

การบริหารจัดการทุนมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์*

HUMAN CAPITAL MANAGEMENT IN THE ARTIFICIAL INTELLIGENCE ERA

เสาวनीย์ มิตตะธรรมากุล

Saowanee Mittatammakul

คลินิกทันตกรรมเบ็ตตี้สไมล์

Betty Smile Dental Clinic

Corresponding Author E-mail: Saowanee.mcu@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเน้นการบริหารจัดการทุนมนุษย์โดยใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการองค์กร โดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม การพัฒนาทีมงาน การพัฒนาทักษะ และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร แนวทางการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์ มีดังนี้ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้แก่บุคลากร ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ (AI) สามารถช่วยบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ ได้ เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กร และ ส่งเสริมความโปร่งใส องค์กรควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ให้กับบุคลากร เพิ่มศักยภาพขององค์กรให้ก้าวสู่ระดับสากล

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; ทุนมนุษย์; ปัญญาประดิษฐ์

Abstract

This article focused on using artificial intelligence technology in various human capital management processes. In organizational management through the training process, team development skill development, and evaluation of personnel performance guidelines for human capital management in the era of artificial intelligence were as follows: Promoting the development of skills and knowledge for personnel. Artificial intelligence (AI) played a role in every sector by creating a working environment for learning and developing artificial intelligence (AI). It helped personnel learn

* Received July 31, 2023; Revised December 26, 2023; Accepted May 1, 2024

and develop new skills and knowledge, strengthened relationships between personnel and organizations, and promoted transparency. Organizations should disclose information about their use to personnel to increase the organization's potential to reach the international level.

Keywords: Management; Human Capital; Artificial Intelligence

บทนำ

โลกเทคโนโลยีในปัจจุบันเป็นโลกที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีมาใช้ในชีวิตประจำวัน ธุรกิจ การสื่อสาร และอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญที่สุดในสังคมและเกิดการเปลี่ยนแปลงที่เชื่อมโยงกันทั่วโลก ความเปลี่ยนแปลงในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้ส่งผลให้โลกเชื่อมโยงกันมากขึ้น โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกันในโลกออนไลน์ ทำให้คนสามารถสื่อสาร ซื้อขาย และทำธุรกิจระหว่างประเทศได้เป็นอย่างรวดเร็ว

ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เป็นความสามารถของเครื่องคอมพิวเตอร์หรือระบบคอมพิวเตอร์ในการทำงาน และปฏิสัมพันธ์เสมือนมนุษย์ โดยสามารถทำหน้าที่คิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และประมวลผลข้อมูลได้อย่างอัตโนมัติ ความสามารถของ AI ทำให้เครื่องคอมพิวเตอร์สามารถทำงานที่ควบคู่กับความคิด และปัจจัยความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม เป็นเทคโนโลยีที่เปลี่ยนวิธีการทำงานในหลากหลายกลุ่มอุตสาหกรรม รวมถึงการใช้ในด้านการแพทย์ การผลิต การศึกษา การนำทาง การบริหารการจัดการ และอื่น ๆ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ตั้งเป้าหมายที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ความแม่นยำ และความรวดเร็วในการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ของชีวิตประจำวันของคน (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2566)

การพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์กำลังมาแรงและมีผลกระทบต่อสังคมและอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580, 2561) เพื่อตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เป็นสิ่งสำคัญในการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การสร้างแรงงานที่มีความสามารถ เพื่อเติบโตเป็นแรงงานที่มีความสามารถและเก่ง ทำให้ประเทศสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและสร้างความรู้ก้าวหน้าในเศรษฐกิจ และมีความรู้และ

ความเข้าใจในการใช้ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีช่วยในการทำงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและมีความสำเร็จมากขึ้น (Wayne, 2003)

