วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์
JOURNAL OF INTERDISCIPLINARY INNOVATION REVIEW
ปีที่ 9 ฉบับที่ 4 กรกฎาคม – สิงหาคม 2569 Vol. 9 No. 4 July – August 2026

บทความวิชาการ

การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร : สู่การพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

INTELLIGENCE IN RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS: A GUIDELINE FOR DEVELOPING HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL AGE

รัฐพล ไผ่งาม*, เนติลักษณ์ สุทธิรักษ์
Ratthapol Phaingam*, Netilux Sutthirak
นักวิชาการอิสระ
Independent Scholar
*Corresponding Author E-mail: ratthapol99@gmail.com
Received April 18, 2026; Revised June 24, 2026; Accepted July 3, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารและการสังเคราะห์แนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาพบว่า ปัญญาประดิษฐ์สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยลดระยะเวลาในการคัดกรองบุคลากรได้ถึงร้อยละ 30 เพิ่มความแม่นยำในการจับคู่ผู้สมัครกับตำแหน่งงาน และลดอคติในการตัดสินใจจากการคัดกรองประวัติส่วนตัวด้วยระบบ AI อัตโนมัติ การใช้แชตบอทในการสื่อสาร การวิเคราะห์โดยใช้ข้อมูลเชิงลึก และการสนับสนุนความหลากหลายในที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม การประยุกต์ใช้ยังคงมีข้อจำกัดด้านความเสี่ยงของชุดคำสั่งทางอิเล็กทรอนิกส์ (อัลกอริทึม) ความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และความจำเป็นในการคงไว้ซึ่งบทบาทของมนุษย์ในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ดังนั้นการประยุกต์ใช้ AI อย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยการวางแผนที่รอบคอบ การฝึกอบรมบุคลากร และการปฏิบัติตามหลักจริยธรรม
คำสำคัญ: ปัญญาประดิษฐ์, การสรรหาบุคลากร, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, เทคโนโลยีดิจิทัล

Abstract

This study aims to analyze the application of artificial intelligence in recruitment and selection processes and examine approaches for developing human resource management in the digital era. Using document analysis and synthesis of relevant research concepts, the study found that artificial intelligence can significantly improve recruitment efficiency by reducing screening time by up to 30%, increasing accuracy in matching candidates with positions, and reducing bias in decision-making. Key benefits include automated resume screening, chatbot communication, in-depth data analysis, and supporting workplace diversity. However, applications still have limitations including algorithmic bias risks, data privacy concerns, and the necessity of maintaining human roles in final decision-making. Effective implementation requires careful planning, personnel training, and adherence to ethical principles.
Keywords: Artificial Intelligence, Recruitment, Human Resource Management, Digital Technology

บทนำ

ในยุคแห่งการปฏิวัติดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วนของการดำเนินธุรกิจ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงนี้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร ปัญญาประดิษฐ์หรือ Artificial Intelligence (AI) ได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงเพื่อยกระดับประสิทธิภาพของกระบวนการดังกล่าว จากเดิมที่การสรรหาบุคลากรต้องอาศัยการดำเนินงานด้วยตรวจสอบเอกสารด้วยมือ เช่น การคัดกรองประวัติส่วนตัว การนัดหมายสัมภาษณ์ และการประเมินผู้สมัคร ปัจจุบันสามารถใช้เทคโนโลยี AI เข้ามาช่วยเพิ่มความแม่นยำและความรวดเร็วอย่างน่าทึ่ง

ความสำคัญของการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในองค์กรสมัยใหม่ ไม่เพียงแต่เป็นการหาคนมาทำงานเท่านั้น แต่เป็นการหาบุคคลที่มีศักยภาพและความเหมาะสมที่จะสร้างคุณค่าให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน (ลงทุนแมน, 2568) การมีบุคลากรที่มีความสามารถและเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร อย่างไรก็ตาม กระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรแบบดั้งเดิมมักจะซับซ้อน ใช้เวลานาน และมีความเสี่ยงที่จะเกิดอคติในการตัดสินใจของผู้รับผิดชอบ (A.R.E.E. Technology Solutions, ม.ป.ป.) สถิติจากงานวิจัยชี้ให้เห็นว่า การใช้ AI ในการสรรหาบุคลากรได้รับความนิยมเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยผู้นำด้านการจ้างงานมากกว่าหนึ่งในสามได้นำ AI มาใช้ในกระบวนการสรรหาบุคลากร และร้อยละ 40 ได้ลงทุนในการพัฒนาทักษะบุคลากรด้วยการนำ AI เข้ามาใช้ในระบบ (Sharma, 2026) นอกจากนี้ AI ยังช่วยให้บริษัท จัดหางานสามารถตอบสนองความต้องการในการสรรหาพนักงานของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การเร่งรัดการจัดหาผู้สมัครไปจนถึงการปรับปรุงประสบการณ์ของผู้สมัคร

