JIMS

วารสารสหวิทยาการบริหารจัดการศาสตร์

Journal of Interdisciplinary Management Science (JIMS)

นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์

Innovation in Human Resource Management in the Artificial Intelligence Era

กฤษณา หมู่หมื่นศรี

Kritsana Mumuensri

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

Ubon Ratchathani University

E-mail: sparachit@gmail.com

(Received: 9 February 2025, Revised: 13 April 2025, Accepted: 13 April 2025)

บทคัดย่อ

เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความซับซ้อน และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ องค์กรที่ประยุกต์ใช้ AI ได้อย่างเหมาะสมจะสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และนำเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เทคโนโลยี AI เข้ามามีบทบาทสำคัญในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้เกี่ยวข้องกับการนำ AI มาใช้ในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะ การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงาน และการจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ การผสมผสาน AI เข้ากับกระบวนการเหล่านี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาด และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ขององค์กร บทความนี้ยังเน้นถึงความสำคัญของการสร้างความสมดุลระหว่างเทคโนโลยีและมนุษย์ โดยองค์กรต้องคำนึงถึงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานเพื่อให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ทั้งนี้ AI ไม่เพียงช่วยลดภาระงานที่ซ้ำซ้อน แต่ยังช่วยสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมความผูกพันในองค์กรผ่านการปรับแต่งประสบการณ์การทำงานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคล นอกจากนี้บทความยังนำเสนอผลกระทบที่สำคัญของ AI ต่อทรัพยากรมนุษย์ เช่น การลดบทบาทของงานที่ใช้แรงงานธรรมดาและการเพิ่มความต้องการในงานที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก รวมถึงความท้าทายที่องค์กรต้องเผชิญ เช่น ความเสี่ยงในการสูญเสียข้อมูลส่วนบุคคลและประเด็นด้านจริยธรรมผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างยั่งยืน บทความนี้จึงเน้นย้ำถึงความสำคัญของการปรับใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดร่วมกับการพัฒนามนุษย์ในมิติที่สมดุล เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิผลและยั่งยืน สรุปผลการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค AI โดยเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกระบวนการสรรหา พัฒนา และบริหารบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ

พร้อมเน้นความสมดุลระหว่างเทคโนโลยีกับมนุษย์ และการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อตอบรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: นวัตกรรม, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, ปัญญาประดิษฐ์

Abstract

Artificial Intelligence (AI) technology plays a crucial role in human resource management by enhancing efficiency, reducing complexity, and supporting strategic decision-making. Organizations that effectively adopt AI innovations can maintain their competitive advantage and respond efficiently to changes in the digital era. This article aims to analyze and propose strategies for human resource management in the Artificial Intelligence (AI) Era, a period where AI plays a pivotal role in both public and private sector organizations. Innovations in human resource management during this era involve the application of AI in various processes such as recruitment and selection, training and skill development, performance evaluation, and compensation and benefits management. Integrating AI into these processes enhances efficiency, reduces errors, and supports strategic decision-making within organizations The article also emphasizes the importance of balancing technology and human factors. Organizations must focus on developing employees' digital skills to adapt to rapid changes. AI not only reduces repetitive tasks but also fosters motivation and strengthens organizational engagement through tailored work experiences for individuals. Additionally, the article discusses the significant impacts of AI on human resources, such as reducing the roles of manual labor and increasing the demand for jobs requiring deep data analysis. It also addresses challenges faced by organizations, including risks of data privacy breaches and ethical concerns The findings reveal that innovative human resource management in the AI Era not only boosts operational efficiency but also promotes sustainable learning and development of human resources. This article underscores the necessity of smart technology adoption combined with balanced human development to enable organizations to effectively meet the demands of the digital age. Conclusion Human resource management in the AI era focuses on the effective application of technology in recruitment, development, and personnel management processes. It also emphasizes maintaining a balance between technology and human elements, along with developing digital skills to adapt sustainably to the changes of the digital age.

