

AI กับ HR

พลิกโฉมการคัดเลือกคนทำงานด้วยปัญญาประดิษฐ์
เลือกคนที่ใช่ • ลดอคติ • เพิ่มประสิทธิภาพองค์กร



SKILLS MATCHING
95%



EXPERIENCE
88%



CULTURAL FIT
92%



POTENTIAL
90%



RISK OF TURNOVER
15%



AI

AI ANALYSIS

- ✓ RESUME SCREENING
- ✓ KEYWORD MATCHING
- ✓ BEHAVIORAL ANALYSIS
- ✓ BIAS REMOVAL
- ✓ RANKING & RECOMMENDATION

ใช้ AI อย่างชาญฉลาด
สร้างทีมที่แข็งแกร่ง
อย่างยั่งยืน

ไอส์ัม

สารบัญ

บทนำ บทนำ	4
บทที่ 1 การเป็นแบบอย่าง	6
บทที่ 2 ทักษะคติแบบ Overachiever	12
บทที่ 3 พนักงานไม่ได้แค่ฟัง แต่กำลังเฝ้าดู	18
บทที่ 4 พลังของความอ่อนน้อม	26
บทที่ 5 พื้นที่ปลอดภัยเพื่อสร้างนวัตกรรม	33
บทที่ 6 การเรียนรู้ไร้พรมแดน	41
บทที่ 7 AI ในฐานะขีดความสามารถ ไม่ใช่แค่ซอฟต์แวร์	48
บทที่ 8 Jarvis แห่งโลก HR	55
บทที่ 9 อย่าแค่ทำตามของเก่าให้เร็วขึ้น แต่จงคิดค้นใหม่	63
บทที่ 10 วัฒนธรรมห้องทดลอง ความสำเร็จจากความล้มเหลว เล็กๆ	70
บทที่ 11 AI โค้ชส่วนตัวที่ไร้อคติและพร้อมเสมอ	77
บทที่ 12 Personalization พลังที่แท้จริงของการดูแลพนักงาน	83
บทที่ 13 คืนเวลาให้ Recruiter	90
บทที่ 14 ศูนย์รวมสวัสดิการอัจฉริยะ	97
บทที่ 15 ความแม่นยำคือชีวิต	104
บทที่ 16 ปลดล็อกความคิดสร้างสรรค์	111
บทที่ 17 กระเจกสะท้อนทักษะ	118
บทที่ 18 จากความรู้สู่การลงมือทำ	125
บทที่ 19 จุดจบของการสอนแบบเหมาเข่ง	132
บทที่ 20 บทสรุปการดูแลพนักงานแบบก้าวกระโดดด้วย AI	139

ไอ้ส้ม



เกี่ยวกับผู้เขียน :
แมวส้มตัวหนึ่ง

ผลงาน :
ค้นจากชื่อ “ไอ้ส้ม”
ได้ใน Online Book Store
ที่ต่างๆ

ช่องทางติดต่อ :
9bearkung@gmail.com



บทที่ 0 บทนำ

AI ซูเปอร์พาวเวอร์ที่พลิกโฉม HR

โลกของการบริหารทรัพยากรบุคคลกำลังก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ที่ท้าทายและน่าตื่นเต้น ปัญญาประดิษฐ์ไม่ได้เข้ามาเพื่อแย่งงาน แต่เปรียบเสมือนซูเปอร์พาวเวอร์ที่ช่วยติดปีกให้ผู้ปฏิบัติงานด้านทรัพยากรบุคคลสามารถก้าวข้ามขีดจำกัดเดิม นี่คือจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนผ่านครั้งสำคัญ จากบทบาทดั้งเดิมที่มุ่งเน้นการเป็นผู้คุมกฎระเบียบและจัดการงานเอกสาร ไปสู่การเป็นผู้สร้างคุณค่าเชิงกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูลและความเข้าใจในมนุษย์อย่างลึกซึ้ง

