



แผนกิจกรรม

ชุดวิชา 32750 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลและ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน
ภาคต้น ปีการศึกษาที่ 2568

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คำนำ

แผนกิจกรรมการศึกษา ชุติวิชา 32750 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนนี้ เป็นเอกสารสำคัญสำหรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ในระบบการเรียนการสอนทางไกล ที่นักศึกษาต้องศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นแผนกิจกรรมการศึกษานี้ จึงเป็นคู่มือแนะแนวการประกอบกิจกรรมการศึกษานักศึกษาตลอดภาคต้น ปีการศึกษา 2568 นักศึกษาต้องศึกษาแผนกิจกรรมการศึกษาประจำชุติวิชานี้ก่อนดำเนินกิจกรรมการศึกษา เพื่อจะได้ทราบถึงรายละเอียดต่าง ๆ ได้แก่

- (1) ปฏิทินการศึกษา
- (2) โครงสร้างของเนื้อหาชุติวิชา
- (3) กิจกรรม e-Learning
- (4) งานที่กำหนดให้ทำ
- (5) การส่งงานและการเตรียมตัวเสนอผลงาน
- (6) การเข้ารับการสัมมนาเสริม
- (7) การประเมินผลการเรียน
- (8) แบบฟอร์มรายงาน

สำหรับรายละเอียดของกิจกรรมการศึกษา คณะกรรมการกลุ่มผลิตและบริหารชุติวิชา 32750 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน ได้พิจารณากำหนดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของชุติวิชา ดังนั้น จึงขอให้นักศึกษาได้ปฏิบัติตามทุกกิจกรรม เพื่อจะได้ประสบความสำเร็จในการเรียนและสามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

คณะกรรมการกลุ่มผลิตและบริหาร
ชุติวิชา 32750 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล
และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน

ปฏิทินการศึกษา ภาคต้น ปีการศึกษา 2568
ชุดวิชา 32750 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลและ
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน

1. เปิดภาคการศึกษา 15 กันยายน 2568 – 30 มกราคม 2569
 สอบไล่ 31 มกราคม 2569
2. กิจกรรม e-learning

ครั้งที่	วัน/เดือน/ปี	กิจกรรม
1	สัปดาห์ที่ 1 (15 ก.ย.-21 ก.ย. 68)	ปฐมนิเทศชุดวิชา
2	สัปดาห์ที่ 2 (22 ก.ย.- 28 ก.ย.68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 1
3	สัปดาห์ที่ 3 (29 ก.ย.-5 ต.ค. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 2
4	สัปดาห์ที่ 4 (6 ต.ค.-12 ต.ค. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 3,4
5	สัปดาห์ที่ 5 (13 ต.ค.-19 ต.ค. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 5
6	สัปดาห์ที่ 6 (20 ต.ค.-26 ต.ค. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 6
7	สัปดาห์ที่ 7 (27 ต.ค. – 2 พ.ย. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 7
8	สัปดาห์ที่ 8 (3 พ.ย.-9 พ.ย.68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 8,9
9	สัปดาห์ที่ 9 (10 พ.ย.-16 พ.ย. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 10
10	สัปดาห์ที่ 10 (17 พ.ย.-23 พ.ย. 68)	กิจกรรมที่ 1 * ส่งกิจกรรมรายบุคคลเป็นไฟล์ส่งงานทางช่องทางที่กำหนดไว้ ในห้องเรียน e-learning ภายในวันอาทิตย์ที่ 23 พ.ย. 2568 ก่อนเวลา 24.00 น.
11	สัปดาห์ที่ 11 (24 พ.ย.- 30 พ.ย. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 11,12
12	สัปดาห์ที่ 13 (1ธ.ค.- 7 ธค. 68)	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 13,14
13	สัปดาห์ที่ 14	ศึกษาแนวการศึกษาชุดวิชา หน่วยที่ 15

	(8 ธ.ค.- 14 ธ.ค. 68)	
14	สัปดาห์ที่ 15 (15 ธ.ค.- 21 ธ.ค. 68)	กิจกรรมที่ 2 ** ส่งกิจกรรมรายบุคคลเป็นไฟล์ส่งงานทางช่องทางที่กำหนดไว้ในห้องเรียน e-learning ภายในวันอาทิตย์ที่ 21 ธ.ค. 2568 ก่อนเวลา 24.00 น.
ปิด Class e-learning		

