

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์
มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร
Guidelines for Human Resource Development to Promote the Application of
Artificial Intelligence in the Organizational Operations

นิสรา ใจชื่อ¹ วันวร จะนู²
Nissara Jaisue, wanvorn janu

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ศึกษาประโยชน์ของปัญญาประดิษฐ์กับการทำงานขององค์กร และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร โดยแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร ผู้เขียนบทความมีข้อเสนอแนะได้แก่ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นและสร้างความตระหนักของบุคลากรในองค์กรในการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่องานขององค์กรซึ่งปัญญาประดิษฐ์มีบทบาทในการทำงานขององค์กร ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น 2) พัฒนาศักยภาพขององค์กรให้ชัดเจน พิจารณาถึงสิ่งที่คาดหวังและต้องการเติบโตในอนาคต และสื่อสารให้บุคคลในองค์กรได้ทราบเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม 3) ศึกษาและออกแบบการนำปัญญาประดิษฐ์ ที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงานขององค์กร 4) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านปัญญาประดิษฐ์ โดยพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ที่เหมาะสมกับบุคลากร และทรัพยากรขององค์กร 5) ดำเนินการสำรวจการประยุกต์ใช้ในการนำปัญญาประดิษฐ์ ไปใช้ในการทำงานขององค์กร 6) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และ 7) ประเมินผลการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร

คำสำคัญ (Keywords): การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์; ปัญญาประดิษฐ์

Abstract

This academic article aimed to: 1) study methods of human resource development; 2) examine the benefits of the artificial intelligence for the organizational operations; and 3) propose guidelines for the human resource development to promote the application of artificial intelligence in the organizational operations. The proposed guidelines included: 1) analyzing the necessary and raising awareness among organizational personnel for change by

Received: 2025-03-22 Revised: 2025-04-16 Accepted: 2025-04-19

¹ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University. E-mail: nissara.jai@dpu.ac.th

² คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ Faculty of Public Administration, Dhurakij Pundit University. E-mail: wanvorn.janu@dpu.ac.th

considering the evolving environment and its impact on operations, where artificial intelligence plays a role in expediting organizational operations; 2) developing clear organizational vision by reflecting on future expectations and growth, and communicating them with the to personnel to foster engagement; 3) studying and designing the appropriate integration of the artificial intelligence into organizational operations; 4) developing human resources within the organization in the field of artificial Intelligence by enhancing skills, knowledge, abilities, and attitudes towards the use of the artificial intelligence, employing diverse methods suitable for the personnel and resources of the organization; 5) conducting a survey on the application of artificial intelligence in the work processes of the organization; 6) motivating personnel to continuously integrate artificial intelligence into the organizational operations; and 7) evaluating the results of applying the artificial intelligence in the organizational operations.

Keywords: human resource development; artificial intelligence

บทนำ (Introduction)

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หมายถึง ศาสตร์ที่รวบรวมองค์ความรู้ในหลายสาขาวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ มาพัฒนาให้เครื่องจักรหรือระบบคอมพิวเตอร์มีความชาญฉลาดสามารถคิด คำนวณ วิเคราะห์ เรียนรู้ และตัดสินใจโดยใช้เหตุผลได้เสมือนสมองของมนุษย์ และสามารถเรียนรู้ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของปัญญาประดิษฐ์เองได้ (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.), 2567) ปัญญาประดิษฐ์ (AI: Artificial Intelligence) มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานขององค์กร การนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในองค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้ซึ่งการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะ ความรู้ และความสามารถที่เหมาะสม ซึ่งการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่สามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรได้ต่อไป

