แผนกิจกรรม
ชุดวิชา 32728 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ภาคต้น ปีการศึกษาที่ 2568

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คำนำ

แผนกิจกรรมการศึกษา ชุดวิชา 32728 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์นี้ เป็นเอกสารสำคัญสำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ในระบบการเรียนการสอนทางไกลที่นักศึกษาต้องศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นแผนกิจกรรมการศึกษาฉบับนี้ จึงเป็นคู่มือแนะแนวการประกอบกิจกรรมการศึกษาของนักศึกษา ปีการศึกษา 2568 นักศึกษาต้องศึกษาแผนกิจกรรมการศึกษาประจำชุดวิชาฉบับนี้ก่อนดำเนินกิจกรรมการศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงรายละเอียดต่าง ๆ ได้แก่

(1) ปฏิทินการศึกษา
(2) โครงสร้างของเนื้อหาชุดวิชา
(3) กิจกรรม e-Learning
(4) งานที่กำหนดให้ทำ
(5) การสั่งงานและการเตรียมตัวเสนอผลงาน
(6) การเข้ารับการสัมมนาเสริม
(7) การประเมินผลการเรียน
(8) แบบฟอร์มรายงาน

สำหรับรายละเอียดของกิจกรรมการศึกษา คณะกรรมการกลุ่มผลิตและบริหารชุดวิชา 32728 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้พิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของชุดวิชา ดังนั้น จึงขอให้นักศึกษาได้ปฏิบัติตามทุกกิจกรรม เพื่อจะได้ประสบความสำเร็จในการเรียนและสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

คณะกรรมการกลุ่มผลิตและบริหาร
ชุดวิชา 32728 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ปฏิทินการศึกษา ภาคต้น ปีการศึกษา 2568
ชุดวิชา 32728 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1. เปิดภาคการศึกษา 15 กันยายน 2568 – 30 มกราคม 2569
สอบไล่ 1 กุมภาพันธ์ 2569

2. <u>กิจกรรม e-learning</u>

ครั้งที่	วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม
1	สัปดาห์ที่ 1 (15 ก.ย.-21 ก.ย. 68)	ปฐมนิเทศชุดวิชา
2	สัปดาห์ที่ 2 (22 ก.ย.- 28 ก.ย.68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 1
3	สัปดาห์ที่ 3 (29 ก.ย.-5 ต.ค. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 2
4	สัปดาห์ที่ 4 (6 ต.ค.-12 ต.ค. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 3,4
5	สัปดาห์ที่ 5 (13 ต.ค.-19 ต.ค. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 5
6	สัปดาห์ที่ 6 (20 ต.ค.-26 ต.ค. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 6
7	สัปดาห์ที่ 7 (27 ต.ค. – 2 พ.ย. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 7
8	สัปดาห์ที่ 8 (3 พ.ย.-9 พ.ย.68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 8,9
9	สัปดาห์ที่ 9 (10 พ.ย.-16 พ.ย. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 10
10	สัปดาห์ที่ 10 (17 พ.ย.-23 พ.ย. 68)	กิจกรรมที่ 1 * ส่งกิจกรรมรายบุคคลเป็นไฟล์ส่งงานทางช่องทางที่กำหนดไว้ในห้องเรียน e-learning **ภายในวันอาทิตย์ที่ 23 พ.ย. 2568 ก่อนเวลา 24.00 น.**
11	สัปดาห์ที่ 11 (24 พ.ย.- 30 พ.ย. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 11,12
12	สัปดาห์ที่ 13 (1ธ.ค.- 7 ธค. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 13,14
13	สัปดาห์ที่ 14 (8 ธ.ค.- 14 ธค. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 15

14	สัปดาห์ที่ 15 (15 ธ.ค.- 21 ธค. 68)	กิจกรรมที่ 2 ** ส่งกิจกรรมรายบุคคลเป็นไฟล์ส่งงานทางช่องทางที่กำหนดไว้ในห้องเรียน e-learning **ภายในวันอาทิตย์ที่ 21 ธ.ค. 2568 ก่อนเวลา 24.00 น.**
ปิด Class e-learning		

3. <u>สัมมนาเสริม 1 ครั้ง วันที่ 10 - 11 มกราคม 2569</u> (MS Teams) ผศ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ

ให้นักศึกษา **ดูงานกำหนดให้ทำที่ 2.3**

กิจกรรมที่กำหนดให้ทำใน e-learning

กิจกรรมนี้ให้นักศึกษา<u>จัดทำเป็นรายบุคคล</u> และส่งคำตอบแต่ละกิจกรรมในระบบ e–learning การส่งงานเกินกำหนดอาจถูกหักคะแนน

*** กิจกรรมที่ 1 (10 คะแนน)**

อ่านบทความเรื่อง “รู้จักกับ EVP วิธีทำให้คนเก่ง ๆ เลือกมาร่วมงานกับคุณ” แล้วจัดทำบทวิจารณ์แสดงความคิดเห็นของนักศึกษาต่อเนื้อหาบทความว่านักศึกษาเห็นปัจจัยเสี่ยงเรื่องที่สำคัญอะไรบ้าง และข้อมูลจากบทความนั้นทำให้มีช่องทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างไรบ้าง บทวิจารณ์ควรมีความยาวประมาณ 5-10 หน้ากระดาษ พร้อมกับจัดทำรายการเอกสารอ้างอิง (บรรณานุกรม) ด้วย ส่งในระบบ e-learning อ่านข้อมูลในภาคผนวก สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้

(กำหนดส่งภายในวันที่ 23 พ.ย. 2568 เวลา 24.00 น.) ส่งเป็นไฟล์ PDF ในระบบ e-learning

**** กิจกรรมที่ 2 (10 คะแนน)**

อ่านบทความเรื่อง “แนวโน้มด้านทรัพยากรบุคคลที่ต้องจับตามองในปี 2568: การสร้างสถานที่ทำงานที่เน้นที่มนุษย์” แล้วจัดทำบทวิจารณ์แสดงความคิดเห็นของนักศึกษาต่อเนื้อหาบทความว่านักศึกษาเห็นการคาดการณ์สำคัญ นักศึกษาจะเสนอแนะการปรับตัวดังกล่าวในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างไรบ้าง บทวิจารณ์ควรมีความยาวประมาณ 5-10 หน้ากระดาษ พร้อมกับจัดทำรายการเอกสารอ้างอิง (บรรณานุกรม) ด้วย ส่งในระบบ e-learning อ่านข้อมูลใน ภาคผนวก สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้

(กำหนดส่งภายในวันที่ 21 ธ.ค. 2568 เวลา 24.00 น.) ส่งเป็นไฟล์ PDF ในระบบ e-learning

<u>หมายเหตุ</u> *นักศึกษาสามารถตรวจเช็ครายชื่อ/ วันสัมมนาเสริม / กลุ่มสัมมนาเสริม ได้ด้วยตนเองที่ www.stou.ac.th บัณฑิตศึกษา กำหนดการสัมมนาเสริมชุดวิชาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ* ***ติดต่อ*** *สาขาวิชาวิทยาการจัดการ โทร. 02-504-8184 โทรสาร. 02 – 503-3612 (ในวันและเวลาราชการ วันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 8.30 – 16.30 น.)*

ชุดวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คำอธิบายชุดวิชา

องค์ประกอบและปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ การวิเคราะห์ปัญหาทางด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์รวมทั้งแนวทางการแก้ไขปัญหา การใช้กรณีศึกษา หรือ วิธีการอื่นเพื่อการนำความรู้ความเข้าใจในหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาประยุกต์ใช้

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อให้สามารถนำความรู้ความเข้าใจองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมาประยุกต์ใช้

1.2 เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

หน่วยที่	ชื่อหน่วย	ผู้รับผิดชอบ
1	ประเด็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.กิ่งพร ทองใบ
2	สภาพแวดล้อมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์	รศ.ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์
3	การวิเคราะห์งาน	รศ.ดร.กิ่งพร ทองใบ
4	การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	รศ.ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์
5	การจัดหาทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.กิ่งพร ทองใบ
6	การปฐมนิเทศและการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์	ผศ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ
7	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	รศ.ดร.กล้าหาญ ณ น่าน
8	การพัฒนาอาชีพ	รศ.ดร.กล้าหาญ ณ น่าน
9	การจัดการผลการปฏิบัติงาน	รศ.ดร.กล้าหาญ ณ น่าน
10	การจัดการค่าตอบแทนทางตรง	ผศ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ
11	การจัดการค่าตอบแทนทางอ้อม	รศ.ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์
12	การจัดการแรงงานสัมพันธ์	อ.ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ
13	สารสนเทศและการจัดการทรัพยากรมนุษย์	อ.ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ
14	วิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์	ผศ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ
15	การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน	อ.ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ

