



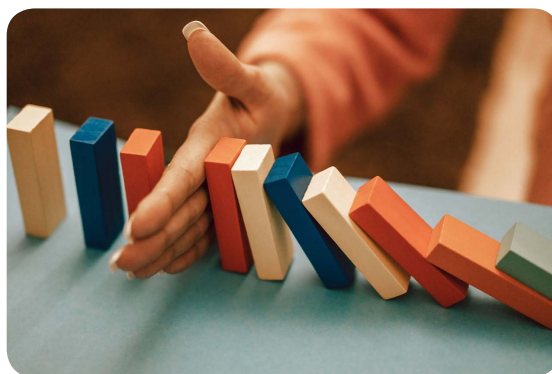
HR ควรทบทวนอะไร เมื่อใกล้จะถึง**ครึ่งปี**แล้ว



ผู้เขียน อ.ดิศกุล ถือกกล้า

ปี 2568 กำลังจะเข้าครึ่งปีแล้ว วันเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนที่ทำงานแข่งกับเวลา สำหรับ HR เองช่วงเวลาใกล้ถึงครึ่งปี ก็มีหลายเรื่องควรได้ทบทวน หรือหันกลับไปมอง เพื่อจะได้ปรับเปลี่ยนแผนหรือวางแผนใหม่ให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ตั้งเอาไว้ เพื่อให้ยังคงอยู่ในทิศทางที่ควรจะเป็นในอีก 6 เดือนที่เหลือ

โดยโลกการทำงานปัจจุบันของ HR คนทำงาน HR ควรได้ทบทวนใน 3 ด้าน ดังนี้



1. ทบทวนกลยุทธ์ HR

ควรเริ่มทบทวนโดยให้น้ำหนักกับกลยุทธ์ HR ที่ส่งผล (Impact) โดยตรงกับกลยุทธ์หลักขององค์กรว่าสามารถทำได้ตามแผน ได้ตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ยังต้องปรับอะไรหรือไม่ จากนั้นมาดูกลยุทธ์ HR ที่อาจจะไม่ได้สร้าง Impact กับกลยุทธ์องค์กรโดยตรง เช่น การปรับปรุงกระบวนการภายใน HR เพื่อให้เห็นความคืบหน้าต่อไป

เหตุผลที่ HR ควรจะมองกลยุทธ์ HR ที่ส่งผลโดยตรงกับกลยุทธ์ขององค์กรก่อน เพราะเวลาที่มีจำกัดเราควรจะต้องเลือก “หินก้อนใหญ่” ไว้ก่อน

มอง**กลยุทธ์ HR** ที่ส่งผลโดยตรงกับ
กลยุทธ์ขององค์กร

2. ทบทวนความพึงพอใจลูกค้าภายใน

โดยลูกค้าหลักของ HR ที่是客户ภายในไม่พ้นพนักงานและผู้บริหาร โดย HR ไม่ควรรอการทบทวนเรื่องนี้ตอนสิ้นปี แต่ควรทำอย่างต่อเนื่อง วัดความรู้สึกต่อสิ่งที่ลูกค้าภายในของเราได้รับ (Experiences) เป็นระยะว่าอะไรที่เขาพึงพอใจ อะไรที่เขาคิดว่ายังไม่ตอบโจทย์ แล้วนำมาประมวลมาวิเคราะห์เพื่อจะได้ตัดสินใจได้ว่าแนวปฏิบัติหรือกิจกรรม HR ที่เราได้ออกแบบและปรับใช้ทั้งเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ HR และทั้งเพื่อปรับปรุงการทำงานภายในว่ายังเหมาะสมกับสถานการณ์อยู่หรือไม่ ถ้าสิ่งไหนดี สิ่งไหนใช่ ก็เก็บเอาไว้ สิ่งไหนไม่ใช่ก็ต้องยอมตัดทิ้งไป