ปัญญาประดิษฐ์ (AI: Artificial Intelligence) มีประโยชน์ที่หลากหลาย เช่น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว สรุปข้อมูลได้ นำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจได้ สามารถสร้างสรรค์ผลงานขององค์กรที่มีความหลากหลาย ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและองค์กรได้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้บุคลากรมีศักยภาพหรือความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่ให้น่าออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ศิริพร แยม นิล, 2563: 23) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร ให้มีความสามารถสร้างสรรค์ในการพัฒนางานใหม่ ๆ ลดเวลา และขั้นตอนการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น หากองค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์ได้อย่างเต็มที่ จะช่วยส่งเสริมความสามารถให้องค์กรมีศักยภาพที่สามารถแข่งขันได้ ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ปัญญาประดิษฐ์ (AI: Artificial Intelligence) มีความสำคัญต่อความท้าทายในการทำงานขององค์กรที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายด้าน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีด้านปัญญาประดิษฐ์ที่มี

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากองค์กรสามารถพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีทักษะความสามารถในการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ มีแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งผลต่อการเติบโตก้าวหน้าขององค์กรต่อไป บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ศึกษาประโยชน์ของปัญญาประดิษฐ์กับการทำงานขององค์กร และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร

เนื้อหา (Content)

ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลายหลายแนวคิด ดังนี้ Swanson และ Holton (2001) (อ้างถึงใน ศิริพร แยมนิล, 2563: 19) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปสาระสำคัญ คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการทำงานของคนในระบบการผลิต Swanson และ Holton (2001) (อ้างถึงใน ศิริพร แยมนิล, 2563: 19) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Foundations of HRD ว่าเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การสร้างเสริมความสำเร็จ ทั้งในส่วนของปัจเจกบุคคลและองค์กรใน 2 มิติ คือ 1) มิติด้านการเรียนรู้ (Learning) และ 2) มิติด้านผลการปฏิบัติงาน (Performance) โดยในมิติด้านการเรียนรู้ นั้น เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ครอบคลุมทั้งการเรียนรู้ทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและในระดับองค์กร (Individual and Organization Learning) โดยการเรียนรู้ในระดับปัจเจกบุคคล หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมหรือศักยภาพของบุคคล ซึ่งมีได้เป็นผลจากการเจริญเติบโตทางด้านร่างกาย ส่วนการเรียนรู้ในระดับองค์กร หมายถึง ผลรวมของการเรียนรู้ของผู้นในองค์กร สำหรับมิติด้านผลการปฏิบัติงาน เป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การเสริมสร้างผลการปฏิบัติงานทั้งของตัวพนักงานเองและขององค์กร (Individual and Organization Performances) ซึ่งผลการปฏิบัติงานในที่นี้ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในการทำให้บรรลุผลการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง จนเกิดผลลัพธ์ตามภารกิจขององค์กร ซึ่งผลการปฏิบัติงานระดับปัจเจกบุคคลและองค์กร ต่างก็มีวัตถุประสงค์เพื่อความสำเร็จของสมาชิกทุกคนและขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ Nadler & Nadler (1997) (อ้างถึงใน ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี, 2563: 9) ได้ให้ความหมาย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดขึ้นในเวลาที่เหมาะสมและเหมาะสมเพื่อทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2562: 157) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี ให้มีกำลังใจรักงาน และให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริภาพรรณ ถ้ายเจริญ (2565: 222) ได้กล่าวถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดกระบวนการหรือกิจกรรมที่มุ่งสร้างเสริมความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการรับผิดชอบงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดกระบวนการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น และมีคุณลักษณะที่มีความ

พร้อมต่อการปฏิบัติงาน เพิ่มศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และบรรลุเป้าหมายสร้างศักยภาพที่เติบโตในภาพรวมขององค์กรต่อไป