Keywords: Innovation, Human Resource Management, Artificial Intelligence Era

บทนำ

ในปัจจุบัน ยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Era) ได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในองค์กร เทคโนโลยี AI ได้เข้ามามีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพ ลดความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน และสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ เช่น การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนาทักษะ และการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (บุญเรือน ทองทิพย์, 2567) องค์กรที่สามารถประยุกต์ใช้นวัตกรรม AI อย่างเหมาะสมจะสามารถรักษาความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประยุกต์ใช้ AI ในการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพฯ เขต 2 โดยพบว่า AI ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและการบริหาร เช่น การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน รวมถึงเสนอแนวทางการเตรียมความพร้อมทั้งด้านนโยบาย บุคลากร ข้อมูล และเทคโนโลยี พร้อมพิจารณาประเด็นสำคัญ เช่น งบประมาณ จริยธรรม และความคุ้มค่าในการใช้งาน AI ในโรงเรียน (Pakdee, S., and Phetmalhkul, T. . 2024).

Kitthiwichayakul, B. ., Hongkham, W. ., & Kenaphoom , S. . (2023). ได้วิเคราะห์การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐไทยเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในบริบทของ Thailand 4.0 ที่เน้นการบริหารสมัยใหม่ด้วยเทคโนโลยี เช่น AI, Big Data และ Cloud Computing พร้อมชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเสริมทักษะดิจิทัลพื้นฐานถึงขั้นสูง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพในยุค

การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการตลาดดิจิทัลแบบ B2C ในประเทศไทย ซึ่งส่งผลอย่างมากต่อการมีส่วนร่วมของลูกค้า โดยมีการใช้ AI เพื่อการปรับแต่งเฉพาะบุคคล การวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ และแชทบอท แต่ยังเผชิญกับความท้าทายด้านความเป็นส่วนตัว อคติของอัลกอริทึม และความแตกต่างทางวัฒนธรรม จำเป็นต้องบริหารจัดการอย่างมีจริยธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นจากผู้บริโภค Kamkankaew, P., Thanitbenjasith, P. ., Sribenjachot, S. ., Sanpatanon, N. ., Phattarowas, V. ., & Thanin, P. . (2024).

แม้ว่าการใช้ AI จะมีศักยภาพในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่ก็มีปัญหาและความท้าทายหลายประการ เช่น การลดบทบาทงานที่ต้องใช้แรงงานธรรมดา ความเสี่ยงในการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล และปัญหาด้านจริยธรรม (สมชาย เทพแสง และ อัจฉริยา เทพแสง, 2567) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงต้องปรับตัวด้วยการสร้างความสมดุลระหว่างเทคโนโลยีและมนุษย์ เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะใหม่ ๆ และปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุนี้ นวัตกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์จึงมีความสำคัญในการสร้างความยั่งยืนในองค์กร บทความนี้มุ่งนำเสนอแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ใช้ AI เป็นเครื่องมือสำคัญ

ทั้งในด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ การส่งเสริมการเรียนรู้ และการจัดการความท้าทายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการของยุคดิจิทัลและสร้างความสำเร็จในระยะยาวอย่างยั่งยืน (ปาลิตา ไพศาลรุ่งพนา และ วุฒิรงค์ คงวุฒิ, 2567)

แนวคิดเกี่ยวกับคำว่านวัตกรรม

ความหมายของนวัตกรรม

นวัตกรรม หมายถึง การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ ทรัพยากร หรือเทคโนโลยี เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมหรือองค์กรอย่างมีคุณค่า โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ สังคม หรือวัฒนธรรม ทั้งในด้านสินค้า บริการ กระบวนการ หรือระบบ

นวัตกรรมว่าเป็น "ผลลัพธ์ที่เกิดจากการรวมความรู้และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์และส่งผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจและสังคม" โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทยที่มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในภาคการศึกษาและอุตสาหกรรม (นราธิป ปิติธนบดี, 2567)

การศึกษาโดย Insawang และ Pooripakdee ได้เสนอว่านวัตกรรมในธุรกิจการบริการ เช่น การพักแรมแบบแกลมปิ้ง (Glamping) เป็นตัวอย่างของการผสานเทคโนโลยีกับความยั่งยืน เพื่อสร้างความแปลกใหม่และตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่แสวงหาประสบการณ์ใหม่ (WP Insawang and SPooripakdee)

การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับนวัตกรรมการเรียนรู้ในโรงเรียน เป็นตัวอย่างของการสร้างนวัตกรรมในระบบการศึกษา ที่มีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างคุณค่าและความหมายในกระบวนการเรียนรู้ (พีรกฤต เครือลุนทีระยุทธ และธีรพงษ์ มีไธสง, 2567)

นวัตกรรมเป็น การจัดการความเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าใหม่ โดยเน้นว่าการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรเป็นตัวอย่างของนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (สุภาวดี สุทธิพิสิฐ, 2024)

