

# มุมมองและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค Thailand 4.0

## กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ศิวกร รัตติโชติ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

“Thailand 4.0” กับการเปลี่ยนแปลงด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ดร.วิโรฒ สันติประภพ (2561) ผู้ว่าการธนาคารแห่งประเทศไทย ได้กล่าวว่่า โลกยุค 4.0 ที่เรารู้จักกัน คือ การปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งที่ 4 ในประวัติศาสตร์ เศรษฐกิจโลกซึ่งเป็นปรากฏการณ์สำคัญที่กำลังเกิดขึ้นทั้งโลก และเรารั้เริ่มเห็นผลกระทบที่ชัดเจนขึ้นเรื่อยๆ” และ Professor Klaus Schwab ได้เคยกล่าวเพิ่มเติมไว้ว่า “เรากำลังอยู่ในช่วงการปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 ที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดจะเปลี่ยนวิถีชีวิต รูปแบบการทำงาน ระบบเศรษฐกิจ ตลอดจนความสัมพันธ์ของคนในสังคม” ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม หรือ “Value – Based Economy” โดยมีดิจิทัลเป็นโครงสร้างพื้นฐาน มีพลวัตสูงมากหรือเปลี่ยนแปลงเร็วมาก คุณลักษณะของทรัพยากรมนุษย์ ในยุคนี้ จึงมีได้ขึ้นอยู่กับปริมาณ แต่ขึ้นอยู่กับความสามารถในการสื่อสาร (Communication) ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความร่วมมือประสานงาน (Collaboration) และความสามารถในการปรับตัว (Adaptability /Transformation) อันเป็น “Soft Skill” พื้นฐานของยุคดิจิทัลอันเป็นโลกที่ไร้พรมแดน Sang

Woo Kim (2014) ได้กล่าวเพิ่มเติมว่า ทาใช้ความฉลาด (Talent) หรือความสามารถในการทำงานตามคำสั่งแต่เพียงอย่างเดียวเหมือนในอดีต โดยความคิดสร้างสรรค์จะนำมาซึ่งการพัฒนานวัตกรรม (Innovation) ที่มีมูลค่าเพิ่มสูง มากกว่าการผลิตพื้นฐาน หรือการเป็นโรงงานรับจ้างประกอบ ส่วนความสามารถในการสื่อสารและการปรับตัวจะทำให้ทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่ของประเทศ สามารถอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งมีความแตกต่างหลากหลาย อันจะทำให้การทำงาน การค้าและการบริการเป็นอย่างคล่องตัว **ทรัพยากรมนุษย์ในยุค “Thailand 4.0” นั้นนอกจากต้องมีความรู้พื้นฐานแล้ว ยังต้องมีความรับผิดชอบ มีความฉลาดทางอารมณ์สูง เข้ากับผู้อื่นได้ มีอัตราต่ำ ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีความคิดสร้างสรรค์ และไฟที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต**

อาจกล่าวได้ว่า แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบดั้งเดิม จึงไม่สอดคล้องกับเป้าหมายในการพัฒนาประเทศไทยสู่ยุค 4.0 แล้ว ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในบริบทใหม่จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่นักทรัพยากรบุคคลจะต้องมองการณ์ไกล คาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝันไว้ล่วงหน้า และเตรียมหาหนทางรับมือที่เหมาะสมกับองค์การของตน ซึ่งความท้าทายที่จะเกิดขึ้นกับทางกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่

**1. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มตัว (Aging Society)** เป็นการสูญเสียบุคลากรที่ถึงเวลาเกษียณอายุ และส่งผลให้หน่วยงานต้องสูญเสียองค์ความรู้ ประสบการณ์ เทคนิคต่าง ๆ ที่สั่งสมในตัวบุคคล โดยเฉพาะกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งจากข้อมูลในปี 2560

ณ 1 ตุลาคม 2560 มีข้าราชการเกษียณจำนวน 2,697 คน แบ่งเป็นข้าราชการ 1,230 คน ลูกจ้าง 1,467 คน โดยสังกัดกรมชลประทานมากที่สุด แบ่งเป็นข้าราชการ 278 คน ลูกจ้างประจำ 946 คน ส่งผลให้กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สามารถรองรับอัตราที่จะเกษียณในอนาคต และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตามคุณลักษณะ 7 ลักษณะของ Smart Officer ประกอบด้วย 1) ความเชี่ยวชาญ/ความรู้/ภาษา 2) ภาวะผู้นำ/คุณธรรม/จริยธรรม 3) จิตอาสา/บริการ 4) ความรับผิดชอบ/ซื่อสัตย์สุจริต 5) ทำงานเป็นทีม 6) เก่งคิด/เก่งปฏิบัติ และ 7) ประยุกต์ใช้ความรู้ไปสู่การปฏิบัติที่ดี