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่หลากหลายแนวคิด ดังนี้ จีระประภา อัครบวร (2561) (อ้างถึงใน ศิริพร แยมินิล, 2563: 48-52) ได้กล่าวถึงเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคล มีเครื่องมือที่หลากหลาย โดยสรุปสาระสำคัญ เช่น 1) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการหรือกิจกรรมที่ออกแบบเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่จำเป็นในการทำงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้ปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม นำไปสู่การเพิ่มผลผลิตต่อองค์กร เกิดผลสำเร็จต่อองค์กร 2) การสอนงาน (Coaching) เป็นเครื่องมือที่ออกแบบเพื่อพัฒนาความสามารถเฉพาะบุคคลของพนักงาน มีการกำหนดเป้าหมายที่คาดหวังจะเกิดขึ้น ระหว่างผู้สอนและผู้ปฏิบัติงานที่ต้องตกลงร่วมกัน อาศัยข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถนำสิ่งที่สอนไปปฏิบัติได้จริง 3) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) เป็นการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ในการเข้าถึงเนื้อหาสาระ แทนการเข้าอบรมในหลักสูตรฝึกอบรมแบบดั้งเดิม ซึ่งช่วยอำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงความรู้ได้ตลอดเวลา และ 4) การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เป็นการผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้หลาย ๆ รูปแบบเข้าด้วยกัน เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การใช้ E-Learning ผสมผสานกับการเรียนรู้ในห้องเรียน ทำให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้หลายช่องทางมากขึ้น ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ (2565: 224-226) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคคล สรุปได้คือ การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการทำงานเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคคลดีขึ้น โดยวิธีการในการพัฒนาบุคคลสามารถทำได้ เช่น การฝึกอบรม ตลอดจนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เช่น การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในรูปแบบของการจัดการออกแบบลักษณะงานที่แตกต่างจากเดิมให้บุคลากรได้รับผิชอบ โดยเนื้อหาหรือขอบเขตงานจะเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) คือ การจัดการให้บุคคลรับภาระงานในปริมาณที่เพิ่มขึ้นจากเดิม เพื่อบริการเปลี่ยนแปลงขององค์กรหรือความก้าวหน้าของบุคลากรนั้น ๆ ในอนาคต การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) คือ การมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติงานโครงการให้สำเร็จภายในระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนด ซึ่งบุคคลจะได้เรียนรู้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีม ทำให้บุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานเชิงปฏิบัติได้ดีขึ้น การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) คือ การให้บุคลากรได้มีการสลับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานจากตำแหน่งหนึ่งที่อยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเชิงลึกและเชิงกว้าง การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) การให้บุคลากรเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้แก่บุคลากรภายในองค์กร ซึ่งการถ่ายทอดความรู้ให้ผู้อื่นเข้าใจ วิทยากรต้องมีการเตรียมตัว ศึกษาข้อมูล ทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เกี่ยวกับงาน เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลากหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม (Training) การสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) ซึ่งเป็นการผสมผสานรูปแบบการเรียนรู้หลาย ๆ รูปแบบเข้าด้วยกัน การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) ให้บุคลากรได้รับผิชอบ โดยเนื้อหาหรือขอบเขตงานจะเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรมี

ความสามารถในการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) คือ การจัดการให้บุคคลรับภาระงานในปริมาณที่เพิ่มขึ้นจากเดิม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์การหรือความก้าวหน้าของบุคลากรนั้น ๆ ในอนาคต การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) คือ การมอบหมายให้บุคคลปฏิบัติงานโครงการให้สำเร็จภายในระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนด หรือ การมอบหมายจากองค์การให้เป็นวิทยากร เป็นต้น