3. **สัมมนาเสริม 1 ครั้ง** วันที่ 22 - 23 มกราคม 2569 (MS Teams) ผศ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ
ให้นักศึกษา ดูงานกำหนดให้ทำที่ 2.3

กิจกรรมที่กำหนดให้ทำใน e-learning

กิจกรรมนี้ให้นักศึกษาจัดทำเป็นรายบุคคล และส่งคำตอบแต่ละกิจกรรมในระบบ e-learning การส่งงานเกินกำหนดอาจถูกหักคะแนน

*** กิจกรรมที่ 1 (10 คะแนน)**

อ่านบทความเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล” แล้วจัดทำบทวิจารณ์แสดงความคิดเห็นของนักศึกษาต่อเนื้อหาบทความว่า ท่านเห็นด้วยในข้อความของบทความดังกล่าวหรือไม่ เพราะเหตุใด และ ท่านเห็นอย่างไร หากองค์กรจะทำการฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมด เนื่องจาก สามารถเรียนรู้ที่ไหน เมื่อไหร่ ก็ได้ รวมถึงประหยัดงบประมาณขององค์กร ท่านคิดว่าเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด บทวิจารณ์ควรมีความยาวประมาณ 5-10 หน้ากระดาษ พร้อมกับการ์ตูนการเอกสารอ้างอิง (บรรณานุกรม)

(กำหนดส่งภายในวันที่ 23 พ.ย. 2568 เวลา 24.00 น.) ส่งเป็นไฟล์ PDF ในระบบ e-learning

กิจกรรมที่ 2 (10 คะแนน)

อ่านบทความเรื่อง “เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์” แล้วจัดทำบทวิจารณ์แสดงความคิดเห็นของนักศึกษาต่อเนื้อหาบทความว่า เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าวมีความสำคัญ ให้เปรียบเทียบการทำงานของมนุษย์ กับ AI ว่ามีข้อดีและข้อจำกัดอย่างไร ควรจะมีการจัดการ AI และ มนุษย์ อย่างสมดุล ควรเป็นอย่างไร บทวิจารณ์ควรมีความยาวประมาณ 5-10 หน้ากระดาษ พร้อมกับการ์ตูนการเอกสารอ้างอิง (บรรณานุกรม)

(กำหนดส่งภายในวันที่ 21 ธ.ค. 2568 เวลา 24.00 น.) ส่งเป็นไฟล์ PDF ในระบบ e-learning

หมายเหตุ นักศึกษาสามารถตรวจเช็ครายชื่อ/ วันสัมมนาเสริม / กลุ่มสัมมนาเสริม ได้ด้วยตนเองที่ www.stou.ac.th บัณฑิตศึกษา กำหนดการสัมมนาเสริมชุดวิชาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ ติดต่อ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ โทร. 02-504-8184 โทรสาร. 02-503-3612 (ในวันและเวลาราชการ วันจันทร์ – ศุกร์ เวลา 8.30 – 16.30 น.)

ชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน

คำอธิบายชุดวิชา

แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล แนวโน้มความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในยุคดิจิทัล การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน การทำธุรกิจตามฐานความคิดของความยั่งยืน กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน การพัฒนาสมรรถนะและการจัดการทุนมนุษย์ การจัดการความรู้และองค์ความรู้การเรียนรู้ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