ในยุคปัญญาประดิษฐ์ การจัดการทุนมนุษย์ยังคงเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินธุรกิจและการทำงานขององค์กร แต่การเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีและความสามารถของปัญญาประดิษฐ์ ส่งผลให้เกิดปัญหาที่ต้องคอยจัดการเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการทุนมนุษย์ได้อย่างเต็มที่ การนำเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการทำงาน ส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงในงาน อาจทำให้เกิดความซับซ้อนและความยากในการเข้าใจและการใช้งานในบางกรณี องค์กรจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมในการรับมือ การให้การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีให้กับบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2566)

จากข้างต้นผู้เขียนสนใจนำเสนอบทความการจัดการทุนมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์ เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างต่อเนื่อง คำถามของบทความนี้คือ การจัดการคืออะไร ทุนมนุษย์เป็นอย่างไร ยุคปัญญาประดิษฐ์คืออะไร และการจัดการทุนมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์เป็นอย่างไร โดยมีสาระสำคัญดังนี้ เนื้อหาของบทความประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 4 ส่วน คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์คืออะไร ทุนมนุษย์เป็นอย่างไร ยุคปัญญาประดิษฐ์คืออะไร และการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์เป็นอย่างไร ดังความสังเขปต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการมีบทบาทสำคัญในองค์กรทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจ หรือภาครัฐ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถต่อสู้กับความแข็งแกร่งทางการแข่งขันได้ ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ไว้เป็น 3 ประเด็น ประกอบด้วย ความหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์คืออะไร กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อะไรบ้าง ประโยชน์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอย่างไร

ความหมายของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการ (Management) คือกระบวนการในการวางแผน ออกแบบ การดำเนินการ และการควบคุมการใช้ทรัพยากรที่มีให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และผลลัพธ์ที่กำหนดไว้ หรือทำให้งานหรือกิจกรรมใด ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือ

กลุ่มนั้นเป็นไปได้โดยมีประสิทธิภาพและความเป็นระบบ การจัดการมีความสำคัญที่สำคัญในทุกองค์กร และองค์กรที่มีการดำเนินงาน ธุรกิจ หน่วยงานภาครัฐ หรือส่วนต่างๆ การจัดการมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ การวางแผน การออกแบบโครงสร้างองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการทางธุรกิจ การวัดและประเมินผล และการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร (Griffin, 1997)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง กระบวนการและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการจัดการและบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร โดยเน้นให้ความสำคัญในการจัดการกับบุคลากรที่ทำงานในองค์กรเพื่อให้ได้เสริมสร้างความพึงพอใจและความพึงพอใจในการทำงาน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นกลุ่มและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์มุ่งหมายที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมและมีความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่สูง (พยอม วงศสารศรี, 2552)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง กระบวนการในการวางแผน ออกแบบ ดำเนินการ และควบคุมทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นในการจัดการและพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะสร้างควมมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร (Kossen, 2002)

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) คือ กระบวนการที่ออกแบบ และดำเนินการในการจัดการ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลลัพธ์ที่ดีในการดำเนินงานขององค์กร

กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ออกแบบและดำเนินการเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลลัพธ์ที่ดีในการดำเนินงานขององค์กร กระบวนการนี้มุ่งเน้นในการจัดหา พัฒนา ใช้ และรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นอย่างดี เพื่อตอบสนองความต้องการและเป้าหมายขององค์กร และเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีความพร้อมในการรับมือกับภารกิจและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วยหลายขั้นตอนและกิจกรรมที่สำคัญ ซึ่งอาจประกอบด้วย (Kossen, 2002)

1. วางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนที่กำหนดเป้าหมายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาวและระยะสั้น โดยกำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. การสร้างและสรรหาคูคณาจารย์ การสร้างและสรรหาคูคณาจารย์ที่มีความสามารถและความเหมาะสมสำหรับตำแหน่งงานในองค์กร ซึ่งอาจรวมถึงกระบวนการสร้างแบรนด์ที่ดีในตลาดแรงงานเพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ
3. การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการให้การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง
4. การประเมินและพัฒนาผลงาน การประเมินและพัฒนาผลงานของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ
5. การส่งเสริมส่วนตัวและกลุ่ม การส่งเสริมส่วนตัวและกลุ่มของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความพยามี
6. การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลงในองค์กรเพื่อเสริมสร้างความสามารถในการจัดการความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่สำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้เติบโตและสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์มุ่งเน้นในการสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความพยามี ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมในการทำงานในองค์กร

ประโยชน์ของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในองค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จและการเจริญเติบโตขององค์กร ดังนั้น การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญในด้านต่อไปนี้ (Kossen, 2002)

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรเพื่อให้มีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีและเป็นประโยชน์สำหรับองค์กร

2. สร้างความพยามมีในองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยสร้างความพยามมีในองค์กร โดยส่งเสริมส่วนตัวและกลุ่มของบุคลากร และสร้างบรรยากาศที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความพยามมีและการทำงานร่วมกัน

3. สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร ซึ่งเป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน และเพิ่มผลผลิตในงานของบุคลากร

4. สร้างความสามารถในการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยสร้างความสามารถในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

5. สร้างความเป็นอยู่ในตลาดแรงงาน การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ช่วยสร้างแบรนด์ที่ดีขององค์กรในตลาดแรงงาน ซึ่งช่วยดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรมีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและส่งผลลัพธ์ที่ดี โดยเน้นในการจัดหา พัฒนา ใช้งาน และรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นอย่างดี เพื่อตอบสนองความต้องการและเป้าหมายขององค์กร และเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีความพร้อมในการรับมือกับภารกิจและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร

ทฤษฎีทุนมนุษย์

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) เป็นทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่พัฒนาขึ้นโดยนักเศรษฐศาสตร์ในช่วงคร่าวหนึ่ง ซึ่งกล่าวถึงความสำคัญของความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถของบุคคล ที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” ในการสร้างความมั่งคั่งและความเจริญเติบโตในประเทศหรือองค์กร โดยทฤษฎีนี้จะทำนายว่าการลงทุนในการพัฒนาและเสริมสร้างทุนมนุษย์ที่มีความรู้และทักษะที่เหมาะสมจะส่งผลให้มีผลผลิตและผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น และสร้างการเจริญเติบโตให้กับองค์กรหรือประเทศนั้นๆ สำหรับบริบทขององค์กร ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับทุนมนุษย์ไว้เป็น 3 ประเด็น ประกอบด้วย ความหมายของทุนมนุษย์ ทฤษฎีทุนมนุษย์เป็นอย่างไร กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์มีอะไรบ้าง

ความหมายของทุนมนุษย์

ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถที่มนุษย์มีอยู่ภายในตัวของตนเอง ซึ่งมีความสำคัญและมีมูลค่าในการผลิตผลิตภัณฑ์และบริการในทางเศรษฐกิจ ทุนมนุษย์เปรียบเสมือน “ทรัพย์สิน” หรือ “ทรัพย์สิน

ทางปัญญา” ที่สามารถนำมาใช้ในการทำกำไรและสร้างความมั่งคั่งให้กับบุคคลหรือองค์กร ที่มีและนำเสนอความสามารถนั้นไปใช้ในการทำงานหรือธุรกิจต่าง ๆ (Mondy & Noe, 1996) การลงทุนในทุนมนุษย์ หมายถึง บุคคลหรือองค์กรให้ความสำคัญและแหล่งท่องเที่ยวในการพัฒนาและเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถของบุคคล ด้วยการศึกษ การฝึกอบรม การส่งเสริมและการพัฒนาความสามารถทางวิชาชีพ (วิรัช นิภาวรรณ, 2552) การสนับสนุนในการเรียนรู้และการสร้างองค์ความรู้ รวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ให้สิ่งเหล่านี้เปิดโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงาน (บุญทัน ดอกไธสง, 2551) และสร้างผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพมากขึ้นในองค์กร นอกจากนี้ ทุนมนุษย์ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเป็นอยู่และความรู้สึกที่ดีในบุคคล การลงทุนในทุนมนุษย์นั้นเป็นการลงทุนที่สำคัญในการเสริมสร้างความเจริญเติบโตและความเป็นเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมในสังคมให้กับบุคคลและองค์กรในทุกสาขาอาชีพ (Wayne, 2003)