ปัญญาประดิษฐ์ในบริบทของการสรรหาบุคลากร หมายถึง การนำเทคโนโลยีการเรียนรู้ของเครื่องจักร การประมวลผลภาษาธรรมชาติ และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและทำให้กระบวนการสรรหาบุคลากรต่าง ๆ เป็นระบบอัตโนมัติ และช่วยให้ตัดสินใจได้ดีขึ้น (Russell & Norvig, 2020) AI สามารถประเมินและประมวลผลข้อมูลจำนวนมากจากตลาด การสรรหาบุคลากร และนำข้อมูลเหล่านั้นมาใช้เพื่อระบุรูปแบบ แนวโน้ม และข้อมูลเชิงลึก เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการคิดแบบมนุษย์ การเติบโตของตลาด AI ในการสรรหาบุคลากรแสดงให้เห็นถึงศักยภาพและความต้องการที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยคาดการณ์ว่าจะเติบโตถึง 1.35 พันล้านดอลลาร์สหรัฐในปี 2025 ด้วยอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปีที่ 18.9% (Thakkar, 2025) การเติบโตนี้สะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับและการนำไปใช้งานจริงขององค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก ซึ่งได้เห็นประโยชน์ที่เป็นรูปธรรมจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีนี้

ดังนั้น บทความนี้จึงต้องการวิเคราะห์ในการนำ AI หรือปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล เพื่อให้การนำ AI มาใช้เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่ส่งผลกระทบในทางลบต่อผู้เกี่ยวข้อง ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างครอบคลุม อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

แนวคิดเกี่ยวกับการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรทั้งจากภายในหรือภายนอก ในแต่ละองค์กรจะมีขั้นตอนในการสรรหาบุคลากร ดังนี้

1. กำหนดตำแหน่งว่างที่เปิดรับสมัครสรรหาทรัพยากรบุคคลใหม่ขององค์กร โดยพิจารณาจากข้อมูลการวางแผนทรัพยากรบุคคลขององค์กรทั้งที่เป็นปัจจุบันและอนาคต รวมถึงข้อมูลความต้องการในตำแหน่ง

งานต่าง ๆ จากคำร้องของผู้บริหารในหน่วยงาน ดังนั้นงานของผู้สรรหาบุคลากร คือ การแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้มาสมัครงานตามตำแหน่งที่ว่าง ทั้งนี้ผู้สรรหา มีความจำเป็นต้องใช้เครื่องมือในการออกแบบอาชีพ การวิเคราะห์อาชีพและคุณลักษณะเฉพาะอาชีพ

2. การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการสรรหาให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่เปิดรับสมัครสรร ดังนั้นผู้สรรหาจึงต้องศึกษารายละเอียดจากการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ การวิเคราะห์งาน การกำหนดรายละเอียดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะงาน เพื่อให้ได้คุณลักษณะของตำแหน่งงานและคุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการสรรหา ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ต้องการสรรหาใหม่ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการสรรหา

3. กำหนดวิธีการและการดำเนินการสรรหาทรัพยากรบุคคลใหม่ ผู้สรรหาจึงต้องหาวิธีการจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุดมาสมัครงานซึ่งวิธีการสรรหาทรัพยากรบุคคลอาจสรรหาจากแหล่งภายในและภายนอกองค์การ โดยอาศัยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสรรหาบุคลากรจากภายในองค์กร อาจใช้การประกาศผ่านทางสื่อสารมวลชน

4. ความพึงพอใจในตัวผู้สมัครที่ได้จากการสรรหา ความสำเร็จของกระบวนการในการสรรหาทรัพยากรบุคคลในขั้นสุดท้าย คือ การเกิดความพึงพอใจที่ได้ผู้สมัคร ในองค์การ ซึ่งขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้สรรหาที่เป็นฝ่ายบุคคลขององค์การที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการสรรหาทรัพยากรบุคคลใหม่ที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า กระบวนการสรรหาบุคลากร เริ่มจากการกำหนดตำแหน่งว่างที่เปิดรับสมัครการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการ การกำหนดวิธีการและการดำเนินการสรรหาและสร้างความพึงพอใจในตัวผู้สมัครที่ได้จากการสรรหา นอกจากนั้นการคัดเลือกบุคลากรก็ต้องดำเนินอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยการคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมที่สุด คือ เหมาะสมกับตำแหน่งงานเหมาะสมกับองค์การ มีการทดสอบความรู้ ความสามารถ เป็นต้น

การนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การเข้าสู่ยุคดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างรากฐาน โดยเฉพาะการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้ในกระบวนการต่าง ๆ ของ HR ปัจจุบันปัญญาประดิษฐ์ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินธุรกิจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน และเร่งการเติบโตทางธุรกิจ ในช่วงแรกปัญญาประดิษฐ์ใช้สำหรับระบบผู้เชี่ยวชาญและระบบความรู้เพื่อให้คำแนะนำ แต่ปัจจุบันได้มีการพัฒนาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ให้มีความสามารถในการแก้ปัญหา เรียนรู้ จัดการความรู้และกำหนดทิศทางในการสื่อสารได้แม่นยำขึ้น (Duan et al., 2019)

การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถพบได้ ในหลายด้านโดยเฉพาะการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ซึ่งปัญญาประดิษฐ์สามารถช่วยวิเคราะห์ประวัติส่วนตัวของผู้สมัครงาน คัดกรองคุณสมบัติ และจับคู่ตำแหน่งงานกับผู้สมัครที่เหมาะสม องค์กรที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการคัดกรองผู้สมัครสามารถลดเวลา ในกระบวนการสรรหาได้ถึงร้อยละ 40 (พนิดา อมราวิกรม, 2568) นอกจากนี้ยังสามารถประยุกต์ใช้ในการบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์แนวโน้มการลาออก และการจัดการข้อมูลบุคลากรอย่างครอบคลุม ปัจจุบัน 42% ขององค์กรขนาดใหญ่ทั่วโลกที่มีพนักงานตั้งแต่ 10,000 คนขึ้นไป ได้นำ AI มาใช้อย่างจริงจังแล้ว (Active Adopt AI) ในองค์กรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นเป็น 74% ภายในปี 2027 อย่างไรก็ตาม แม้ไม่มีองค์กรใดประกาศชัดเจนถึงสัดส่วนพนักงานที่ต้องลดลง เพราะมีการใช้ AI แทนที่บางตำแหน่งงาน แต่สัญญาณนี้คือสิ่งที่มนุษย์เงินเดือนต้องเริ่มพิจารณาว่า

ตนเองกำลังอยู่ในกลุ่ม 42% ที่เข้าถึงการใช้ AI แล้ว หรืออยู่ในกลุ่ม 58% ที่ยังไม่ปรับตัวใช้ AI ทำงาน การที่พนักงานยังไม่ยอมปรับตัว จะส่งผลกระทบรุนแรงถึงการตกงานในอนาคต โดยเฉพาะคนที่ทำงานในตำแหน่งงานแบบ “งานหน้าเดียว” ภายในปี 2026 ประมาณ 7% ของกลุ่มตำแหน่งงานหรือทักษะงานบางอย่างจะถูกแทนที่โดย AI และหายไปจากตลาดแรงงาน โดยกลุ่มงานที่ถูกคุกคามกลุ่มแรก ๆ คือ งานลักษณะทำซ้ำ ๆ งานธุรการ เป็นต้น คนที่ทำงาน "หน้าเดียว" มาตลอดและไม่มีทักษะเสริม (Cross-Skill) อื่น ๆ จะตกอยู่ในอันตราย (กรุงเทพธุรกิจ, 2568)

ความสำคัญของ AI ในบริบทการทำงานปัจจุบันไม่เพียงแต่เป็นเครื่องมือเสริมเท่านั้น แต่ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้ในตลาด ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ด้วยความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ AI ช่วยสนับสนุนการตัดสินใจและลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ทำให้องค์กรเกิดความคล่องตัวในการพัฒนาและเติบโต นำไปสู่ความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนในอนาคต การที่ AI สามารถประยุกต์ใช้ได้กับหลากหลายอุตสาหกรรม ส่งผลให้ AI เป็นเครื่องมือสำคัญที่องค์กรยุคใหม่ต้องมี ด้วยศักยภาพที่ช่วยให้การทำงาน “เร็วขึ้น แม่นยำขึ้น และชาญฉลาดขึ้น” (ลงทุนแมน, 2568)