นวัตกรรมในบริบทของการส่งเสริมจิตสำนึกพลเมือง โดยอธิบายว่า นวัตกรรมคือการสร้างสรรค์ที่เชื่อมโยงกับการปรับใช้ความคิดและวิธีการใหม่ เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในสังคม (อธิติยา อัจฉาสัย, 2567)

สรุปได้ว่า นวัตกรรมหมายถึงการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เกิดจากการผสานความคิดสร้างสรรค์ ความรู้ หรือเทคโนโลยี เพื่อแก้ปัญหาและเพิ่มคุณค่าในมิติต่าง ๆ เช่น สินค้า บริการ หรือกระบวนการ มุ่งเน้นประโยชน์ทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม โดยปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและความต้องการของผู้ใช้

องค์ประกอบของนวัตกรรม

นวัตกรรม หมายถึงกระบวนการสร้างสรรค์ที่ก่อให้เกิดสิ่งใหม่ โดยการพัฒนาจากฐานความรู้หรือวิธีการที่มีอยู่เดิม องค์ประกอบที่สำคัญของนวัตกรรมมีหลากหลายแนวทาง ขึ้นอยู่กับบริบทของการใช้งาน ซึ่งมักประกอบด้วย

1. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นจุดเริ่มต้นของนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการคิดนอกกรอบ และการพัฒนาแนวคิดใหม่ที่แตกต่างจากเดิม (นิรันดร์ จุลทรัพย์, 2567)

2. การวางแผนและออกแบบ (Design and Planning) เป็นขั้นตอนที่กำหนดเป้าหมาย วางโครงสร้าง และพัฒนารูปแบบของนวัตกรรมให้สอดคล้องกับเป้าหมาย (วชิระ ดวงใจดี, 2567)

3. การทดลองและประเมินผล (Testing and Evaluation) การตรวจสอบความเหมาะสมและประสิทธิภาพของนวัตกรรมผ่านการทดลองในสถานการณ์จริง (สุภาณี เส็งศรี, 2567)

4. การพัฒนาและการปรับปรุง (Development and Optimization) ปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับบริบทและความต้องการของผู้ใช้งาน (หลิว ชูหยาง, 2567)

5. การนำไปใช้จริง (Implementation) ขั้นตอนการเผยแพร่และใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมในวงกว้าง เพื่อสร้างมูลค่าและผลกระทบที่ดีต่อผู้ใช้ (นฤวุฒิ ชำนาญวงษ์, 2567)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของนวัตกรรมครอบคลุมตั้งแต่การคิดสร้างสรรค์ การวางแผน การทดลองไปจนถึงการใช้งานจริง ซึ่งทุกองค์ประกอบต้องมีการผสานความรู้ ความเข้าใจ และการปรับตัว เพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดให้กับผู้ใช้และองค์กร

ความสำคัญของคำว่านวัตกรรม

นวัตกรรม มีความสำคัญในหลากหลายบริบท ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม โดยมีบทบาทในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ความสำคัญของนวัตกรรมสามารถแบ่งออกได้เป็นหลายด้าน

1. การสร้างมูลค่าและประสิทธิภาพ นวัตกรรมช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ อีกทั้งยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน ตัวอย่างเช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในธุรกิจ ทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขัน (ศศิธร ถีสูงเนิน, 2567)

2. การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสังคม นวัตกรรมช่วยแก้ปัญหาที่ซับซ้อน เช่น การสร้างระบบจัดการขยะที่ยั่งยืนในชุมชน หรือการพัฒนานโยบายที่เหมาะสมกับการบริหารทรัพยากร (ณัฐพงษ์ คันธรส, 2567)

3. การกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ ในมิติทางเศรษฐกิจ นวัตกรรมมีบทบาทสำคัญในการสร้างงานและส่งเสริมอุตสาหกรรม ตัวอย่างเช่น การพัฒนาเทคโนโลยีสำหรับอุตสาหกรรม 4.0 ที่ช่วยเพิ่มผลิตภาพ (บงกชรัตน์ เปี่ยมสิริกมล, 2567)

4. การส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นวัตกรรมทางการศึกษาช่วยเพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ เช่น การนำเกมหรือเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างความสนใจและกระตุ้นศักยภาพของผู้เรียน (นิติ วุฒิแก้วรักษา, 2567)