**2. Millennial in the Workplace** การปรับองค์การอย่างไรให้เหมาะสมกับคนยุคใหม่ ไม่ใช่เป็นการคาดหวังให้คนรุ่นใหม่เป็นฝ่ายปรับตัวเข้าหาองค์การเพียงอย่างเดียว ต้องเข้าใจในตัวพนักงานและมีความยืดหยุ่นสูงขึ้นด้วย

**3. รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไป** การพัฒนาอุตสาหกรรมที่พึ่งพาความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

**4. Globalization จะเข้มข้นมากขึ้น** การเชื่อมโยงของโลกทำให้เรามีโอกาสเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและคาดไม่ถึงได้มากขึ้น อาจสร้างผลกระทบต่อองค์การได้

5. การเกิดที่ทำงานแบบใหม่ที่เรียกว่า Digital Workplace คำว่า “Internet of Things” จะสร้างการเปลี่ยนแปลงให้แก่โลกมากมาย ข้อมูลแทบทุกอย่างจะถูกเชื่อมโยง

6. ทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตจะอยู่ใน Mobile Technology ซึ่งธุรกรรมหรือการทำงานอื่น ๆ จะสามารถดำเนินการผ่าน Mobile Technology หรืออุปกรณ์อื่น ๆ ได้ขึ้นเรื่อย ๆ

7. วัฒนธรรมการเชื่อมโยงกัน (A Culture of Connectivity) จะมีการติดต่อกันได้ทุกที่ทุกเวลา เป็นปรากฏการณ์ที่เรียกว่า The Hyperconnected และเปลี่ยนจากแนวคิด Work-Life Balance ไปสู่คำว่า “Weisure Time = W (Work)+Leisure” ขอบเขตระหว่างโลกส่วนตัวและโลกของงานไม่มีเส้นแบ่งชัดเจน คนทำงานอาจใช้โซเชียลเน็ตเวิร์กส่วนตัวในเวลาทำงานและติดต่อเรื่องงานผ่านโปรแกรมแชตเมื่อกลับบ้าน คำว่า Work-Life Balance อาจหายไป

8. สังคมของการมีส่วนร่วม ในอนาคตสังคมจะต้องการมีส่วนร่วมมากขึ้นเรื่อย ๆ แม้แต่การผลิตสินค้าใด ๆ ก็ตาม หากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนในการออกแบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การให้บริการในภาครัฐก็ดีขึ้นได้ สามารถตอบสนองตรงตามความต้องการ

9. การเรียนรู้ผ่าน Social จะกลายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ซึ่งจะเปลี่ยนจาก e decade เช่น e-learning, e-book ไปสู่ The s decade เช่น Social networking, Social media หรือ Social Learning)

10. องค์กรในอนาคตต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น โลกยุคใหม่กำลังขับเคลื่อนจาก CSR (Corporate Social Responsibility)

ไปเป็น CSV (Creating Shared Value) ที่ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่อง ความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ ผนวกเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน

จากสภาพและปัญหาดังกล่าวมีผลเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในแนวทางแบบใหม่ ซึ่งเป็นภารกิจสำคัญเร่งด่วนอันดับแรก ๆ เพราะการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีการเพิ่มเติมความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน พร้อมสอดแทรกความรู้ด้านเทคโนโลยี ให้สามารถนำมาใช้ และต่อยอดพัฒนาด้วยตัวของผูู้ปฏิบัติงานเอง มีการศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรม การให้ทุนการศึกษา นอกจากนี้แล้ว ก็จะต้องมีสื่อหรือแนวทางการพัฒนารูปแบบอื่น ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำไปศึกษาด้วยตนเองได้ด้วย การพัฒนาเรื่องภาษาที่จะทำให้สามารถ ค้นหาแหล่งความรู้จากต่างประเทศได้ด้วย และจากการที่ผู้เขียนได้ไป ศึกษาดูงานที่ประเทศญี่ปุ่น จึงได้นำประสบการณ์จากการศึกษาดูงาน มาประยุกต์ใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคลของกระทรวงเกษตรและ สหกรณ์ รายละเอียดดังนี้

**1. การปรับปรุงวิธีการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร** โดยการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการดำเนินการ และปรับปรุงเป็นระบบ Digital Recruitment เริ่มต้นจากการสร้างฐานข้อมูลกลางของบุคลากรที่ผ่านการเข้ารับการคัดเลือก และข้อมูลความต้องการของหน่วยงานในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์เพื่อประโยชน์ในการที่จะได้บุคลากรที่มีขีดความสามารถตรงตามความต้องการของหน่วยงานและ สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของหน่วยงาน รวมถึงการ

รวบรวมข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) จากผู้ผ่านการเข้ารับการศึกษาเพื่อประเมินความสามารถของสายงานวิชาชีพเฉพาะทาง จากข้อมูลที่แสดงให้เห็นถึงพัฒนาการในการประกอบอาชีพ จากประวัติการประกอบอาชีพ การศึกษา การเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะวิชาชีพ เช่น วิศวกร นักคอมพิวเตอร์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน เป็นต้น เพื่อเป็นประโยชน์ให้กับหน่วยงานที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสบการณ์ในสายงานอาชีพตรงตามความต้องการ และยังเป็นช่องทางหนึ่งในการที่ผู้เข้ารับการศึกษาในการแสดงตัวตน นำเสนอผลงานและความสำเร็จในการทำอาชีพของตนเพื่อโอกาสในการจ้างงานของหน่วยงานได้

สำหรับหน่วยงานในภูมิภาคที่สังกัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์จะได้ประโยชน์จากการปรับรูปแบบการบริหารงานในแบบ Regional Revitalization เพื่อแก้ไขปัญหาในการขาดแคลนทรัพยากรบุคคลในวัยแรงงาน และการที่บุคลากรมีการโยกย้ายงานบ่อยโดยการนำการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานกลางมีโอกาสเคลื่อนย้ายแลกเปลี่ยนทักษะหรือความรู้ (Skill Shift) เช่น ความรู้ทักษะทางด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้ทางกฎหมายระเบียบที่สำคัญจำเป็น ความรู้ด้านวิชาการเกษตร เป็นต้น ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค และทำให้บุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานกลาง สามารถกลับไปใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานในบ้านเกิดในภูมิภาค หรือให้บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานกลางได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะที่มีพร้อมกันได้รับประสบการณ์จากการทำงานในภูมิภาคด้วย รวมถึงเป็นการปรับสัดส่วน

ของบุคลากรของรัฐให้เหมาะสม โดยลดสัดส่วนบุคลากรในส่วนกลาง และเพิ่มเจ้าหน้าที่และขนาดของหน่วยงานในภูมิภาคให้เพียงพอต่อการบริการประชาชน (แนวคิดของบริษัท Grooves.Inc ประเทศญี่ปุ่น)

**2. การปรับปรุงรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล** โดยการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีส่วนช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การบรรจุเข้าเป็นข้าราชการใหม่ จนถึงระดับอาวุโส รวมถึงการสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นภายในกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยการพัฒนา ระบบ e-Learning หรือ การจัดทำ e-Book เพื่อเป็นการศึกษาพัฒนาตนเอง (Self - development) เพิ่มเติมจากการฝึกอบรมในชั้นเรียน (In - Classroom Training) หรือการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงาน (On the job training) ซึ่งจากการศึกษาดูงาน บริษัท Mynavi Corporation ได้มีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศในรูปแบบ MOVICATION ซึ่งประกอบด้วย Movie เป็นการจัดทำละครจำลองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และกำหนด Simulation เป็นการจำลองเหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติงาน และ Education เป็นการเรียนรู้จากการจำลองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

กระบวนการฝึกอบรมเริ่มจากการเรียนรู้จากการจำลองสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานผ่านการรับชมภาพยนตร์ และหลังจากนั้นผู้บังคับบัญชาโดยตรงจะให้ความคิดเห็นจากการทำงานตามปกติภายใต้การสังเกตและเก็บข้อมูลโดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงในรูปแบบ Coaching รวมถึงในระหว่างการทำงานมีการบรรยายให้ความรู้

