



Talent ในสายงาน HR

ยังมีทักษะด้าน AI อยู่ในระดับปานกลาง

ประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจของการสำรวจ 371 องค์กรในไทยโดย HR Center เกี่ยวกับ การนำ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) มาใช้กับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรในประเทศไทย มีการสำรวจประเด็นทักษะของ Talent ในหน่วยงาน HR ว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งหากไม่เห็นผลสำรวจ เราอาจจะมองว่าหากเป็น Talent การใช้ AI น่าจะต้องโดดเด่นกว่าพนักงานกลุ่มอื่น



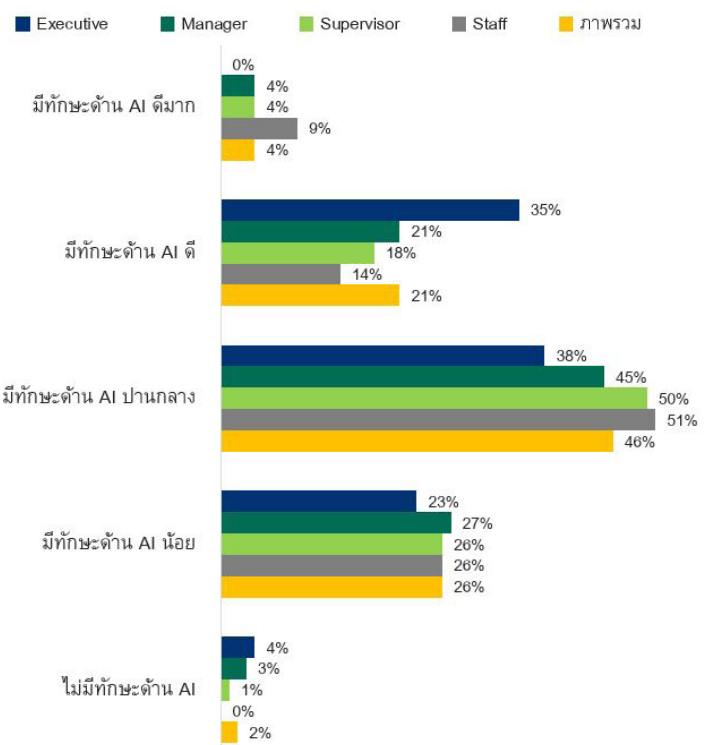
บทความโดย
อ.ดิลก ทือกล้า

25% มองว่า Talent ในหน่วยงาน HR มีทักษะ AI ระดับดีถึงดีมาก

46% มองว่า Talent มีทักษะ AI อยู่ในระดับปานกลาง

แต่จากผลสำรวจได้สะท้อนข้อมูลที่น่าสนใจว่า เมื่อดูจากกลุ่มสำรวจที่สำรวจจากคนทำงานด้าน HR ใน 4 ระดับงานคือ Executive Manager Supervisor Staff ปรากฏว่า ภาพรวมของผลสำรวจในข้อนี้ 25% มองว่า Talent ในหน่วยงาน HR มีทักษะ AI ระดับดีถึงดีมาก ในขณะที่ 46% มองว่า Talent มีทักษะ AI อยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น

ความเห็นของคน HR เกี่ยวกับทักษะด้าน AI ของ Talent ในหน่วยงาน HR



ทักษะ AI ของ Talent	Executive	Manager	Supervisor	Staff	ภาพรวม
มีทักษะด้าน AI ดีมาก	0%	4%	4%	9%	4%
มีทักษะด้าน AI ดี	35%	21%	18%	14%	21%
มีทักษะด้าน AI ปานกลาง	38%	45%	50%	51%	46%
มีทักษะด้าน AI น้อย	23%	27%	26%	26%	26%
ไม่มีทักษะด้าน AI	4%	3%	1%	0%	2%

n= 349 (กรณีรวมแล้วไม่เท่ากับ 100% เกิดจากการปัดเศษ)

ที่มา: ผลสำรวจการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) มาใช้กับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในประเทศไทย ปี 2569

ผลสำรวจที่ออกมาเช่นนี้ สะท้อนได้หลายมุมมอง ดังนี้

- ในภาพใหญ่ขององค์กรก็จะสอดคล้องกับผลสำรวจที่พบว่า มีเพียง 26% ที่ได้จัดทำนโยบายด้าน AI แล้ว แต่อีก 42% ยังไม่จัดทำ และ 32% อยู่ระหว่างการจัดทำ
- เมื่อไม่มีนโยบายกำกับชัดเจนเรื่อง AI การระบุคุณสมบัติของคนที่จะเป็น Talent อาจะยังไม่ได้กำหนดเกณฑ์หรือแนวทางในการระบุ Talent ว่าจะต้องมีทักษะด้าน AI ในระดับใด
- อาจะยังไม่ได้ระบุหรือเพิ่มลงไปอย่างชัดเจนในเรื่องทักษะความสามารถที่ต้องการของงาน เช่น ยังไม่ได้มีการปรับการจัดทำ Job Description ให้มีเรื่อง AI อยู่ในทักษะความสามารถที่ต้องการ



จากภาพสะท้อนข้างต้น เพื่อให้ได้ Talent ที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในเวลานี้ องค์กรควรดำเนินการดังนี้

1



ทบทวนการจัดทำ Job Description (JD) โดยเพิ่มทักษะด้าน AI ให้อยู่ในทุก JD แต่จะให้อยู่ในระดับใด ให้ดูตามความเหมาะสม

2



กำหนดให้ทักษะ AI เกณฑ์สำคัญของคุณลักษณะของคนที่จะเป็น Talent นอกเหนือทักษะ ความสามารถ ความสำเร็จอื่นๆ

3



กำหนดให้มีเวทีของการแสดงผลงานด้าน AI ที่เป็นการใช้งานจริง (Use Case) และเชื่อมโยงการสร้าง Use Case นั้นกับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งในเรื่องการได้รับโบนัส หรือ เงินพิเศษ เป็นต้น

เพราะหาก 371 บริษัทที่เข้าร่วมผลสำรวจยังสะท้อนว่า Talent ในหน่วยงาน HR ของตนยังมีทักษะ AI เพียงกลางๆ ความเสี่ยงที่อาจจะส่งผลต่อเป้าหมายของธุรกิจหรือขององค์กรได้



หมายเหตุ : ท่านสามารถศึกษาผลสำรวจเพิ่มเติมได้ตาม Link นี้
https://hrcenter.co.th/?m=view_columns&id=1400