หมายเหตุ ชื่อหน่วยดังกล่าวข้างต้น ได้ปรับให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องในเอกสารแนวการศึกษาชุดวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นเอกสารที่คณะกรรมการกลุ่มผลิตและบริหารชุดวิชาได้จัดทำและใช้ในภาคการศึกษาที่ 1/2568 โดยปรับเพิ่มทั้งกรณีศึกษาและบทความในแต่ละหน่วยเข้าไปให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และปรับเนื้อหาสาระในหน่วยให้ครอบคลุมเนื้อหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2. วิธีการศึกษา

2.1 การเตรียมตัวของนักศึกษา

2.1.1 การวางแผนศึกษาชุดวิชา สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1) กิจกรรมที่ต้องทำ

- นักศึกษามีเวลาเรียนตลอดภาคต้น ปีการศึกษา 2568
- นักศึกษาควรใช้เวลาศึกษาจากสื่อหลัก คือ ประมวลสาระและแนวการศึกษาของชุดวิชา จำนวน 10 ชั่วโมง/สัปดาห์

- ทำกิจกรรมตามที่กำหนดให้
- ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมประมาณ 1 ชั่วโมง/สัปดาห์

2) วางแผนการจัดกิจกรรมของตนเองล่วงหน้าและจัดทำตารางการศึกษาตลอดภาคต้น ปีการศึกษา 2568 โดยเติมกิจกรรมลงไปในช่องสัปดาห์ที่นักศึกษากำหนด เช่น การค้นคว้าเพิ่มเติม การทำรายงาน ฯลฯ

3) จัดทำตารางเรียนประจำสัปดาห์

2.1.2 จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน

1) เตรียมกาย - นักศึกษาควรรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง เพื่อเป็นพลังในการกำจัดอุปสรรคทั้งปวงในการเรียน และแบ่งเวลาจากภารกิจประจำวัน เพื่อศึกษาชุดวิชาอย่างน้อยวันละ 2 ชั่วโมง

2) เตรียมใจ - ทำจิตใจให้สบาย แจ่มใส กำจัดความกังวล มีสมาธิมุ่งไปที่การศึกษาชุดวิชาที่นักศึกษาวางแผนกำหนดไว้ในตารางการเรียนและทำจิตใจให้เข้มแข็ง ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

3) เตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก - จัดหาสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษา ชุดวิชาตามที่เห็นสมควร และเตรียมอุปกรณ์ประกอบการเรียนที่จำเป็น

2.2 การดำเนินการศึกษา

นักศึกษาควรดำเนินการศึกษาตามแผนกิจกรรมต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาและดำเนินกิจกรรมตามแผนกิจกรรมการศึกษา

2.2.2 ศึกษาประมวลสาระชุดวิชาและดำเนินกิจกรรมตามแผนกิจกรรมการศึกษา

2.2.3 ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากศูนย์วิทยพัฒนาบริการ ศูนย์บริการการศึกษาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือจากแหล่งค้นคว้าอื่น ๆ

2.2.4 ทำกิจกรรมที่คณะกรรมการกลุ่มผลิตและบริหารชุดวิชากำหนดให้ในหัวข้อ 2.3

2.2.5 เข้าร่วมสัมมนาเข้มตามวันเวลาและสถานที่ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2.3 งานที่กำหนดให้ทำ (นำเสนอในวันสัมมนาเสริม)

นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนชุดวิชานี้ ต้องจัดกลุ่มๆ ละ 2-4 คน เลือกหัวข้อที่จะทำรายงาน ซึ่งแต่ละกลุ่มต้องเลือกหัวข้อ ดังนี้

1. The issues of Human resources acquisition
2. The issues of Human resources development
3. The issues of Human resources maintenance
4. Human resources Business Partner
5. Human resources Sustainability