เหมือนที่บางองค์กรตั้งเป็นแนวทางว่า Do More: ทำมากขึ้นในเรื่องที่สร้างผลลัพธ์, Do Less: ทำน้อยลงหากไม่ใช่สิ่งจำเป็นหรือสำคัญต่อเป้าหมายองค์กร, Do it Now: ลงมือทำทันทีไม่ต้องรออะไร



ทบทวนความพึงพอใจ
ไม่ควรรอตอนสิ้นปี
แต่**ควรทำอย่างต่อเนื่อง**



3. ทบทวนตัวเองว่าไต่ยกระดับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นหรือไม่

HR ควรได้ถามตัวเอง ทบทวนตัวเองโดยไม่ต้องให้หัวหน้ามา Check in เพื่อประเมินตัวเองว่าได้เรียนรู้อะไรใหม่ ๆ บ้าง ไต่ยกระดับความรู้ทั้งเชิงลึก เชิงกว้างได้มากน้อยเพียงใด ไต่ยกระดับจิตใจไปทางที่ดีมากขึ้นแค่ไหน และอย่าลืมประเมินตัวเองว่าสุขภาพกาย สุขภาพใจเป็นอย่างไร เพราะคน HR เองก็มีโอกาสเกิดภาวะหมดไฟ (Burnout) ได้ไม่ต่างจากคนทำงานในหน่วยงานอื่น การที่ HR ไม่พร้อมเรื่องทัศนคติ สุขภาพกาย สุขภาพใจแล้วจะส่งผลเสียทั้งต่องาน ต่อพนักงาน และต่อองค์กรได้เลย

ถ้า HR ได้ทบทวนให้ครบทั้ง 3 ด้านแล้ว ในช่วงเวลาที่เหลือในปี 2568 จะเป็นช่วงเวลาของการทำงานที่เปี่ยมประสิทธิภาพและเป็นไปอย่างมีพลังมากขึ้น

Check in เพื่อ**ประเมินตัวเอง**
เรียนรู้อะไรใหม่ ๆ

กำหนดกลยุทธ์ HR เหมือนการกลัดกระดุมเม็ดแรกให้ถูกต้อง

บททวนระหว่างปี เหมือนกระดุมเม็ดถัดไปที่จะไปได้อย่างถูกต้อง

อย่างไรก็ตาม การที่จะทบทวนทั้ง 3 ด้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลแล้ว จุดตั้งต้นในการจัดทำและกำหนดกลยุทธ์ HR จะมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป็นเหมือน การกลัดกระดุมเม็ดแรกให้ถูกต้อง การทบทวน ระหว่างปีเช่นที่กล่าวไปข้างต้นเป็นเหมือน กระดุมเม็ดถัดไปที่จะไปได้อย่างถูกต้องและ เน้นในประเด็นที่จำเป็นจริง ๆ

ท่านผู้อ่านที่สนใจอยากจัดทำกลยุทธ์ HR ลงลึกในรายละเอียดภาคปฏิบัติ เพื่อการนำไปปรับใช้ ได้อย่างมั่นใจ ทาง HR Center มีหลักสูตรที่ช่วยท่าน เรื่องนี้คือ หลักสูตร “จัดทำกลยุทธ์ HR อย่างไรให้ ตอบโจทย์องค์กร” ที่จะจัดขึ้นเป็นรุ่นที่ 5 ในวันที่ 25 มิถุนายน 2568 โดยท่านจะได้ทราบทั้งหลักการ และการได้ฝึกปฏิบัติที่ท่านเลือกได้ว่าจะนำกรณี ศึกษาของท่านมาฝึกปฏิบัติ หรือจะใช้กรณีศึกษา จำลองของทางหลักสูตรมาฝึกปฏิบัติตามความ สะดวกของแต่ละท่าน



ท่านสามารถติดต่อขอรายละเอียด
เพื่อสมัครเข้าร่วมหลักสูตรได้ที่
www.hrcenter.co.th