ในการปฏิบัติงานเสริมเพิ่มเติม สุดท้ายเป็นการสรุปและให้คำปรึกษา โดยผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงขึ้น โดยมีการประเมินผลตามแนวทางการสร้างภาวะผู้นำซึ่งใช้รูปแบบของ Edward N.Hay ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความสามารถในการทำได้จริงตามที่ได้วางแผนไว้ (Imperative) 2) การทำงานอย่างมีเป้าหมาย (Visionary) 3) รักษาสัมพันธภาพเพื่อนร่วมงาน (Relationship – oriented) 4) แลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตย (Democratic) การดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (Caring) และการเป็นผู้คิดริเริ่มและเป็นแบบอย่าง (Proactive)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานให้มีความเป็นนวัตกรรรม ซึ่งจากการบรรยาย หัวข้อ Talent Management ของอาจารย์ ดร. สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เสนอแนะว่าในการพัฒนาบุคลากรจากการเรียนรู้ในสถานการณ์จริงหรือกรณีศึกษา ควรเพิ่มเติมในเรื่องกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) คือ กระบวนการคิดที่ใช้การทำความเข้าใจในปัญหาต่าง ๆ อย่างลึกซึ้ง โดยเอาเกษตรกร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นศูนย์กลาง และนำเอาความคิดสร้างสรรค์และมุมมองจากคนหลาย ๆ สายงานมาสร้างไอเดีย แนวทางการแก้ไข และนำเอาแนวทางต่าง ๆ นั้นมาทดสอบและพัฒนาเพื่อให้แนวทางหรือนวัตกรรมที่ตอบโจทย์กับเกษตรกร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสถานการณ์นั้น ๆ รวมถึงเป็นการพัฒนาภาคการเกษตรเชิงพื้นที่ (Area-Based Approach) ที่มีความแตกต่างหลากหลาย สามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการ มีกระบวนการ ดังนี้ 1) การเป็นคน



ช่างสังเกตเข้าใจปัญหาและพื้นที่ (Empathize) 2) การค้นหาปัญหา และ  
 ระบุความต้องการจำเป็น (Define) 3) การสร้างแนวทางในการแก้ไขปัญหา  
 แบบไม่มีจำกัด (Ideate) 4) การออกแบบตัวแบบ (Prototype) และ 5) การทดลอง  
 (Test)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานจากการเพิ่มประสบการณ์  
 จากการทำงานโดยวิธี Secondment ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้  
 ระหว่างหน่วยงาน หรือระหว่างความหลากหลายของของความแตกต่างใน  
 ภารกิจของงานในหน่วยงานของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ หรือ  
 หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้ปรับเปลี่ยนวิธีการจากแนวคิดของบริษัท  
 AEON ประเทศญี่ปุ่น ให้เหมาะสมกับบริบทของกระทรวงเกษตรและ  
 สหกรณ์ รายละเอียดดังนี้

การพัฒนาจากการเพิ่มประสบการณ์ โดยวิธี Secondment ปรับใช้จากบริษัท AEON		
โมเดล 4Ws บริษัท AEON		กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
1 W	ปฏิบัติงานหลากหลายรูปแบบ	ปฏิบัติงานหลากหลายรูปแบบ หลายหลายภารกิจงาน ระหว่างสำนัก/กอง หรือ ฝ่าย
2 W	ปฏิบัติงานหลากหลายประเทศ	ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานในต่างประเทศ เช่น สำนักงานที่ปรึกษาการเกษตรต่างประเทศ FAO และ สถานทูตต่าง ๆ เป็นต้น
3 W	ปฏิบัติงานในธุรกิจหลากหลาย ขนาด	ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคใน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
4 W	ปฏิบัติงานหลากหลายธุรกิจ	ปฏิบัติงานระหว่างกรม และระหว่างกระทรวงที่มีภารกิจ เกี่ยวข้องกัน เช่น กระทรวงพาณิชย์ กับ กระทรวงเกษตร และสหกรณ์ เป็นต้น

### 3. การปรับปรุงรูปแบบการติดตาม ประเมินผล และรายงานผล

โดยมีกำหนดเกณฑ์ในการประเมินให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน และลดการรายงานโดยการบูรณาการฐานข้อมูลเดียวโดยการสร้าง Platform กลาง ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ต้องการข้อมูล และผู้รายงาน ข้อมูล สามารถมาเจอกันผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เสมือนเป็น หน่วยงานกลางที่ทำให้บุคลากรสามารถเจอกันและจับคู่ความต้องการ ได้มากขึ้น รวมถึงสามารถเข้ามาแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากข้อมูล และประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้เกิดองค์ความรู้ และนวัตกรรมใหม่ ไปเรื่อย ๆ ในลักษณะการ Sharing Economy ในหลาย ๆ หน่วยงาน โดยประยุกต์วิธีการในการกำหนดเกณฑ์ และติดตาม ประเมินผล จากแนวคิด อาจารย์ ดร.จตุรงค์ นภทร คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ซึ่งได้มีการเสนอแนวทางการประเมินแบบใหม่ ได้แก่