ความหมายปัญญาประดิษฐ์

ปัญญาประดิษฐ์ (AI: Artificial Intelligence) มีนักวิชาการให้ความหมายปัญญาประดิษฐ์ ที่หลากหลายแนวคิด ดังนี้ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (2563: 10) นิยาม AI หรือ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) คือ เทคโนโลยีการสร้างความสามารถให้แก่ เครื่องจักร และคอมพิวเตอร์ ด้วยอัลกอริทึมและกลุ่มเครื่องมือทางสถิติ เพื่อสร้างซอฟต์แวร์ทรงปัญญา ที่สามารถเลียนแบบความสามารถของมนุษย์ที่ซับซ้อนได้ สอดคล้องกับ เดซอท์ มณีธรรม และธนบรรณ ตะหวี (2563: 3) ได้กล่าวถึง ปัญญาประดิษฐ์ (AI: Artificial Intelligence) คือ เทคโนโลยีที่สามารถเรียนรู้และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง โดยระบบ AI จะนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาตนเองหรือระบบให้ชาญฉลาดขึ้น โดยการทำงานนี้ ระบบจะจำลองการทำงานให้ฉลาดหรือเทียบเท่ากับระบบสมองของมนุษย์มากที่สุด ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นวิทยาการทางคอมพิวเตอร์และการประมวลผลแขนงหนึ่ง ที่นักวิทยาศาสตร์และผู้เชี่ยวชาญ มีความพยายามที่จะพัฒนาให้ระบบ AI มีความสามารถในทุก ๆ ด้าน เช่น การแสดงหลักการและเหตุผล ตลอดจนการแก้ปัญหาต่างๆ โดยอ้างอิงจากหลักการและข้อมูลที่มีอยู่ เพื่อประมวลผลและแสดงผลออกมาได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง และสามารถนำไปใช้งานได้จริง สอดคล้องกับ สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2564) ได้กล่าวถึง AI ย่อมาจาก Artificial Intelligence โดยภาษาไทยใช้คำว่า ปัญญาประดิษฐ์ หมายถึง ระบบประมวลผลของคอมพิวเตอร์ หุ่นยนต์ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ที่มีการวิเคราะห์เชิงลึกคล้ายความฉลาดของมนุษย์ และสามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นการกระทำได้ กระบวนการเรียนรู้ของ AI นี้ ไม่ต่างจากการเรียนรู้ของมนุษย์ เป็นกระบวนการจดจำ ทำความเข้าใจ ตอบสนองต่อภาษา ตัดสินใจ และแก้ไขปัญหา โดยอาศัยข้อมูลจำนวนมากที่มีลักษณะซ้ำ ๆ เหมือนกัน ทั้งนี้ การใช้ AI ที่ถูกต้อง เหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์และเลือกสรรให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการใช้งาน สอดคล้องกับ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (ม.ป.ป.) ได้ให้ความหมาย เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) หมายถึง เทคโนโลยีการสร้างเครื่องจักรให้มีคุณลักษณะทางด้านสติปัญญาและความฉลาดเหมือนมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็น การคิดได้แบบมนุษย์ การกระทำได้แบบมนุษย์ การคิดอย่างมีเหตุผล และการกระทำอย่างมีเหตุผล

กล่าวโดยสรุป ปัญญาประดิษฐ์ (AI: Artificial Intelligence) หมายถึง เทคโนโลยีที่เลียนแบบการทำงานของมนุษย์ โดยมีการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้มีคุณลักษณะทางด้านสติปัญญาและความฉลาดเหมือนมนุษย์ โดยเป็นเทคโนโลยีที่มุ่งสร้างเครื่องจักรหรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้มีความสามารถในการคิดเรียนรู้ และแก้ปัญหาเหมือนมนุษย์ สามารถวิเคราะห์ข้อมูล ตัดสินใจ และปรับปรุงตัวเองเพื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ประโยชน์ของปัญญาประดิษฐ์กับการทำงานขององค์การ

ประโยชน์ของปัญญาประดิษฐ์กับการทำงานขององค์การ มีนักวิชาการให้แนวคิดประโยชน์ของปัญญาประดิษฐ์กับการทำงานขององค์การที่หลากหลาย ดังนี้ สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์