การนำปัญญาประดิษฐ์ AI มาใช้ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการค้นหา คัดกรอง และประเมินผู้สมัครผ่านเทคโนโลยี เช่น Natural Language Processing (NLP), Chatbot, Video Interview Analysis และ Gamified Assessment ซึ่งช่วยลดระยะเวลาและเพิ่มความแม่นยำในการตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 1. การสรรหาเชิงรุก (Proactive Sourcing) AI Headhunting ใช้ AI คัดกรองโปรไฟล์จากฐานข้อมูลขนาดใหญ่ เช่น LinkedIn หรือ Job Board เพื่อค้นหาผู้สมัครที่มีทักษะตรงตามความต้องการ แม้ว่าเขาจะไม่ได้กดสมัครงานโดยตรง (Passive Candidates) Programmatic Advertising ยิงโฆษณาตำแหน่งงานไปให้กลุ่มเป้าหมายที่มีพฤติกรรมหรือความสนใจสอดคล้องกับลักษณะงานโดยอัตโนมัติ 2. การคัดกรองอัตโนมัติ (Automated Screening) Resume Screening ใช้ NLP (Natural Language Processing) อ่านและวิเคราะห์ Resume เพื่อให้คะแนนความเหมาะสม (Matching Score) ตาม Keyword และประสบการณ์ที่กำหนด Chatbots for Initial Screening ใช้ Chatbot ตอบคำถามเบื้องต้นและคัดกรองคุณสมบัติพื้นฐาน เช่น วุฒิการศึกษา, ความพร้อมในการเริ่มงาน ตลอด 24 ชั่วโมง ช่วยลดภาระงานแอดมินของ HR และ 3. การประเมินผลอัจฉริยะ (Smart Assessment) Video Interview Analysis ใช้ AI วิเคราะห์ภาษากาย โทนเสียง และเนื้อหาในการตอบคำถามผ่านวิดีโอ (Asynchronous Video Interview) เพื่อประเมิน Soft Skills หรือความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) Gamified Assessments: ใช้เกมที่ออกแบบมาเพื่อทดสอบตรรกะ การแก้ปัญหา หรือนิสัยการทำงาน โดย AI จะประเมินพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้สมัครระหว่างเล่นเกม (Eubanks, 2022; Deloitte, 2020)

ดังนั้น กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรแบบดั้งเดิมเผชิญกับความ ท้าทายหลายประการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความยุติธรรมในการดำเนินงาน ปัญหาหลักที่สำคัญคือการใช้เวลานานในการคัดกรองผู้สมัคร โดยเฉพาะเมื่อมีผู้สมัครจำนวนมาก มีอคติที่เกิดจากความรู้สึกส่วนตัวหรือประสบการณ์ที่ผ่านมาของผู้รับผิดชอบ ซึ่งอาจส่งผลให้การคัดเลือกไม่เป็นไปอย่างยุติธรรมและไม่ได้ผู้สมัครที่เหมาะสมที่สุดกับองค์กร อีกทั้งการที่หน่วยงานไม่สามารถสื่อสารกับผู้สมัครหลายร้อยหรือหลายพันคนได้ครบถ้วน ซึ่งอาจทำให้เกิดความหงุดหงิดหากผู้สมัครรู้สึกว่าข้อความของตนถูกเพิกเฉย และอาจส่งผลเสียต่อชื่อเสียงของบริษัท การขาดระบบติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบทำให้การปรับปรุงกระบวนการสรรหาเป็นไปได้ยาก ดังนั้น หากองค์กรใดมีวิธีการที่รวดเร็วกว่าก็จะมีผลได้เปรียบ ในการคัดเลือกบุคลากร ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานของตน

ทั้งนี้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรประกอบด้วยระบบและเครื่องมือที่หลากหลาย ซึ่งแต่ละระบบมีหน้าที่และความสามารถเฉพาะตัว การคัดกรองประวัติและใบสมัครแบบอัตโนมัติเป็นการนำ AI มาใช้ในการประมวลผลข้อมูลจากประวัติส่วนตัวหรือโปรไฟล์ผู้สมัครได้อย่างรวดเร็ว โดยอาศัยการวิเคราะห์ทักษะและประสบการณ์ที่ตรงกับความต้องการของตำแหน่งงาน การใช้ Machine Learning จะช่วยให้ระบบสามารถเรียนรู้และพัฒนาปรับปรุงการคัดกรองได้อย่างต่อเนื่องจากข้อมูลที่ได้รับ (A.R.E.E. Technology Solutions, ม.ป.ป.) การประยุกต์ใช้ AI สามารถช่วย HR ในการประเมินผู้สมัครเบื้องต้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถตั้งคำถามเกี่ยวกับทักษะและประสบการณ์ของผู้สมัคร รวมถึงประเมินการตอบสนองของผู้สมัครได้อย่างรวดเร็ว การใช้ Chatbot ยังช่วยลดภาระงานที่ซ้ำซ้อนของ HR และทำให้กระบวนการสรรหามีความรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น การทำนายความสำเร็จ ในการทำงานผ่านการวิเคราะห์เชิงคาดการณ์เป็นความสามารถขั้นสูงของ AI ที่ช่วยให้ HR สามารถประเมินความสำเร็จในการทำงานของผู้สมัครในอนาคตได้ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากประวัติการทำงานที่ผ่านมา ผนวกกับทักษะ การทดสอบต่าง ๆ และข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากการสัมภาษณ์ การประเมินนี้ช่วยให้ HR สามารถคัดเลือกผู้สมัครที่มีโอกาสประสบความสำเร็จในบทบาทที่องค์กรต้องการได้ดียิ่งขึ้น การใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์อารมณ์และความรู้สึกของผู้สมัครผ่านการสัมภาษณ์ทางวิดีโอหรือการเขียนอีเมลเป็นอีกหนึ่งการประยุกต์ใช้ที่ช่วยให้ HR สามารถประเมินความเหมาะสมที่จะสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรและความสามารถในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมทีมได้ดียิ่งขึ้น