1. วัตถุประสงค์

1.1 เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

1.2 เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน

หน่วยที่	ชื่อหน่วย	ผู้รับผิดชอบ
1	หน่วยที่ 1 แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล	ผศ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ
2	หน่วยที่ 2 แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล	อ.ดร.ณัฐปภัส จัยเจริญ
3	หน่วยที่ 3 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล	ผศ.ดร.เอกสิทธิ์ สนามทอง
4	หน่วยที่ 4 การสรรหาและคัดเลือกในยุคดิจิทัล	ผศ.ดร.เอกสิทธิ์ สนามทอง
5	หน่วยที่ 5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล	ผศ.ดร.เอกสิทธิ์ สนามทอง
6	หน่วยที่ 6 การจัดการผลงานในยุคดิจิทัล	อ.ดร.กิตติ ชุมทศวีวงศ์
7	หน่วยที่ 7 การจัดการค่าตอบแทนในยุคดิจิทัล	รศ.ดร.กิงพร ทองใบ
8	หน่วยที่ 8 การมุ่งเน้นในการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล	อ.ดร.สุปัญญา สุนทรวงศ์
9	หน่วยที่ 9 แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน	อ.ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ
10	หน่วยที่ 10 การจัดการทุนมนุษย์	อ.ดร.กิตติ ชุมทศวีวงศ์
11	หน่วยที่ 11 กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน	อ.ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ
12	หน่วยที่ 12 การพัฒนาสมรรถนะเพื่อความยั่งยืน	ผศ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ
13	หน่วยที่ 13 การจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้	อ.ดร.กันย์ ปิ่นเกษตร
14	หน่วยที่ 14 หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	อ.ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ
15	หน่วยที่ 15 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความยั่งยืน	ผศ.ดร.ภาวิน ชินะโชติ

หมายเหตุ ชื่อหน่วยดังกล่าวข้างต้น ได้ปรับให้สอดคล้องกับชื่อเรื่องในเอกสารแนวการศึกษาชุดวิชาสัมมนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นเอกสารที่คณะกรรมการกลุ่มผลิตและบริหารชุดวิชาได้จัดทำและใช้ในภาคการศึกษาที่ 1/2568 มีเนื้อหากรณีศึกษาและบทความ อธิบายเนื้อหาสาระในหน่วยให้ครอบคลุมเนื้อหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน

2. วิธีการศึกษา

2.1 การเตรียมตัวของนักศึกษา

2.1.1 การวางแผนศึกษาชุดวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน

1) กิจกรรมที่ต้องทำ

- นักศึกษามีเวลาเรียนตลอดภาคต้น ปีการศึกษา 2568
- นักศึกษาควรใช้เวลาศึกษาจากสื่อหลัก คือ ประมวลสาระและแนวการศึกษาของชุดวิชา จำนวน 10 ชั่วโมง/สัปดาห์

- ทำกิจกรรมตามที่กำหนดให้
- ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมประมาณ 1 ชั่วโมง/สัปดาห์

2) วางแผนการจัดกิจกรรมของตนเองล่วงหน้าและจัดทำตารางการศึกษา โดยเติมกิจกรรมลงไปในช่วงสัปดาห์ที่นักศึกษากำหนด เช่น การค้นคว้าเพิ่มเติม การทำรายงาน ฯลฯ

3) จัดทำตารางเรียนประจำสัปดาห์

2.1.2 จัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน

1) เตรียมกาย - นักศึกษาควรรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง เพื่อเป็นพลังในการกำจัดอุปสรรคทั้งปวงในการเรียน และแบ่งเวลาจากภารกิจประจำวัน เพื่อศึกษาชุดวิชาอย่างน้อยวันละ 2 ชั่วโมง

2) เตรียมใจ - ทำจิตใจให้สบาย แจ่มใส กำจัดความกังวล มีสมาธิมุ่งไปที่การศึกษาชุดวิชาที่นักศึกษาวางแผนกำหนดไว้ในตารางการเรียนและทำจิตใจให้เข้มแข็ง ไม่ท้อต่ออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

3) เตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก - จัดหาสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับนักศึกษา ชุดวิชาตามที่เห็นสมควร และเตรียมอุปกรณ์ประกอบการเรียนที่จำเป็น

2.2 การดำเนินการศึกษา

นักศึกษาควรดำเนินการศึกษาตามแผนกิจกรรมต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาและดำเนินกิจกรรมตามแผนกิจกรรมการศึกษา

2.2.2 ศึกษาประมวลสาระชุดวิชาและดำเนินกิจกรรมตามแผนกิจกรรมการศึกษา

2.2.3 ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากศูนย์วิทยพัฒนาบริการ ศูนย์บริการการศึกษาตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด หรือจากแหล่งค้นคว้าอื่น ๆ

2.2.4 ทำกิจกรรมที่คณะกรรมการกลุ่มผลิตและบริหารชุดวิชากำหนดไว้ในหัวข้อ 2.3

2.2.5 เข้าร่วมสัมมนาเข้มตามวันเวลาและสถานที่ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

2.3 งานที่กำหนดให้ทำ (นำเสนอในวันสัมมนาเสริม)