โดยเสนอเกี่ยวกับ แนวโน้มใหม่ๆ เครื่องมือ เทคนิค หรือ วิธีการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พร้อมการอธิบายกรณีศึกษา 2 กรณีศึกษา แล้วนำเสนอ แต่ละกลุ่มต้องเลือกศึกษา โดยจะต้องจัดทำรายงาน และนำเสนอ โดยมีรายละเอียดรายงานและการนำเสนอ ดังนี้

1. <u>เอกสารรายงาน</u> จัดพิมพ์ตามรูปแบบรายงาน จำนวน 1 เล่ม ความยาวประมาณ 20 หน้า (A4) ส่งเป็นไฟล์ PDF สำหรับส่งอาจารย์สัมมนาเสริม

2. <u>เอกสารประกอบการนำเสนอรายงานกลุ่มในห้องเรียน</u>

- แสดงโปรแกรมการนำเสนอ
- Power Point/Canva ประกอบการนำเสนอ ในห้องเรียน ส่งเป็นไฟล์ PDF

3. <u>นำเสนอรายงาน</u> (ประมาณ 60 - 90 นาที)

การนำเสนอรายงานให้เสนอในการสัมมนาเสริมวันที่ วันที่ 10 - 11 มกราคม 2569 โดยรายงานเป็นกลุ่ม ใช้เวลากลุ่มละ 60 - 90 นาที

2.4 การส่งงาน

ส่งในวันสัมมนาเสริมตามกำหนดในปฏิทินการศึกษาชุดวิชา **รายงานและเอกสารนำเสนอให้ส่งแบบ PDF ในระบบ MS-team ของวิชา**

2.5 การสัมมนาเสริม

มหาวิทยาลัยถือว่าการเข้ารับการสัมมนาเสริมเป็นกิจกรรมบังคับในการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

2.6 การประเมินผลการเรียน

การประเมินผลการเรียนชุดวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จะประเมินจากกิจกรรมรายละเอียดดังนี้

2.6.1 กิจกรรมระหว่างภาคการศึกษากำหนดร้อยละ 50 โดยจำแนกดังนี้

1) การทำกิจกรรม e – learning	กำหนดคะแนนเต็ม 20 คะแนน (ชิ้นงานละ 10 คะแนน)
2) การสัมมนาเสริม	กำหนดคะแนนเต็ม 10 คะแนน (เข้าห้องเรียน)
3) งานที่กำหนดให้ทำ	กำหนดคะแนนเต็ม 20 คะแนน (รายงาน 10 คะแนน และนำเสนอ 10 คะแนน)

ในการเข้าร่วมสัมมนาเสริมและสัมมนาเข้มอาจารย์จะประเมินการมีส่วนร่วมของนักศึกษา (Participation) การมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นและข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม (Contribution) งานที่กำหนดให้ทำ จะประเมินจากคุณภาพงานที่ให้ทำและจะประเมินจากคุณภาพความถูกต้องของเนื้อหาสาระคุณภาพของรายงาน และคุณภาพของการนำเสนอ โดยวิเคราะห์และประเมินจากสถานการณ์จากกรณีศึกษาตลอดจนการนำเสนอตรงประเด็นและชัดเจนตามหัวข้อในเรื่องต่าง ๆ ที่นำเสนอ

2.6.2 การประเมินจากการสอบไล่ประจำภาคการศึกษา ร้อยละ 50 จะประเมินโดยใช้แบบทดสอบซึ่งประกอบด้วยข้อสอบแบบอัตนัย เป็นกรณีศึกษา และมีคำถามให้ตอบ

3. แบบฟอร์มปกรายงาน

ตัวอย่าง

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
ชุดวิชา 32728 สัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

เรื่อง.....
ภาคการศึกษาที่...../.....

ชื่อนักศึกษา.....
รหัสประจำตัว.....

สถานที่เข้ารับการสัมมนาเสริม.....
วันที่.....