การกำหนดเกณฑ์การประเมินแบบ OKRs เริ่มจากการกำหนด วัตถุประสงค์หรือ Objectives ก่อน ในระดับกลุ่ม หรือ ระดับบุคคล และ วัตถุประสงค์ภายใต้ OKRs นั้นจะต้องมีความท้าทาย อาจเป็นเชิงคุณภาพ จากนั้นสำหรับแต่ละวัตถุประสงค์ก็ให้กำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญหรือ Key Results โดยแต่ละวัตถุประสงค์มีผลลัพธ์สำคัญได้ไม่เกิน 3 - 4 ประเด็น โดยผลลัพธ์สำคัญนั้นจะต้องวัดได้ บรรลุได้ เพื่อติดตามผลการนำความรู้ไป ประยุกต์ใช้ในงาน

การรายงานผลการประเมิน 360 องศา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถนำผลการประเมิน 360 องศาที่ได้รับมา ปรับปรุงวิธีการทำงาน รวมถึงการกำหนดประเด็นการพัฒนาและกำหนด

วิธีการพัฒนาตนเอง ในรูปแบบกิจกรรมการทำ Group Coaching จากผู้ร่วมปฏิบัติงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง หรือผู้เข้าร่วมในกิจกรรมการฝึกอบรมต่าง ๆ

การบริหารทรัพยากรบุคคลยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งเรื่องนี้เป็นเรื่องใหม่ แต่ก็เป็นเรื่องที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมอย่างมาก เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว องค์กรใดปรับตัวได้เร็วกว่า นำเทคโนโลยีมาใช้ได้ก่อน ก็มีโอกาที่จะก้าวหน้าและไปได้เร็วกว่าเช่นกัน แต่ก็ไม่ได้จะนำเทคโนโลยีมาเปลี่ยนพฤติกรรมให้กลายเป็นเครื่องจักร แต่เป็นการนำมาช่วยสนับสนุนการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานให้ได้ผลผลิตออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดนวัตกรรมใหม่ หน่วยงานจะต้องมีการวางแผน กำหนดทิศทางหน่วยงานเพื่่อมุ่งสู่ความสำเร็จด้วยเทคโนโลยีอย่างเร่งด่วน โดยจะต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานให้ได้ และสุดท้ายนี้รูปแบบสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจากการที่ต้องมาทำงานทุกวัน เจอผู้ร่วมงานทุกวัน เปลี่ยนเป็นการทำงานโดยสื่อสารทางเน็ตเวิร์ค มีผลทำให้ขาดการมีส่วนร่วม ซึ่งมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จำเป็นต้องใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน หากเทคโนโลยีสร้างอะไรขึ้นมาให้ชาติพันธุ์มนุษย์เปลี่ยนแปลงไปจากธรรมชาติที่เคยเป็น เราอาจต้องพบสิ่งที่ไม่คาดคิด เช่นเดียวกับการดัดแปลงพันธุกรรมที่ถูกต่อต้านอยู่ในทุกวันนี้ ขอให้ช่วยกันสร้างสังคมในอนาคตที่ดีด้วยความรอบคอบ และอยู่กันอย่างมีความสุข รวมถึงการจัดซื้อจัดจ้างและวางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในหน่วยงาน ก็ต้องมองให้รอบคอบถึงเงินทุน และงบประมาณ ในการใช้งาน การบำรุงรักษา หากเป็นการสร้างขึ้นเองก็จำเป็นต้องหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาดำเนินการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานเองหรือมี

การศึกษาร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ หรือสถาบันการศึกษา ทั้งนี้สิ่งที่มี  
ความสำคัญจะต้องเดินควบคู่กับการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค 4.0  
ที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง การกำหนดระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ก็ต้องให้  
เกิดความสอดคล้องกัน เช่น ถ้าการปฏิบัติงานไม่ต้องเข้ามาที่สำนักงาน  
หน่วยงานก็ไม่ต้องมีการลงเวลาทำงาน แต่จะต้องกำหนดวัดค่าการทำงาน  
ในรูปแบบอื่นแทน รวมถึงความรัดกุมในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูล  
มีความสำคัญสูง ต้องกำหนดและวางมาตรการให้แน่นหนาเพื่อลดปัญหา  
ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นกับหน่วยงานต่อไป