นักศึกษาที่ลงทะเบียนเรียนชุดวิชานี้ ต้องจัดกลุ่มๆ ละ 3-4 คน และให้เลือกหัวข้อในการอธิบาย โดยจะไม่ซ้ำกัน

1) การบริหารกำลังคนในยุค Digital HR 5.0

2) AI ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3) สมรรถนะทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล

4) Design Thinking and Growth Mindset

5) DEIB ความหลากหลาย และ ความเท่าเทียม

โดยเสนอเกี่ยวกับ แนวโน้มใหม่ๆ เครื่องมือ เทคนิค หรือ วิธีการ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ พร้อมการอธิบายกรณีศึกษา 2 กรณีศึกษา แล้วนำเสนอ แต่ละกลุ่มต้องเลือกศึกษา โดยจะต้องจัดทำรายงาน และนำเสนอ โดยมีรายละเอียดรายงานและการนำเสนอ ดังนี้

1. **เอกสารรายงาน** จัดพิมพ์ตามรูปแบบรายงาน สำหรับส่งอาจารย์สัมมนาเสริม จำนวน 1 เล่ม ความยาวประมาณ 20 หน้า (A4) และไฟล์ PDF ส่ง อาจารย์ ที่ MS Team ของชุดวิชานี้

2. **เอกสารประกอบการนำเสนอรายงานกลุ่มในห้องเรียน**

- แสดงโปรแกรมการนำเสนอ ระยะเวลาประมาณ 60 - 90 นาที

- ปรี้นเอาท์ Power Point ประกอบการนำเสนอ และแจกเอกสารของกลุ่มให้กับนักศึกษาและอาจารย์ในห้องเรียน หรือ ถ้ามีการสอบออนไลน์ ระบบ MS Team ไม่ต้องปรี้นเอาท์ Power Point ให้ส่งไฟล์ PDF ใน Ms-team ของชุดวิชานี้

3. นำเสนอรายงาน (ประมาณ 60 - 90 นาที)

การนำเสนอรายงานให้เสนอในการสัมมนาเสริมวันที่ วันที่ 22 - 23 มกราคม 2569 (MS Teams) โดยรายงานเป็นกลุ่ม

2.4 การส่งงาน

ส่งในวันสัมมนาเสริมตามกำหนดในปฏิทินการศึกษาชุดวิชา

2.5 การสัมมนาเสริม

มหาวิทยาลัยถือว่าการเข้ารับการสัมมนาเสริมเป็นกิจกรรมบังคับในการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

2.6 การประเมินผลการเรียน

การประเมินผลการเรียนชุดวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนจะประเมินจากกิจกรรม รายละเอียด ดังนี้

2.6.1 กิจกรรมระหว่างภาคการศึกษากำหนดร้อยละ 50 โดยจำแนกดังนี้

- 1) การทำกิจกรรม e – learning กำหนดคะแนนเต็ม 20 คะแนน (ชิ้นงานละ 10 คะแนน)
- 2) การสัมมนาเสริม กำหนดคะแนนเต็ม 10 คะแนน (เข้าห้องเรียน)
- 3) งานที่กำหนดให้ทำ กำหนดคะแนนเต็ม 20 คะแนน (รายงาน 10 คะแนน และนำเสนอ 10 คะแนน)

ในการเข้าร่วมสัมมนาเสริมและสัมมนาเข้มอาจารย์จะประเมินการมีส่วนร่วมของนักศึกษา (Participation) การมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นและข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อกลุ่ม (Contribution) งานที่กำหนดให้ทำ จะประเมินจากคุณภาพงานที่ให้ทำและจะประเมินจากคุณภาพความถูกต้องของเนื้อหาสาระคุณภาพของรายงาน และคุณภาพของการนำเสนอ โดยวิเคราะห์และประเมินจากสถานการณ์จากกรณีศึกษาตลอดจนการนำเสนอตรงประเด็นและชัดเจนตามหัวข้อในเรื่องต่าง ๆ ที่นำเสนอ

2.6.2 การประเมินจากการสอบไล่ประจำภาคการศึกษา ร้อยละ 50 จะประเมินโดยใช้แบบทดสอบซึ่งประกอบด้วยข้อสอบแบบอัตนัย เป็นกรณีศึกษา และมีคำถามให้ตอบ

3. แบบฟอร์มปกรายงาน

ตัวอย่าง

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 แผนกวิชา บริหารธุรกิจ
 ชุดวิชา 32750 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืน

เรื่อง.....
 ภาคการศึกษาที่...../.....