สรุปได้ว่า ความสำคัญของนวัตกรรมไม่เพียงแต่ช่วยสร้างมูลค่าในด้านเศรษฐกิจ แต่ยังมีบทบาทในการพัฒนาสังคม การแก้ปัญหา และส่งเสริมศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ ทำให้นวัตกรรมกลายเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการวางแผน การพัฒนา การใช้ และการรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งในด้านการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและการสนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็น "การจัดการที่มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร และเพื่อประสิทธิผลในเชิงธุรกิจ" โดยเน้นถึงบทบาทของการฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (สุเมธ พิมพ์สราญ, 2567)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างมากในยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในภาวะที่ต้องบริหารจัดการกำลังคนอย่างจำกัด เช่น ในองค์กรท้องถิ่น (จรัส พิมพ์เปี่ยมศิริ และกัมลาศ เยาวนิจ, 2567)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือกระบวนการที่ต้องอาศัยความร่วมมือและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการในระดับชุมชน (เวชยันต์ พรหมจันทร์ และ จารุกัญญา อุดานนท์, 2567)

แรงจูงใจในการทำงานเป็นหัวใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรบริการ เช่น การขนส่งสินค้า (เนตรนิภา สังข์ทอง และ ภัทราสุขะสุคนธ์, 2567)

จากนิยาม สรุปได้ว่า กระบวนการวางแผน การพัฒนา การใช้ และการรักษาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งในด้านการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและการสนับสนุนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ รวมถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในระยะยาว

องค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายในการจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถแบ่งได้ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ความต้องการด้านบุคลากรในอนาคต และการวางแผนเพื่อให้มีทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับเป้าหมายองค์กร (สุเมธ พิมพ์สราญ, 2567)

2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) เป็นกระบวนการที่องค์กรเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อให้ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงาน (เวชยันต์ พรหมจันทร์ และจารุกัญญา อุดานนท์, 2567)

3. การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development) มุ่งเน้นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรทั้งในด้านทักษะ ความรู้ และทัศนคติ เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลง (วาสนา ดิษฐ์ประดับ และกาญจนา บุญส่ง, 2567)

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Evaluation) กระบวนการตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของพนักงานเพื่อพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพ (จีรนันท์ เพ่งพินิจ และ สุธี อยู่สถาพร, 2567)

5. การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Compensation and Benefits Management) การจัดการเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพื่อสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน (อุทิศ ทาหอม, 2567)

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อน โดยเน้นการวางแผน การพัฒนา และการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร

ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) เป็นหัวใจสำคัญของการจัดการองค์กร เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ในการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ความสำคัญของ HRM สามารถแบ่งออกได้ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน HRM ช่วยให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น การนำเทคนิคการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้ (สุเมธ พิมพ์สราญ, 2567)

2. สร้างความผูกพันในองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในระยะยาว (เวชยันต์ พรหมจันทร์ และ จารุกัญญา อุดานนท์, 2567)

3. สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ในยุคดิจิทัล HRM มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่การปรับตัวที่เหมาะสม เช่น การส่งเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีให้กับบุคลากร (วาสนา ดิษฐ์ประดับ และกาญจนา บุญส่ง, 2567)

4. ส่งเสริมความยั่งยืน HRM ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างยั่งยืน โดยเน้นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและการบริหารสวัสดิการที่ครอบคลุม (อุทิศ ทาหอม, 2567)

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในองค์กร สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และส่งเสริมความยั่งยืนในระยะยาว ทำให้ HRM กลายเป็นกลไกหลักที่ผลักดันความสำเร็จขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับยุคปัญญาประดิษฐ์

ความหมายของยุคปัญญาประดิษฐ์

ยุคปัญญาประดิษฐ์ หมายถึงช่วงเวลาที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวันและการดำเนินงานในหลากหลายมิติของสังคมและเศรษฐกิจ AI ช่วยให้การทำงานที่เคยซับซ้อนกลายเป็นเรื่องง่ายและแม่นยำมากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการประมวลผลข้อมูล การตัดสินใจ และการพัฒนาระบบอัตโนมัติ

ยุคปัญญาประดิษฐ์ว่าเป็น "ยุคของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการผสานความสามารถของ AI และมนุษย์" ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และยกระดับความคิดสร้างสรรค์ สมชาย เทพแสง และ อัจฉริยา เทพแสง ทั้งสองชี้ให้เห็นว่ายุค AI เป็นยุคที่ผู้นำองค์กรต้องปรับตัวโดยการนำกลยุทธ์ที่ใช้ "พลังอ่อนโยน" หรือ Soft Power มาช่วยสร้างแรงจูงใจในองค์กร (สมชาย เทพแสง และ อัจฉริยา เทพแสง, 2024)

