิดค้นรูปแบบการจ้างงานที่หลากหลาย เช่น การจ้างงานแบบอิสระ การต่ออายุหรือการจ้างงานหลังเกษียณ การจ้างงานแบบหนึ่งงานจ้างสองคน โดยการบริหารเวลาทำงานมีการจัดการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น ยืดหยุ่นเวลาการเข้าออกงาน ยืดหยุ่นชั่วโมงการทำงาน ยืดหยุ่นวันทำงาน หรือยืดหยุ่นสถานที่ทำงาน และในยุคที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผน การวิเคราะห์อัตรากำลัง ก่อให้เกิดประโยชน์ เกิดการพัฒนาต่อการทำงานอย่างมาก

บทที่ 3 อธิบายถึงการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรในยุค HR 1.0 นิยมการสอบแข่งขันโดยคัดเลือกบุคลากรจากคุณสมบัติ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ เมื่อเข้าสู่ยุค HR 2.0 เป็นยุคที่องค์กรมีระบบสรรหา

และคัดเลือกบุคลากรตามหลักสมรรถนะ มีการกำหนดการทำคำบรรยายลักษณะงาน กำหนดบทบาทตามหน้าที่ มีการกำหนดคุณสมบัติงาน และมีการออกแบบงาน ยุค HR 3.0 เป็นยุคที่องค์การจำเป็นต้องมีคนที่มีความสามารถสูง หรือคนเก่ง ผู้บริหารทรัพยากรต้องหาวิธีดึงดูดคนเก่งให้มาร่วมงาน เพื่อช่วยขับเคลื่อนองค์การ ในยุค HR 4.0 ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องปรับกลยุทธ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ให้สอดคล้องกับแรงจูงใจ ความคาดหวัง และหาช่องทางการประสัมพันธ์ผู้สมัครให้เหมาะในในช่วงวัย เพื่อดึงดูด คนเก่ง คนมีความสามารถ และ ยุค 5.0 การสรรหาและการคัดเลือกมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัคร ถึงการเสนองานและ สัญญา ผ่านดิจิทัล เทคโนโลยี เช่น สื่อสังคมออนไลน์ โปรแกรมจำลองบทสนทนาด้วยเสียงหรือข้อความ ปัญญาประดิษฐ์ หรือกระดานรายงาน เป็นต้น

บทที่ 4 อธิบายให้เห็นถึงการสร้างความสัมพันธ์ในยุคต้นของ HR 1.0 มีการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อเป็นศูนย์กลางแทนลูกจ้างต่อรองเจรจากับนายจ้าง ความสัมพันธ์ในยุค HR 2.0 มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ภายใน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพกับองค์การมากขึ้น ในยุค HR 3.0 เป็นยุคที่อัตราการลาออกของบุคคลที่มีความสามารถเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการพัฒนาเครื่องมือ จัดทำข้อมูล เพื่อการสำรวจการสร้างความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์การ ยุค HR 4.0 ยุคที่การสร้างความสัมพันธ์เพื่อรักษาคคนเก่ง คนมีความสามารถสูง ผู้บริหารทรัพยากร มนุษย์ได้คิดแนวทาง การสร้างประสบการณ์ให้พนักงาน มีการจัดทำข้อมูลเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้เกิดความพอใจ สร้างความผูกพัน สำหรับบริบทการสร้างความสัมพันธ์ในยุค HR 5.0 ที่โลกได้ผล กระทบจากโควิด-19 การสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรเปลี่ยนแปลงไปภายใต้การดูแลบุคลากร ในยุคที่ต้องทำงาน ที่บ้าน ทำให้มีการดูแล มีการพบกันบุคลากรบนโลกจริงกับโลกดิจิทัล ผ่านเครื่องมือและ Application ต่าง ๆ

บทที่ 5 บรรยายพัฒนาการเริ่มต้นในยุค HR 1.0 เน้นการพัฒนาบุคลากรผ่านการฝึกอบรมพัฒนาเพื่อการ ปฏิบัติงานได้ เน้นไปที่พนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น ในยุค HR 2.0 เป็นแนวคิดการจัดการฝึกอบรม และพัฒนาตามสมรรถนะ มีการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ การพัฒนาบุคลากรในยุค HR 3.0 เป็น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบองค์รวม มีการจัดทำแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวทางการพัฒนา บุคลากรที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง คลอบคลุมบุคลากรทุกคน ในยุค HR 4.0 การพัฒนาบุคลากรเน้นการ พัฒนาส่วนบุคคลมากขึ้น มีการจัดทำแผนพัฒนาส่วนบุคคล เป็นแนวทางในการพัฒนา ยุค HR 5.0 เป็นยุคที่ทุกคน สามารถเรียนรู้และพัฒนาเข้าถึงองค์ความรู้ได้ง่าย หน้าที่การพัฒนาบุคลากรจึงเปลี่ยนเป็นการผลักดันเรียนรู้ดิจิทัล นวัตกรรมและกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาตนเอง สร้างการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน

บทที่ 6 แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพในยุค HR 1.0 องค์การพิจารณาการโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่งจากระบบอาวุโส ขณะที่ยุค HR 2.0 พัฒนาเป็นการวางแผนเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพในระยะสั้นและระยะยาวของบุคลากร การเติบโตในสายงานพิจารณาจากผลปฏิบัติงานที่ผ่านมากกว่าศักยภาพ ทำให้สูญเสียคนเก่งในงานเดิม คนได้เลื่อนระดับขาดความสามารถในการทำงานในตำแหน่งใหม่ ทำให้ยุค HR 3.0 เกิดการพิจารณา ผลการปฏิบัติงาน และศักยภาพ ที่สร้างคนมีความสามารถไปพร้อมกัน ยุค HR 4.0 เป็นยุคการบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ เพื่อเตรียมธุรกิจที่มีการเติบโตเป็นการวางแผนเตรียมผู้สืบทอดตำแหน่ง ยุค HR 5.0 ความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญในการสร้างความผูกพันและพัฒนาสายงานอาชีพ ของกลุ่มแรงงานยุค Millennials ซึ่งต้องการความท้าทาย ความยืดหยุ่น การเติบโตก้าวหน้า และการให้ข้อมูลป้อนกลับ

บทที่ 7 สาระสำคัญเกี่ยวกับระบบการประเมินผลในยุค HR 1.0 เป็นการประเมินโดยตัวบุคคล ซึ่งเป็นหัวหน้า ประเมินโดยใช้ดุลยพินิจตนเองเป็นหลัก ทำให้ยุค HR 2.0 เป็นยุคของการวัดผลการปฏิบัติงาน ที่ผู้บริหารใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในการประเมินผลงาน ยุค HR 3.0 นี้การประเมินเชื่อมโยงกับระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน โดยมีกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อให้กลยุทธ์ที่วางไว้ได้ขับเคลื่อน ในยุค HR 4.0 ใช้ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับเป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร การประเมินวัดผลมีความสอดคล้อง เทียบตรง ยุค HR 5.0 อาศัยเครื่องมือทางเทคโนโลยีเป็นกลไกในการบริหารผลการปฏิบัติด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี

บทที่ 8 อธิบายให้เห็นถึงพัฒนาการบริหารค่าตอบแทน ตั้งแต่ยุค HR 1.0 ที่องค์การจ่ายค่าตอบแทนเป็นตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในงาน ยุค HR 2.0 มีการนำค่างานมาจัดทำค่าตอบแทนค่างาน เพื่อจ่ายค่าตอบแทน ยุค HR 3.0 ผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลคิดวิธีทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการผลิตผลงานมากขึ้น จึงคิดระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน โดยองค์การหวังจะดึงดูด หรือรักษา ให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ยุค HR 4.0 การจ่ายค่าตอบแทนยุคนี้ผู้บริหารงานทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องรู้ข้อมูลคู่แข่งเพื่อจัดทำค่าตอบแทนคู่แข่ง เพื่อมิให้องค์การเกิดความเสี่ยงในการเสียบุคลากรให้กับคู่แข่ง ยุค HR 5.0 เป็นยุคที่การวิเคราะห์จ่ายค่าตอบแทน มีความโปร่งใสในการบริหารจัดการ บุคลากรได้รับรู้ถึงการจ่ายที่ความยุติธรรม สามารถทำให้บุคลากรมั่นใจที่จะอยู่กับองค์กรและพร้อมทุ่มเทในการทำงาน

บทที่ 9 อธิบายให้เห็นถึงการพัฒนาองค์การเริ่มแรก ยุค HR 1.0 นี้ให้ความสำคัญกับกิจกรรมในการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนภายในองค์กร โดยการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยุค HR 2.0 เน้นกิจกรรมที่มีเป้าหมาย สร้างความสัมพันธ์เป็นทีม เพื่อสร้างบรรยากาศ ความร่วมมือ ในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ยุค HR 3.0 เป็นยุคที่การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มุ่งผลระดับองค์กร ทำให้การพัฒนา