ชื่อนักศึกษา.....
 รหัสประจำตัว.....

สถานที่เข้ารับการสัมมนาเสริม.....
 วันที่.....

ภาคผนวก

กิจกรรมที่ 1

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล (Human Resource Development in Digital Age)

ศตวรรษที่ 21 นี้ถือเป็นยุคที่เรียกว่า Information Age หรือ Digital Age ซึ่งเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดดนั้นทำให้โลกใบนี้เปลี่ยนแปลงว่องไวมากขึ้นเรื่อยๆ รวมไปถึงเรื่องของธุรกิจที่มีการเปลี่ยนรูปแบบมากมาย ตลอดจนองค์กรต่างๆ เองก็มีการปรับตัวตามกระแสให้ทันเช่นกัน ในยุคดิจิทัลนี้เราเริ่มได้ยินศัพท์แปลกๆ ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ๆ มากมาย เริ่มตั้งแต่ Digital Transformation หรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อหลายสิ่งและหลายส่วน แล้วเทคโนโลยีเองก็เริ่มเข้ามามีบทบาทในสิ่งต่างๆ มากขึ้นเรื่อยๆ ด้วย

อีกหนึ่งประโยคที่เราจะได้ยินบ่อยๆ ในช่วงนี้ก็คือ Disruptive World หรือแม้แต่ Career Disruption การปฏิวัติทางอาชีพตลอดจนการปฏิรูปองค์กรขนาดใหญ่ที่เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง นั้นทำให้ไม่ว่าจะอาชีพใดหรือธุรกิจประเภทไหน ต่างก็ได้รับผลกระทบและต้องปรับตัวกันหมด นั้นรวมถึงฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ (HR) ที่องค์กรจำนวนมากทั้งในต่างประเทศและเมืองไทยต่างก็เริ่มขยับตัวปรับเปลี่ยนให้ก้าวสู่ยุค Digital HR หรือ AIHR ที่เริ่มนำเทคโนโลยี AI มาใช้กับงานด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์กันแล้ว ซึ่งหากมองในแง่ดีแล้วยุคดิจิทัลนี้จะทำให้ฝ่าย HR ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ซึ่งหนึ่งในกระบวนการที่ถูกนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มากที่สุดนั้นก็คือส่วนของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั่นเอง มาลองดูกันว่า Digital HRD ที่กำลังถูกนำมาใช้นั้นเป็นอย่างไรและมีอะไรน่าสนใจ หรือองค์ความรู้ไหนที่ฝ่าย HR ควรเติมความรู้ไว้บ้าง

S.M.A.C คืออะไร... ศัพท์สายดิจิทัลที่กำลังมาแรงและเป็นศัพท์ที่ฝ่าย HR ควรจะต้องรู้ในยุคนี้ก็คือ S.M.A.C ซึ่งเป็นตัวย่อที่มาจาก

S – Social > ซึ่งก็คือโลกของโซเชียลมีเดียต่างๆ ที่มีตั้งแต่พื้นฐานที่รู้จักกันดี ไปจนถึงอันที่คิดใหม่ๆ โดย HR ควรรู้จักและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับงานของตนและองค์กรได้

M – Mobile > ในที่นี้หมายถึง Mobile Device ที่นับตั้งแต่สมาร์ทโฟน, แท็บเล็ต, โน้ตบุ๊ก, ไปจนถึงอุปกรณ์ดิจิทัลพกพาต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน

A – Analytics > การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งจากเครื่องมือออนไลน์ต่างๆ ไปจนถึงระบบต่างๆ ที่สร้างขึ้นเฉพาะตัว เพื่อนำ “ข้อมูล (Data)” มาใช้ประโยชน์ เพราะยุคนี้ข้อมูลนั้นถือเป็นสิ่งสำคัญและมีมูลค่า