(2564) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของการนำ AI มาใช้ในการให้บริการของภาครัฐ มีอย่างน้อย 4 ประการ คือ 1) การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐสามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ของ AI ไปช่วยในกระบวนการออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ลดความซ้ำซ้อนของงาน ลดข้อผิดพลาดในการให้บริการ ลดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ 2) ช่วยพัฒนาบริการภาครัฐใหม่ ๆ และทำให้มีคุณภาพมากขึ้น เช่น การแก้ไขปัญหาการจราจรติดขัด การวินิจฉัยโรค เป็นต้น 3) ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน โดย AI สามารถช่วยปรับปรุงประสบการณ์ของผู้ที่มาใช้บริการจากภาครัฐให้ดีขึ้นได้ โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ที่เก็บรวบรวมจากการใช้บริการของประชาชนที่ผ่านมา และ 4) ทำน้อยแต่ได้มาก การนำ AI มาใช้ จะช่วยให้ภาครัฐได้ผลลัพธ์จากการดำเนินงานที่ดีขึ้น เพราะ AI เป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจเลือกการดำเนินงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ในขณะที่ใช้คนน้อยลง ใช้งบประมาณน้อยลง แต่สามารถให้บริการประชาชนได้เพิ่มมากขึ้น ครอบคลุมมากขึ้น นอกจากนี้ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ โดยเป็นหนึ่งในเทคโนโลยีที่ได้รับความสนใจมาก เนื่องจากเทคโนโลยี AI ก่อให้เกิดประโยชน์ในงานหลากหลายประเภท และช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กรได้ ทั้งยังมีแนวโน้มที่จะถูกใช้ร่วมกับเทคโนโลยี Cloud Computing และ Big Data ซึ่งทำให้เกิดการส่งถ่ายข้อมูลไปมาระหว่างเครื่องจักรในระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เมื่อเครื่องจักรหนึ่งสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ขึ้นมาได้ จะสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้นี้ไปยังเครื่องจักรอื่น ๆ ภายในเวลาอันรวดเร็ว จึงทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ใหม่ที่ต่อยอดจากความรู้เดิมอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) (2567) ได้กล่าวถึง ตัวอย่างของการประยุกต์ใช้ AI เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล : AI ถูกใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ในธุรกิจเพื่อช่วยในการตัดสินใจและสร้างกลยุทธ์การรักษาทางการแพทย์ : AI ช่วยในการวินิจฉัยโรค เป็นต้น การพัฒนารถยนต์ไร้คนขับ : ที่ใช้ AI ในการนำทางและตัดสินใจในสภาพแวดล้อมจริง การเข้าใจพื้นฐานและการทำงานของ AI จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เราปรับตัวและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีนี้ได้อย่างเต็มที่ การพัฒนา AI ยังมาพร้อมกับความท้าทายทั้งด้านเทคโนโลยีและจริยธรรมที่ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ

กล่าวโดยสรุป ประโยชน์ของปัญญาประดิษฐ์กับการทำงานขององค์กร มีประโยชน์หลากหลาย เช่น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานปัญญาประดิษฐ์สามารถทำงานในปริมาณมากได้อย่างรวดเร็ว ลดงานที่ทำซ้ำ ๆ ทำให้บุคลากรมีเวลาไปทำงานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น พัฒนาการบริการลูกค้าใหม่ ๆ และทำให้มีคุณภาพมากขึ้น สามารถนำเสนอสินค้าและบริการที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ปัญญาประดิษฐ์สามารถวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ ประมวลผล และสรุปผลได้อย่างรวดเร็ว ลดเวลาและขั้นตอนการทำงาน สามารถทำงานให้กับบุคลากรในองค์กรได้ โดยผู้ใช้งานควรเข้าใจพื้นฐานการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ พิจารณาอย่างรอบคอบในการใช้งาน และมีจริยธรรมในการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ จะสามารถเป็นประโยชน์ต่อการทำงานขององค์กรต่อไป

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร มีนักวิชาการให้แนวคิดที่หลากหลาย ดังนี้ ธัญญลักษณ์ บุญตามหนูน (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยี AI (Machine Learning) ในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านบุคคล (การรับรู้ความสามารถของตนเอง) ที่