ดังนั้น สรุปได้ว่า เทคโนโลยีสามารถช่วยลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจาก การตัดสินใจโดยใช้ความรู้สึกส่วนตัวและทำให้การสรรหามีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร จึงมีความสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ประโยชน์และข้อดีของการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์

การนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ประโยชน์และข้อดีที่หลากหลาย โดยเฉพาะการลดเวลาในการจัดหาบุคลากรได้อย่างมีนัยสำคัญ การสรรหาบุคลากรด้วย AI ช่วยลดเวลาที่ใช้ในการสรรหาบุคลากรได้อย่างมากประมาณร้อยละ 30 ซึ่งหมายความว่าองค์กรจะสามารถระบุและติดต่อกับผู้สมัครที่มีศักยภาพ ได้เร็วกว่าที่เคย ทำให้สามารถได้บุคลากรที่มีความสามารถสูงก่อนคู่แข่ง (Sharma, 2026) การเพิ่มความแม่นยำในการคัดเลือกเป็นอีกหนึ่งประโยชน์สำคัญ เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก โดย AI ช่วยให้การตัดสินใจในการคัดเลือกบุคลากรมีความแม่นยำมากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อมีการใช้การคาดการณ์ความสำเร็จในการทำงานและการวิเคราะห์อารมณ์

การสนับสนุนความหลากหลายและการลดอคติในการคัดเลือกเป็นข้อดีที่สำคัญของ AI ระบบ AI สามารถช่วยลดอคติที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยการใช้ข้อมูลที่เป็นกลาง ในการตัดสินใจ ทำให้กระบวนการคัดเลือกมีความเป็นธรรมและมีความหลากหลายมากขึ้น (Upadhyay & Khandelwal, 2018) นอกจากนี้ AI ยังช่วยค้นหาบุคลากร ที่มีความสามารถในสถานที่ใหม่ ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายได้

การปรับปรุงประสบการณ์ผู้สมัครเป็นผลประโยชน์ที่มองเห็นได้ชัดเจน เครื่องมือ AI จำนวนมากในการสรรหาบุคลากรได้รับการออกแบบมาโดยเฉพาะเพื่อเร่งกระบวนการสรรหา เมื่อผู้หางานสามารถค้นหาข้อมูลที่ต้องการได้อย่างรวดเร็วและง่ายดาย พวกเขามีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมกับองค์กรมากขึ้น การใช้แชตบอทช่วยเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการสัมภาษณ์ ลดการใช้อีเมลโต้ตอบ และสามารถให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้สมัครได้ทันที การปรับปรุงมาตรวัดการจ้างงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นอีกหนึ่งประโยชน์ที่สำคัญ เครื่องมืออัตโนมัติสำหรับการสรรหาบุคลากรและโซลูชัน ที่ขับเคลื่อนด้วย AI ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ

กระบวนการจ้างงานแบบครบวงจร ลดภาระงานที่ต้องทำด้วยมือ และเพิ่มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ระยะเวลาในการจ้างงานเร็วขึ้น และมีอัตราการแปลงสูงขึ้น

ข้อจำกัดและความท้าทายของการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์

แม้ว่าการใช้ AI ในการสรรหาบุคลากรจะมีประโยชน์มากมาย แต่ก็ยังมีข้อจำกัดและความท้าทายที่สำคัญที่องค์กรต้องพิจารณา ความเสี่ยงในการเกิดอคติทางชุดคำสั่งทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นปัญหาหลักที่ต้องระวัง แม้ว่า AI จะสามารถช่วยลดอคติในการคัดเลือกได้ แต่ถ้าชุดคำสั่งทางอิเล็กทรอนิกส์ถูกฝึกหรือได้รับข้อมูลที่มีอคติอยู่ อาจทำให้ AI มีการตัดสินใจที่ไม่เป็นธรรมและมีอคติโดยที่ไม่ตั้งใจได้ เช่น หากข้อมูลที่ใช้ในการฝึกฝนชุดคำสั่งทางอิเล็กทรอนิกส์มีการแสดงถึงความชื่นชอบผู้สมัครจากมหาวิทยาลัยชื่อดังเท่านั้น AI อาจมีแนวโน้มที่จะเลือกผู้สมัครจากมหาวิทยาลัยดังกล่าวมากกว่าผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมแต่มาจากสถาบันอื่น (A.R.E.E. Technology Solutions, ม.ป.ป.)

ความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลเป็นอีกหนึ่งประเด็นท้าทายที่สำคัญ การใช้ AI และ Machine Learning ต้องการข้อมูลจำนวนมาก ซึ่งเพิ่มความเสี่ยงในการละเมิดความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลผู้สมัคร การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญที่ HR ต้องให้ความสำคัญเพื่อป้องกันการละเมิดข้อมูลและรักษาความน่าเชื่อถือขององค์กร (นันทยา รื่นกลิ่น, 2568)

ความท้าทายด้านจริยธรรมเป็นปัญหาที่ซับซ้อนและต้องการความระมัดระวังอย่างมาก ความกังวลเกี่ยวกับความยุติธรรม ความรับผิดชอบ และความโปร่งใสของกระบวนการตัดสินใจของ AI ทำให้ผู้สมัครงานบางรายประสบความยากลำบาก AI ไม่มีความโปร่งใสเกี่ยวกับวิธีการตัดสินใจบางอย่าง หากไม่มีคำอธิบายที่ชัดเจน ผู้คนอาจรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมหรือถูกเลือกปฏิบัติ ส่งผลให้สูญเสียความไว้วางใจในกระบวนการสรรหาบุคลากรและองค์กรที่ใช้เทคโนโลยี AI

การปรับตัวขององค์กรและพนักงานเป็นความท้าทายในด้านการบริหารจัดการ การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการสรรหาจำเป็นต้องมีการปรับตัวจากทั้งองค์กรและพนักงาน โดยเฉพาะในด้านทักษะและความเข้าใจในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี ฝ่าย HR อาจต้องจัดการฝึกอบรมให้พนักงานมีความรู้และทักษะที่เพียงพอในการใช้ AI และ Machine Learning อย่างมีประสิทธิภาพ การบูรณาการเทคโนโลยีกับกระบวนการทำงานเดิมอาจเป็นความท้าทายสำหรับองค์กร โดยเฉพาะหากกระบวนการทำงานเดิมมีความซับซ้อนและไม่ยืดหยุ่นพอ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน เพื่อรองรับเทคโนโลยีใหม่จึงต้องการการวางแผนและการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างมีประสิทธิภาพ

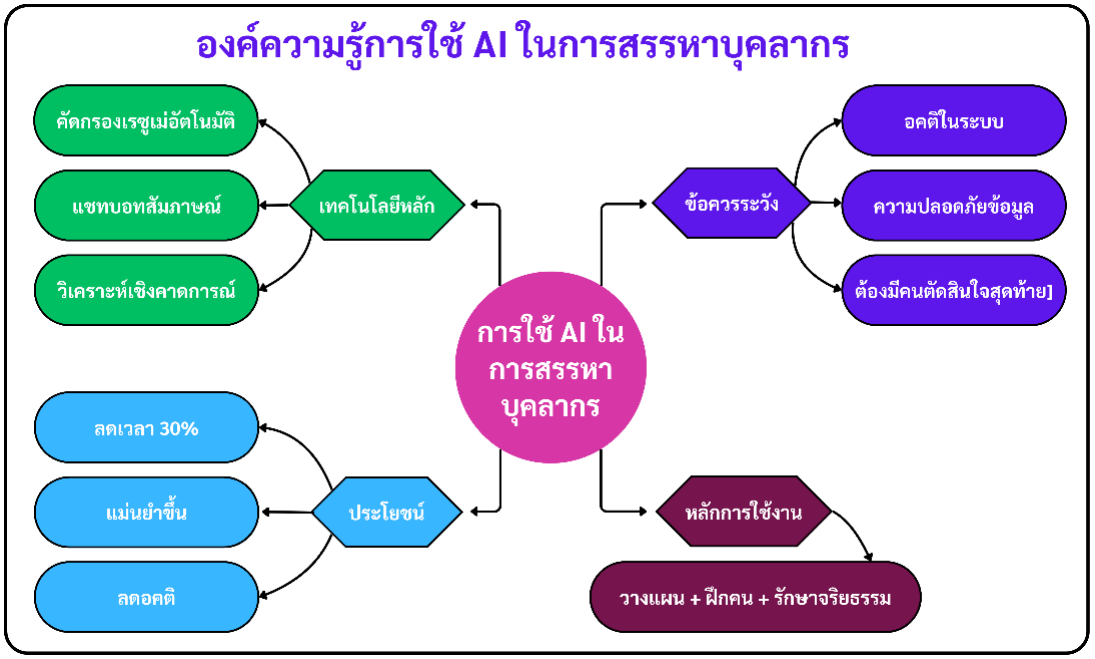
การนำ AI มาใช้ในการสรรหาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยแนวทาง ที่รอบคอบและเป็นระบบ การเริ่มจากการสร้างวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนเป็นขั้นตอนแรกที่สำคัญ องค์กรต้องกำหนดว่าระบบ AI นี้จะช่วยในเรื่องอะไร เช่น คัดกรองประวัติส่วนตัว ประเมินทักษะ หรือเสริมการตัดสินใจ และต้องตั้งเป้าหมาย KPI ที่ชัดเจน เช่น ลดเวลาคัดเลือกลงกี่ร้อยละ ลดค่าใช้จ่าย หรือปรับปรุงอัตราการเข้าสัมภาษณ์