C – Cloud > ก็คือระบบเก็บข้อมูลตลอดจนเชื่อมข้อมูลแบบออนไลน์ บางครั้งข้อมูลมีเป็นจำนวนมาก การเชื่อมต่อผ่านระบบ Cloud นั้นจะทำให้ทุกคนเชื่อมต่อข้อมูลถึงกันได้ง่ายไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนบนโลกก็ตาม โดยทั้ง 4 คำนั้นเกี่ยวเนื่องกับโลกดิจิทัลทั้งสิ้น และ HR จะต้องนำมาใช้ประโยชน์ร่วมกันให้เกิดประโยชน์กับพนักงานและองค์กรสูงสุด ทั้งยังเป็นการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกใบนี้ด้วย

* กิจกรรมที่ 1 (10 คะแนน)

อ่านบทความเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล” แล้วจัดทำบทวิจารณ์แสดงความคิดเห็นของนักศึกษาต่อเนื้อหาบทความว่า ท่านเห็นด้วยในข้อความของบทความดังกล่าวหรือไม่ เพราะเหตุใด และ ท่านเห็นอย่างไร หากองค์กรจะใช้การฝึกอบรมผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมด เนื่องจาก สามารถเรียนรู้ที่ไหน เมื่อไหร่ ก็ได้ รวมถึงประหยัดงบประมาณขององค์กร ท่านคิดว่าเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด บทวิจารณ์ควรมีความยาวประมาณ 5-10 หน้ากระดาษ พร้อมทั้งจัดทำรายการเอกสารอ้างอิง (บรรณานุกรม) ด้วย ส่งในระบบ e-learning

กิจกรรมที่ 2

เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ (AIHR – Artificial Intelligence Human Resource)

ปัญญาประดิษฐ์ (AI) กำลังเปลี่ยนแปลงวงการทรัพยากรบุคคล ช่วยให้ทีมงานทรัพยากรบุคคลสามารถตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล ปรับปรุงกระบวนการต่างๆ และปรับปรุงประสบการณ์โดยรวมของพนักงาน ในภูมิทัศน์การแข่งขันปัจจุบัน การนำ AI มาใช้ในฝ่ายทรัพยากรบุคคลไม่ใช่ทางเลือกอีกต่อไป ด้วยความสามารถต่างๆ เช่น ระบบอัตโนมัติ การเรียนรู้ของเครื่องจักร และการวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ เครื่องมือ AI ช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลลดเวลาในการทำงานซ้ำๆ และมุ่งเน้นไปที่กิจกรรมที่มีผลกระทบสูงได้ เนื่องจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลหันมาใช้เทคโนโลยี AI มากขึ้น พวกเขาจึงค้นหาวิธีใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานของทรัพยากรบุคคล เช่น การจัดหาบุคลากร การต้อนรับพนักงานใหม่ การมีส่วนร่วมของพนักงาน และการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งท้ายที่สุดแล้วจะเปลี่ยนโฉมหน้าการทำงานในอนาคต

ประโยชน์ของ AI สำหรับทีมและแผนก HR

การใช้ AI ในงาน HR ก่อให้เกิดประโยชน์มากมาย ช่วยให้ทีม HR ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมุ่งเน้นไปที่งานที่ต้องการการดูแลเอาใจใส่จากมนุษย์อย่างแท้จริง AI ช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญด้าน HR สามารถมุ่งความสนใจไปที่กิจกรรมที่มีมูลค่าสูง เช่น การบริหารจัดการบุคลากร ความคิดริเริ่มเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาพนักงาน นี่คือประโยชน์สำคัญบางประการที่ AI มอบให้กับฝ่าย HR ดังนี้