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น ในการนำเทคโนโลยี AI (Machine Learning) มาใช้ในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงการสื่อสารความรู้และความเข้าใจแก่พนักงานเกี่ยวกับเทคโนโลยี AI (Machine Learning) ทั้งในด้านการใช้งานและประโยชน์ที่จะได้รับ และจะต้องวางแผนกำหนดนโยบายขององค์กร รวมถึงการมอบหมายงานให้แก่พนักงาน ให้มีความสอดคล้องกับการนำเทคโนโลยี AI (Machine Learning) มาใช้ เพื่อให้พนักงานเกิดการยอมรับในรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไป นอกจากนี้ ญัฐรดา เหมือนเดช (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการประยุกต์ใช้ AI ในงานบัญชี ได้แก่ ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ประกอบไปด้วย การลดเวลาการทำงาน ได้ผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ถูกต้อง เชื่อถือ การใช้งานได้ง่าย และปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อิทธิพลจากสังคม วัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะ ด้านคอมพิวเตอร์ อายุ และทัศนคติส่วนตัว นอกจากนี้ พรทิพย์ ที. พูนยานัน (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัย ผลการวิจัยพบว่า 1) การรับรู้การใช้งานง่ายมีอิทธิพลต่อการรับรู้ประโยชน์ของปัญญาประดิษฐ์ในงาน อสังหาริมทรัพย์ 2) การรับรู้การใช้งานง่าย และการรับรู้ประโยชน์ในการใช้มีอิทธิพลต่อทัศนคติการใช้งาน ปัญญาประดิษฐ์ในงานอสังหาริมทรัพย์ และ 3) ทัศนคติการใช้งานมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมตั้งใจนำไปใช้ ปัญญาประดิษฐ์ในงานอสังหาริมทรัพย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ ศุภณัฐ จันสกุล (2566) ได้ทำการศึกษาวิจัย ผลการวิจัยสรุปสาระสำคัญ คือ ปัญญาประดิษฐ์สร้างสรรค์มีศักยภาพในการเพิ่ม ประสิทธิภาพ และลดขั้นตอนการทำงานของกระบวนการสร้างสรรค์โฆษณา จากคุณสมบัติในการทำงานได้ แบบอัตโนมัติ และถึงแม้ว่าปัญญาประดิษฐ์สร้างสรรค์จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างมาก แต่การใช้งานยังคงต้องการการควบคุม และการตัดสินใจโดยมนุษย์ เพื่อให้ผลลัพธ์มีความถูกต้อง และมี คุณภาพสูง ผลการวิจัยเน้นย้ำถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และปัญญาประดิษฐ์ สร้างสรรค์ ด้านการบริหารจัดการองค์กรเพื่อส่งเสริมการปรับใช้งานปัญญาประดิษฐ์สร้างสรรค์ องค์กรควร เน้นการฝึกอบรม และพัฒนาทักษะการใช้งานปัญญาประดิษฐ์สร้างสรรค์ของบุคลากร เพื่อให้กระบวนการ ทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ สุธิณี ฤกษ์ขำ (2560: 19) ได้กล่าวถึง กระบวนการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ สรุปสาระสำคัญได้ 4 ขั้นตอน คือ 1) การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ สามารถเลือกดำเนินกิจกรรมที่มีความสำคัญเร่งด่วนที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร 2) ออกแบบกิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นต้น 3) การนำแผนกิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติจริง และ 4) การประเมินผลกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมไปถึงการทำให้ มีข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ สมยศ นาวิการ (2549: 288-290) ได้กล่าวถึง การจูงใจจะกระหน่ำต่อการปฏิบัติงาน สรุป สาระสำคัญ คือ ผลการปฏิบัติงานจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสามอย่าง ความสามารถ สภาพแวดล้อม และแรงจูงใจ ถ้า บุคคลมีความสามารถที่จำเป็นถูกสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อมขององค์กร และถูกจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว บุคคลมีโอกาสดีที่สุดที่จะบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือบุคคลพัฒนาความสามารถด้วยวิธีการที่ หลากหลาย เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน เป็นต้น แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของบุคคล เพราะว่าการ จูงใจจะกระหน่ำต่อผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจ เช่น แรงจูงใจภายนอกและภายใน (Extrinsic and Intrinsic Motivation) แรงจูงใจจากภายนอกจะเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของงาน โดยปกติจะถูกประยุกต์ ใช้โดย บุคคล เช่น รายได้ สวัสดิการ เป็นต้น แรงจูงใจจากภายในจะเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคล และงาน และโดยปกติจะถูกประยุกต์ใช้ด้วยตนเอง เช่น ความรู้สึกทางความสำเร็จ ความท้าทาย เป็นต้น