ยุคปัญญาประดิษฐ์ไม่ได้แค่ช่วยในเรื่องการทำงาน แต่ยังช่วยให้การจัดการข้อมูลที่ซับซ้อนมีความแม่นยำ เช่น การใช้ AI เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มในองค์กร (วสันต์ เกิดสวัสดิ์ และ สหพัฒน์ หอมจันทร์, 2024)

การนำ AI มาใช้ในงานข่าวกรองช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก ซึ่งเป็นจุดเด่นของยุคนี้ (ปาลิตา ไพศาลรุ่งพนา และ วุฒิรงค์ คงวุฒิ, 2024) ในบริบทของห้องสมุด ยุค AI เป็นช่วงเวลาที่ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน เช่น การใช้ AI Chatbot เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ (ปริญญ์ ขวัญเรียง, 2024)

สรุปได้ว่า ยุคปัญญาประดิษฐ์เป็นยุคของการเปลี่ยนผ่านสู่การใช้งานเทคโนโลยีอัจฉริยะที่เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพในทุกด้าน ทั้งในระดับองค์กรและการใช้ชีวิตประจำวัน โดยมีบทบาทสำคัญในการกำหนดแนวทางใหม่ของการทำงานและการพัฒนาสังคม

องค์ประกอบของยุคปัญญาประดิษฐ์

ยุคปัญญาประดิษฐ์ เป็นช่วงเวลาที่ AI มีบทบาทสำคัญในทุกมิติของการดำเนินชีวิตและการพัฒนาองค์กรในหลากหลายสาขา องค์ประกอบที่สำคัญของยุคปัญญาประดิษฐ์สามารถแบ่งได้ดังนี้

1. เทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology and Innovation) เทคโนโลยี AI เช่น Machine Learning, Deep Learning และระบบอัตโนมัติ (Automation) เป็นหัวใจสำคัญของยุคนี้ โดยช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น (วสันต์ เกิดสวัสดิ์ และ สหพัฒน์ หอมจันทร์, 2567,)

2. การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรม (Social and Cultural Adaptation) การเปลี่ยนแปลงในยุค AI มีผลต่อวัฒนธรรมองค์กรและพฤติกรรมผู้บริโภค เช่น การใช้ Chatbots ในการสื่อสารและให้บริการ (วิชชุดา หมาดหยัน และ เจษฎา นกน้อย, 2567)

3. การประยุกต์ใช้ในงานเฉพาะทาง (Domain-Specific Applications) AI ถูกนำมาใช้ในงานด้านการศึกษา การแพทย์ การบริหาร และธุรกิจ เช่น การพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบไร้รอยต่อ (นิพัฒน์ ศรีสวัสดิ์, 2567)

4. ผลกระทบต่อการจ้างงาน (Employment Impact) AI มีบทบาทสำคัญในการลดต้นทุนด้านแรงงาน และในขณะเดียวกันยังสร้างความต้องการในทักษะใหม่ เช่น Data Analysis และการพัฒนาซอฟต์แวร์ (ปาลิตา ไพศาลรุ่งพนา และ วุฒิรงค์ คงวุฒิ, 2567)

5. ระบบนิเวศดิจิทัล (Digital Ecosystem) การเชื่อมต่อระหว่าง AI กับเทคโนโลยีอื่น ๆ เช่น IoT และ Cloud Computing ทำให้เกิดระบบนิเวศที่ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (วรพล ศรีเทพ และ เป็นปลื้ม เชยชม, 2567)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของยุคปัญญาประดิษฐ์ครอบคลุมทั้งด้านเทคโนโลยี วัฒนธรรม การจ้างงาน และระบบนิเวศดิจิทัล ซึ่งสะท้อนถึงความเปลี่ยนแปลงในทุกมิติของสังคมและการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน

ความสำคัญของยุคปัญญาประดิษฐ์

ยุคปัญญาประดิษฐ์เป็นช่วงเวลาที่เทคโนโลยี AI (Artificial Intelligence) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติของการดำเนินชีวิต สร้างผลกระทบเชิงบวกทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคมโดยรวม ความสำคัญของยุคปัญญาประดิษฐ์สามารถแบ่งได้ดังนี้

1. การพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กร AI ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการตัดสินใจ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและการประมวลผลอัตโนมัติ ซึ่งช่วยลดข้อผิดพลาดและต้นทุนในองค์กร (วสันต์ เกิดสวัสดิ์ และ สหพัฒน์ หอมจันทร์, 2567)

2. การส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม ในด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ AI ถูกนำมาใช้ในการสร้างระบบการเรียนรู้ส่วนบุคคลและการพัฒนาทักษะใหม่ เช่น การเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล (ปริญญ์ ขวัญเรียง, 2567)

3. ผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการสร้างงาน AI มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจดิจิทัล โดยช่วยเพิ่มผลิตภาพในภาคอุตสาหกรรมและบริการ แม้ว่าจะมีความกังวลเกี่ยวกับการทดแทนแรงงานบางประเภท แต่ก็สร้างโอกาสงานใหม่ในสายงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี (สมชาย เทพแสง และ อัจฉริยา เทพแสง, 2567)

4. การเพิ่มความแม่นยำในด้านการแพทย์ AI ช่วยในงานวินิจฉัยและการรักษาทางการแพทย์ เช่น การตรวจจับโรคในระยะเริ่มต้นและการวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพ ทำให้การดูแลผู้ป่วยมีประสิทธิภาพและแม่นยำยิ่งขึ้น (นิธิศ สมานทอง และ ชลันทร์ ทวีกุลกิจ, 2567)

5. การสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน AI ถูกนำมาใช้ในโครงการที่เกี่ยวกับความยั่งยืน เช่น การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (ปาลิตา ไพศาลรุ่งพนา และ วุฒิรงค์ คงวุฒิ, 2567)

สรุปได้ว่า ยุคปัญญาประดิษฐ์เป็นช่วงเวลาของการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญในสังคม เทคโนโลยี AI ไม่เพียงแต่ส่งเสริมประสิทธิภาพในองค์กร แต่ยังเป็นตัวขับเคลื่อนในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนและการพัฒนาที่ยั่งยืน

บทสรุป

ยุคปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence Era) หมายถึงช่วงเวลาที่เทคโนโลยี AI มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม เศรษฐกิจ และวัฒนธรรม โดยเฉพาะการนำ AI มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจ และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ AI ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นการลดต้นทุนในองค์กร การสร้างโอกาสทางธุรกิจ หรือการเพิ่มคุณภาพชีวิตของบุคคลผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่แม่นยำและยั่งยืน

องค์ประกอบของยุคปัญญาประดิษฐ์ครอบคลุมหลายด้าน ตั้งแต่การพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น Machine Learning และระบบอัตโนมัติ การประยุกต์ใช้ในภาคส่วนต่าง ๆ เช่น การแพทย์ การศึกษา และอุตสาหกรรม ไปจนถึงผลกระทบต่อวัฒนธรรมและพฤติกรรมของมนุษย์ การสร้างระบบนิเวศดิจิทัล (Digital Ecosystem) ช่วยเชื่อมโยง AI กับเทคโนโลยีอื่น ๆ เช่น IoT และ Cloud Computing ส่งผลให้การดำเนินงานในยุคนี้สามารถตอบสนองความต้องการที่ซับซ้อนของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของยุคปัญญาประดิษฐ์อยู่ที่การเป็นเครื่องมือในการสร้างความยั่งยืนในระดับโลก เทคโนโลยี AI ไม่เพียงแต่ช่วยในด้านการพัฒนาประสิทธิภาพในองค์กร แต่ยังส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ เช่น การพัฒนาระบบการศึกษา การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ยุคนี้จึงเป็นตัวอย่างของการผสานเทคโนโลยีและมนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงที่สร้างคุณค่าทั้งในระดับบุคคลและสังคม

องค์ความรู้ใหม่

ในยุคที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกด้านของชีวิตมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ได้รับผลกระทบในลักษณะที่เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานอย่างรอบด้าน ตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา และการสร้างประสบการณ์การทำงานสำหรับพนักงาน