สรุปได้ว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง การลงทุนในบุคคลและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเสริมสร้างความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลในองค์กรเพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการและภารกิจขององค์กร

ทฤษฎีทุนมนุษย์ แกรี เบคเกอร์ (Gary Becker)

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) คือทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ที่ได้รับ การพัฒนาและนำเสนอโดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อดังชื่อว่า แกรี เบคเกอร์ (Gary) ซึ่งเป็นนักเศรษฐศาสตร์ชาวอเมริกา ได้เสนอทฤษฎีนี้ครั้งแรกในหนังสือชื่อ “การใช้ทุนมนุษย์” (Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education) ซึ่งเผยแพร่ครั้งแรกในปี 1964 ทฤษฎีทุนมนุษย์เน้นให้ความสำคัญกับบุคคลในฐานะทรัพยากรที่มีค่าต่อองค์กรและสังคม ความคิดหลักของทฤษฎีนี้คือการเสนอความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถของบุคคลในรูปแบบของทรัพยากรที่สามารถลงทุนให้เพิ่มขึ้น การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ หรือที่ถือว่าเป็นทุนมนุษย์ (Human Capital Investment) อันจะนำมาสร้างเป็นคุณค่าให้แก่องค์กรได้เพราะบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาจะนำเอาทุนที่อยู่ในตนเองกลับมาพัฒนาองค์กรหรือสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากองค์กรสามารถหาแนวทางในการบริหารทุนมนุษย์ในองค์กรได้อย่างเหมาะสมก็จะทำให้องค์กรควรจะได้ผลตอบแทนได้สูงที่สุด (Gary, 1930)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีทุนมนุษย์ช่วยให้เข้าใจถึงความสำคัญของการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เพื่อสร้างความเจริญเติบโตและเศรษฐกิจที่มั่งคั่งในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคมและเศรษฐกิจสมัยใหม่

กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์

ตามทฤษฎีของ เบคเกอร์ เป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการลงทุนในบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ความเน้นของกระบวนการนี้เป็นการนำเสนอ และการเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงาน โดย ความสำคัญของกระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ ประกอบด้วย (Gary, 1994)

1. การศึกษาและอบรม กระบวนการนี้มุ่งเน้นในการให้การศึกษาและอบรมให้กับ บุคคลในองค์กร เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน การศึกษาและ อบรมเป็นการลงทุนที่สำคัญในการเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมในการทำงาน ให้เป็นอย่างดี

2. การพัฒนาทีม กระบวนการนี้เน้นในการส่งเสริมและเสริมสร้างบรรยากาศให้ บุคคลในองค์กรมีความสามัคคี ร่วมแรง ร่วมใจในการทำงาน เสริมสร้างการงานร่วมกัน การส่งเสริมส่วนตัวและกลุ่มช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสร้างความ เชื่อมั่นในความสำเร็จขององค์กร

3. การพัฒนาทักษะและความสามารถ กระบวนการนี้มุ่งเน้นในการพัฒนาและ เสริมสร้างทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับงานในองค์กร การพัฒนาทักษะและ ความสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลให้เกิดผลตอบแทนที่ดีกับ องค์กร

4. การประเมินและพัฒนาผลงาน กระบวนการนี้เน้นในการประเมินและพัฒนา ผลงานของบุคคลในองค์กร การประเมินและพัฒนาผลงานเป็นกระบวนการที่ช่วยให้บุคคล สามารถตระหนักถึงความสำเร็จและความคืบหน้าของงานของตนเอง และเสริมสร้างให้ บุคคลมีพัฒนาการในการทำงาน

สรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทุนมนุษย์ เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงาน สร้างความสามารถในการเรียนรู้ และส่งเสริมการปรับตัวกับ สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้บุคคลและองค์กรมีความ เป็นกลุ่มในการแข่งขันในตลาดและส่งเสริมความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

ปัญญาประดิษฐ์

ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับยุคปัญญาประดิษฐ์ไว้เป็น 3 ประเด็น ประกอบด้วย ความหมายของปัญญาประดิษฐ์คืออะไร บทบาทสำคัญของปัญญาประดิษฐ์ ในการเปลี่ยนแปลงในสังคมเป็นอย่างไร และการทำงานของปัญญาประดิษฐ์เป็นอย่างไร โดยมีสาระสำคัญดังนี้

ความหมายของปัญญาประดิษฐ์

ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) คือ ศาสตร์และเทคโนโลยีที่มุ่งเน้นการสร้างเครื่องจักรหรือซอฟต์แวร์ให้สามารถคิด เรียนรู้ และตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง ปัญญาประดิษฐ์มีประวัติการพัฒนามายาวนาน และในปัจจุบันมีการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้กับหลากหลายสาขา เช่น การแพทย์ การศึกษา การเงิน อุตสาหกรรม เป็นต้น ปัญญาประดิษฐ์มีหลายสาขาย่อย ดังนี้ (SAS, 2023) ปัญญาประดิษฐ์ยังหมายถึง ระบบประมวลผลของคอมพิวเตอร์ หุ่นยนต์ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ ที่มีการวิเคราะห์เชิงลึกคล้ายความฉลาดของมนุษย์ และสามารถก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นการกระทำได้(สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2566). ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นเทคโนโลยีที่เลียนแบบกระบวนการคิดของมนุษย์และสามารถเรียนรู้และตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง ปัญญาประดิษฐ์มีหลายประเภท แต่โดยทั่วไปแล้ว การทำงานของปัญญาประดิษฐ์จะอาศัยอัลกอริทึมหรือสูตรคำนวณต่างๆ ในการประมวลผลข้อมูลและตัดสินใจ เช่น

1. การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) การเรียนรู้ของเครื่องเป็นสาขาหนึ่งของปัญญาประดิษฐ์ที่เน้นการพัฒนาอัลกอริทึมให้สามารถเรียนรู้จากข้อมูลได้ด้วยตัวเอง
2. การประมวลผลภาษาธรรมชาติ (Natural Language Processing) การประมวลผลภาษาธรรมชาติเป็นสาขาหนึ่งของปัญญาประดิษฐ์ที่เน้นการพัฒนาอัลกอริทึมให้สามารถเข้าใจและประมวลผลภาษามนุษย์ได้
3. วิสัยทัศน์คอมพิวเตอร์ (Computer Vision) วิสัยทัศน์คอมพิวเตอร์เป็นสาขาหนึ่งของปัญญาประดิษฐ์ที่เน้นการพัฒนาอัลกอริทึมให้สามารถมองเห็นและเข้าใจสิ่งต่างๆ ในโลกได้
4. หุ่นยนต์ (Robotics) หุ่นยนต์เป็นสาขาหนึ่งของปัญญาประดิษฐ์ที่เน้นการพัฒนาหุ่นยนต์ให้สามารถทำงานต่างๆ ได้อย่างอัตโนมัติ

บทบาทสำคัญของปัญญาประดิษฐ์ในการเปลี่ยนแปลงในสังคม

1. การแพทย์ ปัญญาประดิษฐ์ถูกนำมาใช้เพื่อช่วยในการตรวจวินิจฉัยโรค การพัฒนา และการรักษาโรค
2. การศึกษา ปัญญาประดิษฐ์ถูกนำมาใช้เพื่อช่วยในการเรียนรู้ การสอน และประเมินผลการเรียนรู้
3. การเงิน ปัญญาประดิษฐ์ถูกนำมาใช้เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจทางการเงิน และการป้องกันอาชญากรรมทางการเงิน