หน้าที่สำคัญของผู้บริหารอย่างหนึ่ง คือ การสร้างและพัฒนาสภาพแวดล้อมที่บุคคลจะถูกจูงใจให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร ในมุมมองของผู้เขียนบทความขอเสนอแนวทาง ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นและสร้างความตระหนักของบุคลากรในองค์กรในการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งปัญญาประดิษฐ์มีบทบาทในการทำงานขององค์กร ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ให้กับองค์กร 2) พัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ชัดเจน พิจารณาถึงสิ่งที่คาดหวังและต้องการเติบโตในอนาคต และสื่อสารให้บุคคลในองค์กรได้ทราบเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม 3) ศึกษาและออกแบบการนำปัญญาประดิษฐ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงานขององค์กร 4) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านปัญญาประดิษฐ์ โดยพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI: Artificial Intelligence) โดยใช้วิธีการที่หลากหลายที่เหมาะสมกับบุคลากร และทรัพยากรขององค์กร เช่น พัฒนาผ่านการฝึกอบรม (Training) การสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เช่น การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) และเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรมในห้อง เพื่อฝึกปฏิบัติการใช้งานด้านปัญญาประดิษฐ์ เป็นต้น หรือการมอบหมายโครงการ (Project Assignment) ในการพัฒนานวัตกรรมจากปัญญาประดิษฐ์ การให้เป็นวิทยากรบรรยายภายในองค์กร และภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในการถ่ายทอดความรู้ด้านปัญญาประดิษฐ์ในงานใช้งานในองค์กรต่อไป 5) ดำเนินการสำรวจการประยุกต์ใช้ในการนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในการทำงานขององค์กร ศึกษาถึงความสำเร็จในการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ ปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการทำงานขององค์กร 6) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การให้รางวัล การสนับสนุนด้านอื่น ๆ เช่น การยกย่องชมเชย การมอบหมายโครงการที่ท้าทาย เป็นต้น และ 7) ประเมินผลการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร เช่น การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI: Artificial Intelligence) มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งไว้หรือไม่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการทำงานขององค์กรอย่างไรมีข้อควรปรับปรุง หรือควรพัฒนาต่อในเรื่องใด และปรับปรุงพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรและองค์กรต่อไป

บทสรุป (Conclusion)

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) หมายถึง ศาสตร์ที่รวบรวมองค์ความรู้ในหลายสาขาวิชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านวิทยาศาสตร์และวิศวกรรมศาสตร์ มาพัฒนาให้เครื่องจักรหรือระบบคอมพิวเตอร์มีความชาญฉลาดสามารถคิด คำนวณ วิเคราะห์ เรียนรู้ และตัดสินใจโดยใช้เหตุผลได้เสมือนสมองของมนุษย์ (สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.), 2567) ปัญญาประดิษฐ์ (AI: Artificial Intelligence) มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานขององค์กร การนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในองค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีส่วนสำคัญประการหนึ่งต่อการเติบโตขององค์กร โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การจัดกระบวนการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี

ยิ่งขึ้น และมีคุณลักษณะที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีหลากหลายวิธี เช่น การฝึกอบรม (Training) การสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เป็นต้น แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร ผู้เขียนบทความนำเสนอ คือ 1) การวิเคราะห์ความจำเป็นและสร้างความตระหนักของบุคลากรในองค์กรในการเปลี่ยนแปลง 2) พัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ชัดเจน 3) ศึกษาและออกแบบการนำปัญญาประดิษฐ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงานขององค์กร 4) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านปัญญาประดิษฐ์ 5) ดำเนินการสำรวจการประยุกต์ใช้การนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในการทำงานขององค์กร 6) สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง และ 7) ประเมินผลการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร

องค์ความรู้ที่ได้รับ (Knowledge)