ภาคผนวก

กิจกรรมที่ 1
รู้จักกับ EVP วิธีทำให้คนเก่ง ๆ เลือกมาร่วมงานกับคุณ

ในยุคที่การแข่งขันในตลาดแรงงาน Talant War สูงขึ้นทุกวัน การที่จะดึงดูดคนเก่ง ๆ ให้มาร่วมงานกับเราไม่ใช่เรื่องง่าย องค์กรอาจจะต้องแบกรับกับค่าตอบแทนที่สูงเพื่อดึงดูดคนเก่ง ๆ มาร่วมงาน แล้วพอจะมีวิธีไหนที่จะดึงดูดคนทำงานที่ไม่ใช่แค่เรื่องเงินบ้าง? จริง ๆ ก็ยังมีอยู่และเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจมาร่วมงาน ในปัจจุบันสิ่งที่คนทำงาน Gen Z มองหาในองค์กร นั่นคือ EVP หรือ Employee Value Proposition แล้วเจ้า EVP นั้นคืออะไร และการที่จะสร้าง EVP ให้ดึงดูดคนเก่ง ๆ มาร่วมงานได้มีวิธีการอย่างไร ไปอ่านกันได้ในบทความนี้

EVP (Employee Value Proposition) คือการสร้างคุณค่าและประสบการณ์ที่พนักงานจะได้รับจากการทำงานในองค์กรของคุณ ไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน สวัสดิการ โอกาสในการเติบโต และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ ในการที่บริษัทจะสร้าง EVP ที่มีความดึงดูดได้ บริษัทจะต้องเข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งอาจรวมถึงปัจจัยทางด้านวัฒนธรรมองค์กร ความเป็นผู้นำ โอกาสในการพัฒนา และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

การสร้าง EVP ที่แข็งแกร่งจะช่วยให้องค์กรของคุณโดดเด่นจากคู่แข่ง ทำให้คนเก่ง ๆ ที่มีศักยภาพสูงมองเห็นคุณค่าและอยากมาร่วมงานกับคุณ ซึ่งสิ่งนี้ไม่เพียงแต่ช่วยในการดึงดูดคนใหม่ ๆ แต่ยังช่วยรักษาพนักงานที่มีอยู่แล้วให้มีความสุขในการทำงานและพร้อมที่จะอยู่กับองค์กรต่อไป

กระบวนการสร้าง EVP ในองค์กร

เปิดกระจกส่ององค์กร เริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจตัวตน สำรวจวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ และคุณค่าที่แท้จริงขององค์กร และความคาดหวังของพนักงานปัจจุบัน สิ่งที่พนักงานให้ความสำคัญและต้องการจากการทำงานในองค์กรจะช่วยให้คุณสามารถกำหนดทิศทางในการสร้าง EVP ที่เหมาะสม

สำรวจตลาดและคู่แข่ง การเข้าใจตลาดแรงงานเป็นสิ่งสำคัญ สำรวจความต้องการของพนักงานที่คุณต้องการดึงดูด รวมถึงศึกษาว่าองค์กรคู่แข่งเสนออะไรให้พนักงานของพวกเขา การวิเคราะห์นี้จะช่วยให้คุณสามารถสร้าง EVP ที่ไม่เพียงแต่ดึงดูดใจ แต่ยังเป็นการตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานในยุคปัจจุบั

ออกแบบ EVP ที่โดดเด่นจากใจองค์กร จากข้อมูลที่ได้รับมา ให้กำหนดคุณค่าและสิ่งที่องค์กรของคุณสามารถมอบให้พนักงานได้ เช่น โอกาสในการเติบโต ความมั่นคงในการทำงาน หรือสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ผสานค่านิยมเหล่านี้เข้าด้วยกันเพื่อสร้าง EVP ที่โดดเด่นและมีความหมาย

ทดสอบและปรับปรุง หลังจากกำหนด EVP แล้ว ควรนำไปทดสอบกับกลุ่มพนักงานหรือผู้สมัครงานบางกลุ่ม เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ปรับปรุงให้สอดคล้องกับความเป็นจริงและความต้องการของพนักงานมากที่สุด การทดสอบนี้จะช่วยให้คุณมั่นใจว่า EVP ที่สร้างขึ้นนั้นพร้อมที่จะนำเสนอ

สื่อสาร EVP ที่เรามอบให้ทั้งภายในและภายนอก เมื่อ EVP พร้อมแล้ว ขั้นตอนสุดท้ายคือการสื่อสารและนำเสนอให้ทั่วโลกได้รับรู้ ใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย และระหว่างการสัมภาษณ์งาน เพื่อแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่พนักงานจะได้รับจากการร่วมงานกับองค์กรของคุณ และเพื่อดึงดูด Talant เก่ง ๆ เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของทีม

*** กิจกรรมที่ 1 (10 คะแนน)**

อ่านบทความเรื่อง “รู้จักกับ EVP วิธีทำให้คนเก่ง ๆ เลือกมาร่วมงานกับคุณ” แล้วจัดทำบทวิจารณ์แสดงความคิดเห็นของนักศึกษาต่อเนื้อหาบทความว่านักศึกษาเห็นปัจจัยเสี่ยงเรื่องที่สำคัญอะไรบ้าง และข้อมูลจากบทความนั้นทำให้มีช่องทางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างไรบ้าง บทวิจารณ์ควรมีความยาวประมาณ 5-10 หน้ากระดาษ พร้อมกับจัดทำรายการเอกสารอ้างอิง (บรรณานุกรม) ด้วย ส่งในระบบ e-learning

กิจกรรมที่ 2

แนวโน้มด้านทรัพยากรบุคคลที่ต้องจับตามองในปี 2568: การสร้างสถานที่ทำงานที่เน้นที่มนุษย์

ในสถานที่ทำงานกำลังพัฒนาอย่างรวดเร็ว ซึ่งขับเคลื่อนโดยกระแสใหม่ที่เน้นที่มนุษย์ ซึ่งจะปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของเราในปี 2568 กระแสเหล่านี้จะนิยามความเป็นผู้นำ พลวัตของพนักงาน และกลยุทธ์ต่างๆ ที่จำเป็นในการสร้างองค์กรที่เจริญรุ่งเรืองและประสบความสำเร็จขึ้นมาใหม่ คุณพร้อมที่จะปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ และเสริมศักยภาพพนักงานของคุณให้บรรลุศักยภาพสูงสุดแล้วหรือยัง? ผู้นำของ Workday แบ่งปันการคาดการณ์แนวโน้ม HR อันดับต้นๆ ในปี 2025 และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อธุรกิจ

การคาดการณ์ที่ 1: การเปลี่ยนแปลงโฟกัสจากการทำงานแบบยืดหยุ่นไปสู่องค์กรที่มีความยืดหยุ่น ในปี 2568 การถกเถียงเรื่องการทำงานทางไกลและการทำงานที่ออฟฟิศจะยังคงดำเนินต่อไป แต่องค์กรชั้นนำจะมุ่งเน้นไปที่การเพิ่มความหลากหลายของพนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานท่ามกลางสภาวะธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งหมายความว่าไม่เพียงแต่การเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ให้กับพนักงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปรับแต่งรางวัลและสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปอีกด้วย

แอชลีย์ โกลด์สมิธ ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลของ Workday มองเห็นภาพอนาคตที่องค์กรต่างๆ ใช้ประโยชน์จากข้อมูลและ AI ได้อย่างชาญฉลาด เพื่อช่วยให้พวกเขารับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้อย่างราบรื่น ด้วยการใช้ข้อมูลเชิงลึกที่มีอยู่ พวกเขาสามารถ:

พัฒนาทักษะใหม่และเพิ่มทักษะให้กับพนักงาน:ระบุช่องว่างทักษะและจัดให้มีการฝึกอบรมที่ตรงเป้าหมายเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานยังคงมีความเกี่ยวข้องและปรับตัวได้เมื่อเผชิญกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ปรับแต่งแพ็คเกจรางวัลและสวัสดิการ:ออกแบบโปรแกรมที่คุ้มต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานที่ตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงและหลากหลายของพนักงานทั่วโลกหลายรุ่น

ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการเติบโต:ระบุความสนใจและความสามารถของแต่ละบุคคล แนะนำเส้นทางการเรียนรู้แบบเฉพาะบุคคล และมอบโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับความปรารถนาในอาชีพการงานกับความต้องการทางธุรกิจ

แนวทางที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลนี้จะช่วยให้องค์กรต่างๆ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างรวดเร็ว ปรับตัวรับเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และท้ายที่สุดยังคงรักษาความสามารถในการแข่งขันในสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผลลัพธ์ที่ได้คือ ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากบุคลากรที่เติบโตอย่างแท้จริง