การเลือกเครื่องมือและแพลตฟอร์มที่เหมาะสมต้องคำนึงถึงความต้องการเฉพาะของแต่ละองค์กร ควรศึกษาคุณสมบัติของแพลตฟอร์มหรือซอฟต์แวร์ AI สำหรับ HR ที่มีในตลาดให้ตอบโจทย์ความต้องการขององค์กร ระบบต้องสามารถปรับแต่ง ได้ตามกระบวนการทำงานจริงของ HR และสามารถผสานรวมกับระบบเดิมขององค์กรได้เป็นอย่างดี การพิจารณาเลือกโซลูชันที่รองรับ AI ในฟีเจอร์การสรรหาบุคลากร เช่น การวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ แชตบอท และการลดอคติเป็นสิ่งที่ควรให้ความสำคัญ

การดูแลข้อมูลและมาตรฐานความปลอดภัยเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่สามารถมองข้ามได้ การใช้ระบบที่มีการเข้ารหัสและรองรับมาตรฐานความปลอดภัยด้านข้อมูลส่วนบุคคล การจัดทำนโยบายเรื่องการเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้หรือข้อมูลผู้สมัครงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นสิ่งจำเป็น (นันทยา รื่นกลิ่น, 2568) การสร้างระบบ AI ที่สามารถอธิบายการตัดสินใจได้เป็นแนวทางสำคัญในการลดปัญหาด้านจริยธรรม

การอบรมทีมงานและการพัฒนาทักษะต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง HR และผู้เกี่ยวข้องต้องเข้าใจหลักการทำงานของ AI รู้วิธีการประเมินความแม่นยำของโมเดล และสามารถปรับค่าได้เมื่อจำเป็น การเก็บ Feedback จากผู้ใช้ ทั้งทีม HR และผู้สมัครงาน เพื่อนำมาปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญ การผสมผสานมนุษย์เข้ากับ AI เป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จ HR ยังคงทำหน้าที่ตัดสินใจขั้นสุดท้าย โดยใช้ผลวิเคราะห์จาก AI เป็นตัวช่วย การยืนยันความเหมาะสมของผู้สมัครด้วยการสัมภาษณ์แบบเจอตัวหรือการประเมินเชิงจิตวิทยายังคงมีความสำคัญในการสร้างความมั่นใจในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการสรรหาบุคลากรเป็นการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล เทคโนโลยีหลักที่องค์กรนำมาใช้ประกอบด้วยสามส่วนสำคัญ ได้แก่ ระบบคัดกรองประวัติส่วนตัวอัตโนมัติ ที่สามารถประมวลผลข้อมูลผู้สมัครจำนวนมากได้อย่างรวดเร็ว ระบบแชตบอทสำหรับการสัมภาษณ์เบื้องต้นที่ช่วยลดภาระงานของเจ้าหน้าที่ และการวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ที่ช่วยประเมินความเป็นไปได้ของความสำเร็จในการทำงานของผู้สมัคร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการนำเทคโนโลยีนี้มาใช้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน โดยองค์กรสามารถลดเวลาในกระบวนการสรรหาได้ถึงร้อยละ 30 ซึ่งช่วยให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพก่อนคู่แข่ง นอกจากนี้ ระบบยัง

ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการจับคู่ผู้สมัครกับตำแหน่งงานที่เหมาะสม และลดอคติในการตัดสินใจที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินการด้วยมือเพียงอย่างเดียว

อย่างไรก็ตาม การใช้งานปัญญาประดิษฐ์ในการสรรหาบุคลากรมีข้อควรระวัง ที่สำคัญหลายประการ ปัญหาอคติที่อาจเกิดขึ้นในระบบชุดคำสั่งทางอิเล็กทรอนิกส์เป็นความเสี่ยงหลัก ที่ต้องควบคุม ประเด็นความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัวของข้อมูลผู้สมัครต้องได้รับการดูแลอย่างเข้มงวด และที่สำคัญที่สุดคือการคงไว้ซึ่งบทบาทของมนุษย์ในการตัดสินใจขั้นสุดท้าย เนื่องจากเทคโนโลยีควรเป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจ ไม่ใช่ทดแทนการพิจารณาของมนุษย์ทั้งหมด