4) อุตสาหกรรม ปัญญาประดิษฐ์ถูกนำมาใช้เพื่อช่วยในการผลิต การจัดการซัพพลายเชน และการจัดจำหน่ายสินค้า

ปัญญาประดิษฐ์เป็นเทคโนโลยีที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหลากหลายสาขา อย่างไรก็ตาม การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ที่เหมาะสมก็มีความสำคัญเช่นกัน เพื่อไม่ให้ปัญญาประดิษฐ์กลายเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อมนุษย์

การทำงานของปัญญาประดิษฐ์ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

1. การเรียนรู้ ปัญญาประดิษฐ์จะเรียนรู้จากข้อมูลที่มีอยู่ ข้อมูลเหล่านี้อาจเป็นข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ข้อความ ตัวเลข ภาพ หรือเสียง
2. การตัดสินใจ เมื่อปัญญาประดิษฐ์เรียนรู้จากข้อมูลแล้ว ก็จะสามารถใช้ในการคาดการณ์ผลลัพธ์หรือตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ

การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์มีหลากหลายสาขา เช่น การแพทย์ การศึกษา การเงิน อุตสาหกรรม เป็นต้น เช่น ปัญญาประดิษฐ์ถูกนำมาใช้เพื่อช่วยในการตรวจวินิจฉัยโรค การพัฒนา และการรักษาโรค ปัญญาประดิษฐ์ถูกนำมาใช้เพื่อช่วยในการเรียนรู้ การสอน และประเมินผลการเรียนรู้ ปัญญาประดิษฐ์ถูกนำมาใช้เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจทางการเงิน และการป้องกันอาชญากรรมทางการเงิน ปัญญาประดิษฐ์ถูกนำมาใช้เพื่อช่วยในการผลิต การจัดการซัพพลายเชน และการจัดจำหน่ายสินค้า ปัญญาประดิษฐ์เป็นเทคโนโลยีที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับหลากหลายสาขา อย่างไรก็ตาม การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ที่เหมาะสมก็มีความสำคัญเช่นกัน เพื่อไม่ให้ปัญญาประดิษฐ์กลายเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อมนุษย์

สรุปได้ว่า ปัญญาประดิษฐ์มีความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม สังคม และการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การนำเอาความสามารถของปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในตัวแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์นั้นเป็นประโยชน์ที่สำคัญในการพัฒนาทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร และช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จในการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบันและอนาคต

การบริหารจัดการทุนมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงทุกภาคส่วนในสังคม รวมไปถึงการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Management) อีกด้วย ปัญญาประดิษฐ์ (AI) สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการต่างๆ ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาวัฒนธรรม

องค์กร เป็นต้น การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ จะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที อย่างไรก็ตาม การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ก็มีข้อควรพิจารณาที่สำคัญหลายประการ ดังนี้ (SAS, 2023)

1. คุณภาพของข้อมูลปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีประสิทธิภาพในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อได้รับข้อมูลที่ดี ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการจัดเก็บและจัดการข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ

2. ความเท่าเทียมปัญญาประดิษฐ์ (AI) ควรถูกนำมาใช้อย่างเท่าเทียมกับบุคลากรทุกคนโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ ศาสนา เป็นต้น

3. ความโปร่งใส องค์กรควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าใจถึงกระบวนการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

สรุปได้ว่า การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ อย่างไรก็ตาม องค์กรต้องตระหนักถึงข้อควรพิจารณาต่าง ๆ เพื่อให้การปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผลกระทบของการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์ มีดังนี้

1. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กรได้หลายด้าน เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น

2. องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) สามารถช่วยองค์กรในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที

3. องค์กรสามารถแข่งขันได้สูงขึ้น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้หลายด้าน เช่น ความสามารถในการคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ ความสามารถในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร ความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างแม่นยำ ความสามารถในการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรม ความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

อย่างไรก็ตาม การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ก็อาจก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบได้เช่นกัน เช่น อาจเกิดการว่างงานเพิ่มขึ้น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาจเข้ามาทดแทนแรงงานในบางตำแหน่งงาน ซึ่งอาจทำให้แรงงานในตำแหน่งงานดังกล่าวว่างงาน อาจเกิดช่องว่างระหว่างคนที่มีความรู้และทักษะและไม่มีทักษะ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาจเอื้อประโยชน์ให้กับคนที่มีความรู้และทักษะที่จำเป็น แต่อาจสร้างข้อจำกัดให้กับคนที่ไม่มีทักษะที่จำเป็น อาจเกิดอคติในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาจถูกนำไปใช้อย่างไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งอาจก่อให้เกิดอคติในการทำงาน องค์กรจึงควรตระหนักถึงผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ และควรมีมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบดังกล่าว

แนวทางการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์ มีดังนี้

1. ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและความรู้แก่บุคลากร ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาบีบบังคับในหลายภาคส่วน ทำให้แรงงานจำเป็นต้องมีทักษะและความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวทันการเปลี่ยนแปลง

2. สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา ปัญญาประดิษฐ์ (AI) สามารถช่วยบุคลากรในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะและความรู้ใหม่ๆ ได้ องค์กรจึงควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนา เช่น ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการฝึกอบรม สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกัน เป็นต้น

3. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กร ปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาจทำให้บุคลากรรู้สึกถูกแทนที่หรือถูกตัดขาดจากองค์กร องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรและองค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. ส่งเสริมความโปร่งใส การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ องค์กรควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเข้าใจถึงกระบวนการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

นอกจากนี้ องค์กรควรตระหนักถึงข้อควรพิจารณาที่สำคัญในการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ได้แก่

1. คุณภาพของข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีประสิทธิภาพในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อได้รับข้อมูลที่ดี ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการจัดเก็บและจัดการข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ

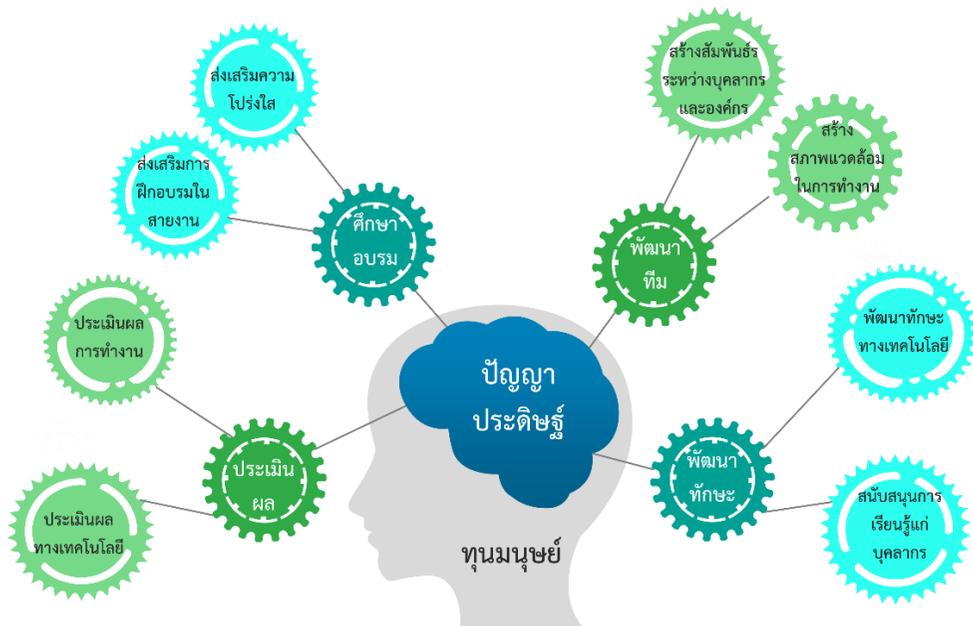
2. ความเท่าเทียม ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ควรถูกนำมาใช้อย่างเท่าเทียมกับบุคลากรทุกคนโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ ศาสนา เป็นต้น