การคาดการณ์ที่ 2: ผู้นำ “ทักษะด้านมนุษย์” คนใหม่เกิดขึ้น ในขณะที่ AI ยังคงทำงานซ้ำซากจำเจ ผู้นำสายพันธุ์ใหม่ก็จะเกิดขึ้น งานวิจัยระบุว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดในปี 2025 จะเป็นผู้ที่มีสติปัญญาแบบอื่น นั่นคือ สติปัญญาทางอารมณ์ อาชนา เคิร์ชเชอร์ ผู้จัดการทั่วไปกลุ่มของสำนักงาน CHRO ที่ Workday คาดการณ์ว่าทักษะด้านมนุษย์จะเป็นกุญแจสำคัญในการปลูกฝังความสำเร็จในยุคใหม่นี้ ลองนึกถึงความเห็นอกเห็นใจที่ส่งเสริมการเชื่อมโยงที่แข็งแกร่ง การคิดสร้างสรรค์ที่จุดประกายนวัตกรรม และทักษะการสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทีม นี่คือทักษะที่ AI ไม่สามารถเลียนแบบได้ ทักษะเหล่านี้ช่วยสร้างความไว้วางใจ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และขับเคลื่อนความก้าวหน้าที่มีความหมาย ในโลกที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีมากขึ้นเรื่อยๆ ผู้นำที่สามารถเชื่อมโยงและสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมในระดับมนุษย์จะเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง

การให้ความสำคัญกับทักษะของมนุษย์เช่นนี้ไม่ได้เป็นเพียงลางสังหรณ์ จาก รายงานอนาคตของงาน (Future of Jobs Report) ของฟอรัมเศรษฐกิจโลกทักษะต่างๆ เช่น การคิดเชิงวิเคราะห์ การวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการจัดการตนเอง อยู่ใน 10 ทักษะสำคัญที่จำเป็นสำหรับความสำเร็จในแรงงานในอนาคต อันที่จริง งานวิจัยชี้ให้เห็นว่าภายในปี 2025 การแก้ปัญหาที่ซับซ้อนจะเป็นทักษะที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดในทุกอุตสาหกรรมแล้ว “ทักษะมนุษย์” ที่สำคัญยิ่งเหล่านี้คืออะไรกันแน่? ทักษะเหล่านี้ครอบคลุมทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและอารมณ์ที่หลากหลาย เช่น การสื่อสาร ความเห็นอกเห็นใจ การทำงานร่วมกัน ความสามารถในการปรับตัว และการแก้ปัญหา เป็นต้น องค์กรต่างๆ สามารถส่งเสริมการพัฒนาทักษะมนุษย์ของผู้นำได้ โดยการนำเสนอโปรแกรมการฝึกอบรมที่ตรงเป้าหมายและโอกาสในการเป็นที่ปรึกษา รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับความสามารถเหล่านี้ ในขณะที่เรากำลังก้าวไปสู่อนาคตที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติมากขึ้น การลงทุนในการพัฒนาทักษะมนุษย์จะเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างผู้นำที่แข็งแกร่ง ปรับตัวได้ และมีมนุษย์เป็นศูนย์กลาง

การคาดการณ์ที่ 3: AI จะมาจินตนาการประสบการณ์ของพนักงานใหม่ ในการแข่งขันเพื่อชิงบุคลากรที่มีความสามารถสูง องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ แต่ลืมเรื่องโต๊ะปิงปองและของว่างฟรีไปได้เลย ประสบการณ์ของพนักงานในปี 2025 เป็นเรื่องที่ยิ่งใหญ่กว่านั้นมาก อาลี ฟูลเลอร์ รองประธานอาวุโสฝ่ายประสบการณ์ของ Workday คาดการณ์ว่า AI จะเป็นอาวุธลับในการสร้างสถานที่ทำงานที่พนักงานสามารถเติบโตได้อย่างแท้จริง แต่นี่ไม่ใช่แค่การให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของพนักงานเท่านั้น แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงพื้นฐานในวิธีที่เราจัดการประสบการณ์เหล่านั้น AI ช่วยให้องค์กรต่างๆ สามารถสร้างประสบการณ์ของพนักงานในรูปแบบที่ไม่เคยทำได้มาก่อน ลองนึกภาพการรับสมัครพนักงานใหม่ด้วยประสบการณ์ที่ราบรื่นและปรับแต่งให้เหมาะกับแต่ละบุคคล ซึ่งให้ข้อมูลและทรัพยากรที่พวกเขาต้องการอย่างแม่นยำ ทันทีที่พวกเขาต้องการ และลองนึกภาพสถานที่ทำงานที่เทคโนโลยีทำงานอัตโนมัติงานประจำที่ปลดปล่อยให้พนักงานได้มุ่งเน้นไปที่งานเชิงกลยุทธ์และสร้างสรรค์ที่ขับเคลื่อนความคิดสร้างสรรค์และเติมเต็มความหลงใหลของพวกเขา