หลักการใช้งานที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยแนวทางที่ครอบคลุมสามองค์ประกอบหลัก การวางแผนที่รอบคอบในการกำหนดเป้าหมายและเลือกเครื่องมือ ที่เหมาะสม การฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี และการรักษาหลักจริยธรรมในการดำเนินงานเพื่อให้การประยุกต์ใช้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืน การผสมผสานองค์ประกอบทั้งสามนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในการสรรหาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิผลและสร้างคุณค่าระยะยาวให้กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

สรุป

การประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล จากการศึกษาพบว่า AI สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยลดเวลาในการคัดกรองได้ถึงร้อยละ 30 เพิ่มความแม่นยำในการจับคู่ผู้สมัคร กับตำแหน่งงาน และลดอคติในการตัดสินใจ เทคโนโลยีหลักที่นำมาประยุกต์ใช้ ประกอบด้วย การคัดกรองประวัติส่วนตัวอัตโนมัติ การใช้แชตบอทในการสื่อสาร การวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ และการประเมินความเหมาะสมด้วยเทคโนโลยีวิเคราะห์อารมณ์ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นไม่เพียงแต่ช่วยลดภาระงานของ HR เท่านั้น แต่ยังปรับปรุงประสบการณ์ของผู้สมัครและสนับสนุนความหลากหลายในที่ทำงาน อย่างไรก็ตาม ยังคงมีความท้าทายที่สำคัญ ได้แก่ ความเสี่ยงจากอคติในชุดคำสั่งทางอิเล็กทรอนิกส์ ปัญหาความเป็นส่วนตัวของข้อมูล ประเด็นจริยธรรม และความจำเป็นในการปรับตัวขององค์กรและบุคลากร

แนวทางการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน การเลือกเครื่องมือที่เหมาะสม การดูแลความปลอดภัยของข้อมูล และ การอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญคือการรักษาสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีกับบทบาทของมนุษย์ โดย AI ควรทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสนับสนุนการตัดสินใจ ไม่ใช่การแทนที่ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลโดยสิ้นเชิง การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและความโปร่งใสในการใช้ AI จะช่วยสร้างความไว้วางใจและยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร HR และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่จะเป็นปัจจัยสำคัญในการนำ AI มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและยั่งยืนในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

กรุงเทพธุรกิจ. (2568). พนักงาน 58% ยังไม่ปรับตัวใช้ AI ทำงาน แต่องค์กร 74% จะยิ่งใช้ AI พุ่ง. สืบค้นเมื่อ 11 เมษายน 2569 จาก https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/1201928.

นันทยา รื่นกลิ่น. (2568). จริยธรรมในการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างรับผิดชอบ ในการตัดสินใจด้านทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 7(2), 77–88.

พนิดา อมราวิกรม. (2568). การปรับตัวของทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัญญาประดิษฐ์ (AI). วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, 7(1), 72–82.

ลงทุนแมน. (2568). AI ในการสรรหาบุคลากร ยกระดับการเลือกผู้สมัครด้วยข้อมูลที่แม่นยำ. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2569 จาก https://www.longtunman.com/60202.

A.R.E.E. Technology Solutions. (ม.ป.ป.). การใช้ AI และ Machine Learning ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2568 จาก https://areetechnology.com/newblog/the-use-of-ai-and-machine-learning-in-recruitment-and-selection-of-personnel/.

Deloitte. (2020). Human Capital Trends archive Explore past editions of our annual Human Capital Trends reports. Retrieved March 20, 2026, from https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/human-capital-trends/human-capital-trends-archive.html.

Duan, Y. et al. (2019). Artificial intelligence for decision making in the era of Big Data: Evolution, challenges and research agenda. International Journal of Information Management, 48, 63–71.

Eubanks, B. (2022). Artificial Intelligence for HR: Use AI to Support and Develop a Successful Workforce (2nd ed.). London, UK: Kogan Page.

Russell, S. J. & Norvig, P. (2020). Artificial Intelligence: A Modern Approach (4th ed.). Hoboken, NJ: Pearson.

Sharma, A. (2026). AI Recruiting in 2026: How to Hire Faster Without Losing the Human Edge. Retrieved March 20, 2026, from https://recruiterflow.com/blog/ai-recruiting/.

Thakkar, N. (2025). AI in Recruitment: A 2025 Guide to All You Need to Know About the Future of Hiring. Retrieved March 20, 2026, from https://www.oleeo.com/blog/how-is-ai-changing-recruitment/.

Upadhyay, A. K. & Khandelwal, K. (2018). Applying artificial intelligence: Implications for recruitment. Strategic HR Review, 17(5), 255–258.