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร ควรดำเนินงานเป็นขั้นตอน โดยผู้เขียนบทความนำเสนอ 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความจำเป็นและสร้างความตระหนักของบุคลากรในองค์กรในการเปลี่ยนแปลง โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งปัญญาประดิษฐ์มีบทบาทในการทำงานขององค์กร ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วขึ้น
2. พัฒนาวิสัยทัศน์ขององค์กรให้ชัดเจนโดยพิจารณาถึงสิ่งที่คาดหวังและต้องการเติบโตในอนาคต และสื่อสารให้บุคคลในองค์กรได้ทราบเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม
3. ศึกษาและออกแบบการนำปัญญาประดิษฐ์ ที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงานขององค์กร
4. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรด้านปัญญาประดิษฐ์ โดยพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และทัศนคติการใช้งานปัญญาประดิษฐ์ (AI: Artificial Intelligence) โดยใช้วิธีการที่หลากหลายที่เหมาะสมกับบุคลากร และทรัพยากรขององค์กร เช่น พัฒนาผ่านการฝึกอบรม (Training) การสอนงาน (Coaching) การเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) เป็นต้น
5. ดำเนินการสำรวจการประยุกต์ใช้การนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ในการทำงานขององค์กร
6. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การให้รางวัล การสนับสนุนด้านอื่น ๆ เช่น การมอบหมายโครงการที่ท้าทาย เป็นต้น
7. ประเมินผลการนำปัญญาประดิษฐ์ มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร เช่น ศึกษาการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI : Artificial Intelligence) มาประยุกต์ใช้ในการทำงานขององค์กร ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ตั้งไว้หรือไม่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อการทำงานขององค์กรอย่างไรมีข้อควรปรับปรุง หรือควรพัฒนาต่อในเรื่องใด

เอกสารอ้างอิง (References)

- ณัฐธาดา เหมือนเดช. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อการนำเทคโนโลยี AI มาประยุกต์ใช้ในงานด้านบัญชีของ นักบัญชีในกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา ChatGPT. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมทางธุรกิจ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เดชฤทธิ์ มณีธรรม และธนบรรณ ตะหวี. (2563). คัมภีร์การใช้งานระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ อินเทอร์เน็ตในทุกสรรพสิ่ง (IoT). กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด (มหาชน).
- ธัญญรักษ์ บุญตามหนู. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับการใช้เทคโนโลยี AI (Machine Learning) ในการทำงานในอุตสาหกรรมลิซซิ่ง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- พรทิพย์ ที. พูนายัน. (2566). กลยุทธ์การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงสู่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ของพนักงานอสังหาริมทรัพย์. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2563). ผู้นำ นักบริหาร กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร แยมนิล. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: DPU Coolprint มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย.
- ศุภณัฐ จันสกุล. (2566). การปรับใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์สร้างสรรค์ของอุตสาหกรรมโฆษณา. สารนิพนธ์ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท โรงพิมพ์กรุงธนพัฒนา จำกัด.
- สิริภาพรณ ลัภัยเจริญ. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. อุบลราชธานี: หจก.วิทยาการพิมพ์ 1973.
- สุธินี ฤกษ์ขำ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564). ความสำคัญของ AI ในโลกปัจจุบัน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.etda.or.th/th/Useful-Resource/Knowledge-Sharing/Articles/AI-in-Government-Services.aspx> สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2568.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2564). ประโยชน์ของการนำ AI มาใช้ในการให้บริการของ ภาครัฐ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.etda.or.th/th/Useful-Resource/Knowledge-Sharing/Articles/AI-in-Government-Services.aspx> สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2568.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). 2563. AI GOVERNMENT FRAMEWORK กรอบการ ทำงานปัญญาประดิษฐ์ภาครัฐ. กรุงเทพฯ: บริษัท พีเอ เอ็น (ไทยแลนด์) จำกัด.
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.). (2567). ปัญญาประดิษฐ์ (AI) คืออะไร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.nstda.or.th> สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2568.
- สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล. (ม.ป.ป.) เทคโนโลยีที่สำคัญในยุคดิจิทัล: เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.depa.or.th/th/article-view/tech-series-artificial-intelligence-ai> สืบค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2568.