AI คืออนาคตของประสบการณ์พนักงาน: ปรับแต่งได้ตามความต้องการ มีประสิทธิภาพ และเสริมศักยภาพ องค์กรที่นำ AI มาใช้เพื่อปรับปรุงทุกจุดสัมผัสในเส้นทางการทำงานของพนักงาน จะเป็นองค์กรที่สามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถและโดดเด่นที่สุดไว้ได้ในอนาคต

การคาดการณ์ที่ 4: การเพิ่มทักษะกลายเป็นสิ่งจำเป็นเชิงกลยุทธ์ อนาคตของวงการการเงินมาถึงแล้วและขับเคลื่อนด้วย AI แต่ไม่ต้องกังวล ทีมการเงินจะยังคงอยู่ตลอดไป อันที่จริง พวกเขากำลังจะมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น Zane Rowe ประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายการเงินของ Workday คาดการณ์ว่าการพัฒนาทักษะจะเป็นกุญแจสำคัญในการดึงศักยภาพสูงสุดขององค์กรการเงินในปี 2025 เมื่อ AI เข้ามามีบทบาทในการคำนวณตัวเลขและงานประจำมากขึ้น ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินจึงมีโอกาสพัฒนาทักษะใหม่ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล การสร้างแบบจำลองเชิงคาดการณ์ และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ นอกจากนี้ พวกเขายังสามารถเรียนรู้การตีความและใช้ประโยชน์จากข้อมูลเชิงลึกที่ขับเคลื่อนด้วย AI เพื่อก้าวขึ้นเป็นผู้นำที่มีคุณค่าในโลกการทำงานยุคใหม่

การยกระดับทักษะไม่ใช่แค่การได้มาซึ่งทักษะทางเทคนิคใหม่ๆ เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการพัฒนาทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์และการแก้ปัญหาที่จำเป็นต่อการใช้ประโยชน์จาก AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินจำเป็นต้องเข้าใจวิธีการทำงานของอัลกอริทึม AI วิธีการตีความผลลัพธ์ และวิธีนำข้อมูลเชิงลึกเหล่านั้นมาใช้เพื่อการตัดสินใจทางธุรกิจอย่างรอบรู้

เพื่อความก้าวหน้าในอนาคตของวงการการเงินองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องสนับสนุนโครงการพัฒนาทักษะที่เสริมสร้างศักยภาพให้กับทีมการเงิน ซึ่งหมายถึงการมอบโอกาสในการพัฒนาที่หลากหลาย ตั้งแต่การเรียนรู้ออนไลน์ ไปจนถึงโครงการให้คำปรึกษาและเวิร์กช็อปที่เน้น AI และการวิเคราะห์ข้อมูล การลงทุนเพื่อพัฒนาพนักงานจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างบุคลากรด้านการเงินที่พร้อมรับมืออนาคต พร้อมรับมือกับความท้าทายและโอกาสต่างๆ ในยุค AI

*** กิจกรรมที่ 2 (10 คะแนน)**

อ่านบทความเรื่อง “แนวโน้มด้านทรัพยากรบุคคลที่ต้องจับตามองในปี 2568: การสร้างสถานที่ทำงานที่เน้นที่มนุษย์” แล้วจัดทำบทวิจารณ์แสดงความคิดเห็นของนักศึกษาต่อเนื้อหาบทความว่านักศึกษาเห็นการคาดการณ์สำคัญ นักศึกษาจะเสนอแนะการปรับตัวดังกล่าวในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างไรบ้าง บทวิจารณ์ควรมีความยาวประมาณ 5-10 หน้ากระดาษ พร้อมกับจัดทำรายการเอกสารอ้างอิง (บรรณานุกรม) ด้วย ส่งในระบบ e-learning