1. เพิ่มประสิทธิภาพ AI จัดการงานที่ใช้เวลานาน เช่น การป้อนข้อมูล การจัดตารางเวลา และการคัดเลือกผู้สมัครเบื้องต้น ช่วยลดภาระงานของทีมงาน HR
2. การตัดสินใจที่ดีขึ้นข้อมูลเชิงลึกที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลจากเครื่องมือ AI ช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญทรัพยากรบุคคลสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการสรรหาบุคลากร ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และการวางแผนกำลังคนได้อย่างมีข้อมูลและแม่นยำยิ่งขึ้น
3. ประสบการณ์พนักงานที่ดีขึ้นด้วย AI ที่สนับสนุนโครงการริเริ่มการมีส่วนร่วม โปรแกรมส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดี และการต้อนรับพนักงานใหม่แบบเฉพาะบุคคล พนักงานจะได้รับการสนับสนุนที่สอดคล้องและปรับแต่งให้เหมาะสมยิ่งขึ้นตลอดเส้นทางการทำงาน
4. การลดข้อผิดพลาดการทำงานประจำเป็นอัตโนมัติช่วยลดข้อผิดพลาดของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการข้อมูลและการจ่ายเงินเดือน ช่วยให้มั่นใจได้ถึงความแม่นยำและการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่มากขึ้น
5. กระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเครื่องมือที่ขับเคลื่อนด้วย AI ช่วยปรับปรุงการสรรหาบุคลากรโดยเร่งกระบวนการสรรหา คัดกรอง และสัมภาษณ์ ช่วยให้ทีมงานทรัพยากรบุคคลค้นหาผู้สมัครที่เหมาะสมได้เร็วขึ้น
6. การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถที่ดีขึ้นการวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ช่วยระบุความเสี่ยงในการรักษาบุคลากรได้ตั้งแต่นั้นๆ ช่วยให้ทีมทรัพยากรบุคคลสามารถนำกลยุทธ์เชิงรุกมาใช้เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถสูงได้
7. เพิ่มผลผลิตด้วยการควบคุมงานซ้ำซากจำเจ AI ช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรบุคคลสามารถมุ่งเน้นไปที่กิจกรรมเชิงกลยุทธ์ที่ส่งเสริมการเติบโตขององค์กรได้มากขึ้น
8. เพิ่มการให้ความสำคัญกับโครงการริเริ่มเชิงกลยุทธ์ บุคลากรฝ่ายทรัพยากรบุคคลมีเวลามากขึ้นในการบริหารจัดการบุคลากร พัฒนาบุคลากร และสร้างสรรค์โครงการริเริ่มที่สอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจเมื่อหลุดพ้นจากงานที่ต้องทำซ้ำๆ ด้วยตนเอง

9. การเรียนรู้และการพัฒนาแบบเฉพาะบุคคล AI สามารถระบุช่องว่างทักษะและปรับแต่งประสบการณ์การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของแต่ละบุคคล สนับสนุนการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และช่วยให้พนักงานพัฒนาทักษะหรือพัฒนาทักษะใหม่
10. การวางแผนกำลังคนที่ดีขึ้นด้วย [การวิเคราะห์เชิงคาดการณ์](#) ที่ทีมงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถคาดการณ์ความต้องการพนักงานได้แม่นยำยิ่งขึ้น ช่วยให้วางแผนและจัดสรรทรัพยากรได้ดีขึ้น
11. ข้อได้เปรียบในการแข่งขันองค์กรที่ใช้ประโยชน์จาก AI ในฝ่ายทรัพยากรบุคคลมักจะมีผลคล่องตัว เข้าใจข้อมูล และมีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้

ความสามารถของ AI เหนือกว่าการทำงานอัตโนมัติแบบเดิมๆ แต่ยังช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างมูลค่าเชิงกลยุทธ์ในระดับที่สูงขึ้น ด้วยการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ลดข้อผิดพลาด และยกระดับกระบวนการทรัพยากรบุคคลโดยรวม AI จึงมอบความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับทีมทรัพยากรบุคคล ช่วยให้พวกเขาพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสร้างผลกระทบที่สำคัญยิ่งขึ้นต่อความสำเร็จขององค์กร

* กิจกรรมที่ 2 (10 คะแนน)

อ่านบทความเรื่อง “เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์” แล้วจัดทำบทวิจารณ์ แสดงความคิดเห็นของนักศึกษาต่อเนื้อหาบทความว่า เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ในระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังกล่าวมีความสำคัญ ให้เปรียบเทียบการทำงานของมนุษย์ กับ AI ว่ามีข้อดีและข้อจำกัดอย่างไร ควรจะมีการจัดการ AI และ มนุษย์ อย่างสมดุล ควรเป็นอย่างไร บทวิจารณ์ควรมีความยาวประมาณ 5-10 หน้ากระดาษ พร้อมกับจัดทำรายการเอกสารอ้างอิง (บรรณานุกรม) ด้วย ส่งในระบบ e-learning