องค์การเป็นการพัฒนาองค์การเพื่อเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ยุค HR 4.0 เน้นการสร้างค่านิยม สร้างคุณค่า มาตรฐาน ความเชื่อ อันเป็นตัวกำหนดลักษณะขององค์การ ด้วยการพัฒนาองค์การให้เกิดวัฒนธรรมองค์การขึ้น การพัฒนาองค์การในยุค HR 5.0 มีแนวคิดที่ว่าเป้าหมายขององค์การสำเร็จได้นั้นต้องมีเครือข่าย จึงจำเป็นต้องมีการ พัฒนาความร่วมมือหลายองค์การทำงานร่วมกันเพื่อเป้าหมายในแนวทางเดียวกัน

บทที่ 10 บรรยายการพัฒนาของการร่วมรับผิดชอบต่อสังคมแบบเป็น 3 ประเภท โดย HR 1.0 – HR 2.0 เป็นประเภท CSR – after – process ในยุค HR 1.0 กิจกรรมขององค์การ จัดเพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้แก่ สังคม ด้านการบริจาค ด้านการกุศล หรือการทำบุญ ยุค HR 2.0 นี้เปลี่ยนเป็นกิจกรรมที่องค์การมีส่วนร่วมกับ ชุมชน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ สร้างการรับรู้ภาพลักษณ์ที่ดีให้บุคลากรในองค์ สำหรับ HR 3.0 – HR 4.0 เป็น ประเภท CSR - in - process ในยุค HR 3.0 การร่วมรับผิดชอบต่อสังคมด้วยกระบวนการทำงานภายในองค์การ ในการ ปฏิบัติงานบุคลากรภายในองค์การทุกภาคส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม ยุค HR 4.0 เป็นการใช้ความรับผิดชอบต่อ สังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน การพัฒนารับรับผิดชอบต่อสังคม ในองค์การที่ต้องการ การเติบโตอย่างยั่งยืน จำเป็น ต้องดูแล คน สังคม สิ่งแวดล้อม และโลกในส่วนที่องค์การต้องเข้ามาเกี่ยวข้อง ในยุค HR 5.0 เป็นประเภท CSR – as – process ยุค 5.0 นี้เป็นการรับผิดชอบต่อสังคม เน้นการเป็นองค์การเพื่อสังคม ไม่คำนึง ไม่แสวงหาผลกำไร ให้แก่องค์การ ดำเนินธุรกิจเพื่อมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อม

IV

กล่าวโดยสรุป หนังสืองานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0 – HR 5.0: Digital HR System เล่มนี้เป็นความทุ่มเท ของผู้เขียนในการนำเสนองานทรัพยากรในแต่ละยุค ที่รอบด้าน มีการทบทวนวรรณกรรมของวิวัฒนาการของงาน ทรัพยากรมนุษย์ในแง่มุมต่าง ๆ ตั้งแต่ยุคแรก HR 1.0 ถึงปัจจุบัน HR 5.0 อย่างเป็นขั้นตอน และเป็นระบบ ทำให้ ผู้อ่านเห็นภาพการเปลี่ยนแปลง พัฒนาการ ของบทบาท หน้าที่และความสำคัญของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ และบริบทขององค์การ ในแต่ละยุคได้ชัดเจน ในทุกบท ผู้เขียนได้ยกตัวอย่าง ที่เป็นกรณีศึกษาขององค์การ หรือ หน่วยงานต่าง ๆ ที่สามารถเป็นต้นแบบ ให้ผู้อ่าน ผู้ศึกษา ได้เข้าใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการ ดำเนินงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้เขียนได้เสนอแนวทางที่ประโยชน์ ในฐานะนักวิชาการด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ ที่นักบริหารและทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ควรปรับ และควรพัฒนา ไปตามยุคที่ ระบบการบริหารงานถูกสั่นคลอนด้วยเทคโนโลยี อย่างไรก็ตามทรัพยากรมนุษย์ยุค 5.0 นี้อาจมีใช้เป้าหมายของ ทุกองค์การ แต่อาจนำไปออกแบบให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์การ ตามที่ผู้เขียนได้กล่าว ไว้ได้

เอกสารอ้างอิง

จิระประภา อัครบวร. (2565). งานทรัพยากรมนุษย์ในยุค 5.0 – HR. 5.0 : Digital HR System.

กรรณกการพิมพ์.