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาโมเดลที่ช่วยให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุค AI มีประสิทธิภาพ โดยเน้นถึงการนำ AI มาใช้เป็นนวัตกรรมในกระบวนการสำคัญ พร้อมทั้งประเมินข้อดีและข้อท้าทาย เพื่อเป็นแนวทางสำหรับองค์กรที่ต้องการเปลี่ยนผ่านไปสู่อนาคตของการทำงานอย่างยั่งยืนโดยแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. Intelligent Talent Acquisition (ITA)การสรรหาและคัดเลือกด้วย AI
2. Personalized Employee Development (PED) การพัฒนาพนักงานแบบเฉพาะบุคคล
3. AI-Powered Workforce Analytics (AWA) การวิเคราะห์ข้อมูลทรัพยากรมนุษย์เชิงลึก
4. Enhanced Employee Experience (EEX) การสร้างประสบการณ์การทำงานที่ดีขึ้น
5. Ethical AI Governance (EAG) การกำกับดูแล AI อย่างมีจริยธรรม

องค์ประกอบหลัก	รายละเอียด	ข้อดี	ข้อท้าทาย
1. Intelligent Talent Acquisition (ITA)	การนำ AI มาช่วยในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เช่น การใช้ AI ในการคัดกรอง และการวิเคราะห์คุณสมบัติผู้สมัคร	- ลดเวลาในการคัดเลือกผู้สมัคร - เพิ่มความแม่นยำและลดอคติในการตัดสินใจ	- ความเสี่ยงเรื่องอคติในอัลกอริทึม - ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลผู้สมัคร
2. Personalized Employee Development (PED)	การพัฒนาทักษะพนักงานโดยใช้ AI วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม	- เพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาทักษะ - เสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน	- ต้องการข้อมูลส่วนบุคคลที่หลากหลายและครบถ้วน - ความซับซ้อนในการออกแบบระบบ
3. AI-Powered Workforce Analytics (AWA)	การใช้ AI ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เข้าใจแนวโน้มและพฤติกรรมของพนักงาน เช่น การคาดการณ์การลาออก หรือการวางแผนกำลังคน	- ช่วยในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ - ลดค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์	- ความถูกต้องของข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ - ความท้าทายในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล
4. Enhanced Employee Experience (EEX)	การใช้เทคโนโลยี AI เพื่อปรับปรุงประสบการณ์การทำงาน เช่น แชทบอทช่วยตอบคำถาม หรือการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน	- เพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน - สร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	- ความยากในการปรับตัวของพนักงานบางกลุ่ม - ความซับซ้อนในการบูรณาการเทคโนโลยี
5. Ethical AI Governance (EAG)	การกำกับดูแลการใช้งาน AI ในองค์กรอย่างมีจริยธรรม เช่น การออกนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและการปกป้องข้อมูล	- สร้างความเชื่อมั่นในองค์กร - ลดความเสี่ยงทางกฎหมายและชื่อเสียง	- การพัฒนาแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมและชัดเจน - ความยากในการตรวจสอบและควบคุมการใช้งาน AI

ตารางที่ 1 ตารางแสดงนวัตกรรมการบริหารทรัพย์ยากรมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์

เอกสารอ้างอิง

จรัส พิมพ์เปี่ยมศิริ และ กัมลาศ เยาวนิจ. (2567). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรท้องถิ่น. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัย*, 8(3), 20–35.

จีรนันท์ เพ่งพินิจ และ สุธี อยู่สถาพร. (2567). การบริหารการประเมินผลในภาครัฐและเอกชน. *วารสารสังคมศาสตร์นิติศาสตร์*, 10(2), 50–65.

นราธิป ปิติธนบดี. (2567). แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดรู้เรื่องนวัตกรรม. *วารสารห้องสมุด สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย*, 40(1), 23–34.

นฤวุฒิ ชำนาญวงษ์. (2567). การบริหารสถานศึกษาสู่การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21. *วารสารวิจัยและนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน*, 15(1), 75–90.

นิธิศ สมานทอง และ ชลันทร์ ทวีกุลกิจ. (2567). การนำ AI มาช่วยวินิจฉัยโรคในผู้ป่วยสูงอายุ. *วารสารราชประชาสมาสัย*, 8(3), 30–45.

นิพัฒน์ ศรีสวัสดิ์. (2567). ระบบนิเวศดิจิทัลสำหรับการเรียนรู้ในยุคปัญญาประดิษฐ์. *Journal of Digital Education and Learning*.

นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2567). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในยุคดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 10(1), 55–68.

เนตรนิภา สังข์ทอง และ ภัทราสุขะสุคนธ์. (2567). แรงจูงใจในการทำงานและผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารศิลปศาสตร์*, 7(2), 50–70.