3. ความโปร่งใส องค์กรควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าใจถึงกระบวนการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ จะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้สูงขึ้นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที อย่างไรก็ตาม องค์กรต้องตระหนักถึงผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ และควรมีมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบดังกล่าว

สรุป

จากสาระสำคัญที่นำเสนอมาทั้งหมด ผู้เขียนขอสรุปภาพรวมของประเด็นสำหรับการบริหารจัดการทุนมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์ การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร โดยผ่านกระบวนการศึกษาอบรม ร่วมกันพัฒนาการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งช่วยในเรื่องการประเมินผลการทำงาน และเสริมสร้างการพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรในองค์กรอีกด้วย อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที อย่างไรก็ตาม การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ ก็มีข้อควรพิจารณาที่สำคัญหลายประการ อาทิเช่น คุณภาพของข้อมูล การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีประสิทธิภาพในการทำงานได้ก็ต่อเมื่อได้รับข้อมูลที่ดี ดังนั้น องค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการจัดเก็บและจัดการข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ ความเท่าเทียม การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) ควรถูกนำมาใช้อย่างเท่าเทียมกับบุคลากรทุกคนโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ ศาสนา ความโปร่งใส องค์กรควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการใช้ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ให้กับ บุคลากร เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าใจถึงกระบวนการทำงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สรุปแล้ว การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการบริหารจัดการทุนมนุษย์ จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้ อย่างไรก็ตาม องค์กรต้องตระหนักถึงข้อควรพิจารณาต่างๆ เพื่อให้การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด



ภาพที่ 1 การบริหารจัดการทุนมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สันติวงษ์ และสมชาย ทิรัญกิจ.(2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). *การจัดการทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ตะวัน.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). *การจัดการทรัพยากรคน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580. (2561, 13 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก. หน้า 8.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2566). *การจัดคนในองค์กรอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ*. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2566, จาก [//www.stou.ac.th/study/sumrit/10-50/page1-10-50.html](http://www.stou.ac.th/study/sumrit/10-50/page1-10-50.html)
- วิโรจน์ ลักษณะอดิสร. (2566). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามยุทธศาสตร์องค์กร*. สืบค้น 20 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.pantown.com/board.php?id=15535&area=1&name=board4&topic=13&action=view>

- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2566). *ปัญญาประดิษฐ์ในการให้บริการของภาครัฐ*. สืบค้น 22 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.etda.or.th/th/Useful-Resource/Knowledge-Sharing/Articles/AI-in-Government-Services.aspx>.
- Clark, R. B. (1992). *Marine Pollution*. (3rd ed.). Oxford: Clarendon,
- Cornelius, N. (2001). *Human Resource Management*. London: Thomas Learning.
- Gary, B. (1930). Capital Human. *The Quarterly Journal of Economics*. Chicago: University of Chicago.
- Griffin, A. (1997). PDMA Research on New Product Development Practices: Updating Trends and Benchmarking Best Practices. *Journal of Product Innovation Management*, 14(6), 429–58.
- Kossen, S. (2002). *The Human Side of Organization*. (8th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Mondy, R. W. & Noe, R. M. (1996). *Human Resources Management*. New York: Prentice-Hall.
- SAS. (2023). *Artificial intelligence: What is it, and why is it important?* Retrieved July 20, 2023, from สืบค้น 20 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.sas.com/th_th/insights/analytics/what-is-artificial-intelligence.html
- Wayne F. (2003). *Managing Human Resource: Productivity Quality of Work Life, Profits*. New York: McGraw-Hill.