บุญเรือน ทองทิพย์. (2567). รูปแบบการพัฒนาศักยภาพและประสิทธิภาพของบริษัทรักษาความปลอดภัยในยุคดิจิทัล. *วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์*, 10(2), 45–60.

ปริญญ์ ขวัญเรียง. (2567). แนวทางการพัฒนาห้องสมุดในยุค AI. *วารสารห้องสมุด สมาคมห้องสมุดแห่งประเทศไทย*, 10(1), 23–34.

ปาลิตา ไพศาลรุ่งพนา และ วุฒิรงค์ คงวุฒิ. (2567). แนวทางการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในงานข่าวกรอง. *วารสารวิชาการโรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า*, 15(1), 80–95.

พีรกฤต เครือลุนทีระยุทธ และ ธีรพงษ์ มีไธสง. (2567). การบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้. *วารสารวิจัยนวัตกรรม*, 20(3), 89–105.

วชิระ ดวงใจดี. (2567). การพัฒนากรอบหลักสูตรที่อิงทุนชุมชน. *Journal of Information and Learning*, 18(3), 80–95.

วรพล ศรีเทพ และ เป็นปลื้ม เชยชม. (2567). การจัดการระบบนิเวศดิจิทัลในยุคปัญญาประดิษฐ์. *วารสารครุศาสตร์*.

วสันต์ เกิดสวัสดิ์ และ สหพัฒน์ หอมจันทร์. (2567). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI ในการพัฒนาองค์กร. *วารสารสหวิทยาการ*, 12(3), 55–70.

วาสนา ดิษฐ์ประดับ และ กาญจนา บุญส่ง. (2567). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านกระบวนการเรียนรู้. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18(4), 100–120.

วิชชุดา หมาดหยัน และ เจษฎา นกน้อย. (2567). ผลกระทบของปัญญาประดิษฐ์ต่อวัฒนธรรมองค์กร. *Journal of Roi Kaensarn*.

เวชยันต์ พรหมจันทร์ และ จารุกัญญา อุดานนท์. (2567). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารมนุษยศาสตร์*, 15(1), 45–60.

สมชาย เทพแสง และ อัจฉริยา เทพแสง. (2567). บทบาทของ AI ในการพัฒนา Soft Power. *วารสารสหวิทยาการ*, 12(2), 40–55.

สุภาณี เส็งศรี. (2567). การสร้างเสริมศักยภาพครูนวัตกรด้วยกลยุทธ์เชิงบูรณาการ. *Journal of Information and Learning*, 18(2), 110–130.

สุภาวดี สุทธิพิสิฐ. (2567). นวัตกรรมดิจิทัลในองค์กร: การจัดการและการเปลี่ยนแปลง. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 12(3), 40–55.

สุเมธ พิมพ์สราญ. (2567). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล. *วารสารการตลาดและการจัดการ*, 10(2), 30–45.

หลิว ชูหยาง. (2567). การพัฒนาศิลปะภาพพิมพ์แกะไม้เพื่อการตลาดสมัยใหม่. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 22(1), 45–60.

อธิติยา อัจฉาสัย. (2567). การส่งเสริมจิตสำนึกพลเมืองด้วยนวัตกรรม. *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรม*, 10(1), 78–92.

อุทิศ ทาหอม. (2567). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนในองค์กรภาครัฐ. *วารสารนวัตกรรมการบริหารรัฐกิจ*, 12(2), 85–95.

Kitthiwichayakul, B. ., Hongkham, W. ., & Kenaphoom , S. . (2023). Developing Digital Skills of Government Personnel for Digital Government Transformation. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews, 3*(3), 103–114.

Kamkankaew, P., Thanitbenjasith, P. ., Sribenjachot, S. ., Sanpatanon, N. ., Phattarowas, V. ., & Thanin, P. . (2024). How Artificial Intelligence is Helping Businesses Grow and Thrive: The Transformative Role of Artificial Intelligence in Thai B2C Digital Marketing. *International Journal of Sociologies and Anthropologies Science Reviews, 4*(1), 137–164.

Pakdee, S., & Phetmalhkul, T. . (2024). Guidelines for Application Artificial Intelligence (AI) in Education under the Secondary Educational Service Area Office Bangkok 2. Interdisciplinary Academic and Research Journal, 4(6), 555–572.

WP Insawang และ S Pooripakdee. (2024). การให้ความหมายและแนวโน้มของนวัตกรรมการบริการที่พักแรมแบบแกลมปิ้ง. *Songklanakarin Journal of Social Sciences, 56*(2), 45-60.