หากจะเปรียบเทียบให้เห็นภาพชัดเจนที่สุด เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์หรือเอไอไม่ได้เข้ามาเพื่อแย่งงานหรือลดทอนคุณค่าของคนทำงาน แต่เปรียบเสมือนการมี " จาร์วิส " ผู้ช่วยส่วนตัวอัจฉริยะที่คอยสนับสนุนการทำงานอยู่เบื้องหลัง จาร์วิสสามารถจัดการข้อมูลมหาศาล วิเคราะห์แนวโน้ม และจัดการงานเอกสารที่ซ้ำซากจำเจได้อย่างไร้ที่ติในช่วงพริบตา สิ่งนี้ช่วยลดล็อกข้อจำกัดเดิมๆ และคืนเวลาอันมีค่าให้คุณสามารถทุ่มเทกับงานที่ต้องใช้ทักษะความเป็นมนุษย์และความเข้าอกเข้าใจอย่างแท้จริง

อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความล้ำสมัยของระบบเพียงอย่างเดียว แต่หัวใจสำคัญคือการปรับเปลี่ยนทัศนคติของคนในองค์กร การเปิดรับสิ่งใหม่ การมองเห็นเอไอเป็นพันธมิตรมากกว่าภัยคุกคาม และความพร้อมที่จะเรียนรู้และเติบโตไปพร้อมกับเทคโนโลยี คือกุญแจสำคัญที่จะทำให้การเปลี่ยนแปลงนี้ประสบความสำเร็จ องค์กรที่สามารถผสมผสานความฉลาดของเครื่องจักรเข้ากับความเห็นอกเห็นใจของมนุษย์ได้ จะกลายเป็นองค์กรที่แข็งแกร่งและยืดหยุ่นในทุกสถานการณ์

เมื่อเอชอาร์ไม่ต้องจมอยู่กับกองเอกสารและงานธุรการอีกต่อไป นี่คือโอกาสทองในการยกระดับบทบาทจากการเป็นเพียงผู้สนับสนุน สู่การเป็นนักวางกลยุทธ์ที่ขับเคลื่อนธุรกิจด้วยพลังของบุคลากร เอไอจะช่วยติดปีกให้เอชอาร์กลายเป็น " ซูเปอร์ฮีโร่ " ที่มีทั้งข้อมูลเชิงลึกและความเข้าใจในตัวมนุษย์อย่างลึกซึ้ง สามารถดูแลพนักงานทุกคนได้อย่างตรงจุดและรวดเร็ว

แต่การจะสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่นี้ให้เกิดขึ้นจริงได้นั้น ย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้จากการสั่งการเพียงอย่างเดียว การเดินทางสู่ยุคใหม่จำเป็นต้องมีผู้ที่กล้าก้าวเดินเป็นคนแรก เพื่อสร้างรอยเท้าที่มั่นคงและส่องสว่างให้ทีมงานได้ก้าวตามอย่างมั่นใจ... แล้วใครล่ะที่จะเป็นผู้นำร่องในเส้นทางแห่งการเปลี่ยนแปลงนี้?



บทที่ 1 การเป็นแบบอย่าง

รากฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคงเริ่มต้นที่ผู้นำ

วัฒนธรรมองค์กรไม่ได้เกิดขึ้นจากนโยบายบนแผ่นกระดาษ แต่ก่อตัวขึ้นจากการกระทำที่สม่ำเสมอของผู้นำ การเป็นแบบอย่างที่ดีคือจุดเริ่มต้นที่ทรงพลังที่สุด เมื่อผู้นำก้าวเดินบนเส้นทางที่ถูกต้องและแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่องค์กรยึดถือ รอยเท้าเหล่านั้นจะกลายเป็นแสงสว่างนำทางให้ทีมงานก้าวตามด้วยความมั่นใจ ในยุคที่ปัญญาประดิษฐ์เข้ามามีบทบาทสำคัญ ความเป็นผู้นำที่เข้าอกเข้าใจยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่อบอุ่นและมั่นคงจึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะหล่อหลอมให้ทุกคนก้าวไปข้างหน้าพร้อมกัน

ในโลกของการทำงานยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำ องค์กรจำนวนมากมักเริ่มต้นการสร้างวัฒนธรรมด้วยการประกาศวิสัยทัศน์ที่สวยงาม หรือการจัดอบรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน สิ่งเหล่านี้แม้จะมีความสำคัญ แต่ก็เปรียบเสมือนประกายไฟที่สว่างวาบขึ้นมาเพียงชั่วครู่ หากปราศจากเชื้อเพลิงที่จะหล่อเลี้ยงอย่างต่อเนื่อง ภาวะต้อหรือร้อนเหล่านั้นก็จะค่อยๆ มอดดับลงไปตามกาลเวลา เชื้อเพลิงที่สำคัญที่สุดในการหล่อเลี้ยงวัฒนธรรมองค์กรให้เติบโตและหยั่งรากลึก ไม่ใช่คำประกาศเกียรติคุณหรือสโลแกนที่ติดอยู่ตามผนังบริษัท แต่คือพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นเป็นประจักษ์ในทุกๆ วันของผู้บริหารระดับสูง

คำพูดอาจสร้างแรงบันดาลใจได้เพียงชั่วครู่ แต่การกระทำของผู้นำต่างหากที่สร้างวัฒนธรรมที่ยั่งยืน

พลังของการกระทำนั้นส่งเสียงดังกว่าคำพูดเสมอ เมื่อผู้นำแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใส ความเห็นอกเห็นใจ หรือความกล้าที่จะยอมรับความผิดพลาด พนักงานจะซึมซับและนำไปเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่ปัญญาประดิษฐ์เข้ามามีบทบาทสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ความท้าทายของผู้นำจึงไม่ใช่แค่การนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ แต่คือการรักษาความเป็นมนุษย์เอาไว้ท่ามกลางกระบวนการที่ถูกทำให้เป็นอัตโนมัติ ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรม และแสดงให้เห็นว่าปัญญาประดิษฐ์เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุน ไม่ใช่สิ่งที่จะมาแทนที่ความใส่ใจและการตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน หากผู้นำสามารถผสมผสานเทคโนโลยีเข้ากับ ความใส่ใจได้อย่างลงตัว วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งก็จะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง



ผู้นำเปรียบเสมือนเข็มทิศที่คอยกำหนดทิศทางขององค์กร

การอบรมทักษะในห้องเรียนอาจช่วยให้พนักงานเข้าใจเครื่องมือปัญญาประดิษฐ์ได้ในระดับหนึ่ง แต่สิ่งที่กำหนดว่าองค์กรจะก้าวไปในทิศทางใดอย่างแท้จริงคือการกระทำของผู้นำ หากองค์กรจัดอบรมการใช้เอไออย่างเข้มข้น แต่ผู้นำกลับยังคงยึดติดกับการทำงานแบบเดิม ไม่เปิดรับแนวคิดใหม่ หรือไม่ยอมใช้ข้อมูลจากเอไอมาประกอบการตัดสินใจ พนักงานย่อมมองเห็นว่าความรู้ที่เรียนมานั้นไม่มีความสำคัญในโลกการทำงานจริง

ในทางกลับกัน ผู้นำที่แสดงออกถึงความอยากรู้อยากเห็นและพร้อมเรียนรู้ไปกับทีม จะสร้างแรงกระตุ้นที่ยิ่งใหญ่กว่า พฤติกรรมที่เป็นรูปธรรมของผู้นำในยุคเอไอเริ่มต้นจากการตั้งคำถามที่ดี เช่น การถามทีมงานว่าเราจะนำเทคโนโลยีนี้มาลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนได้อย่างไรบ้าง การเปิดพื้นที่ให้พนักงานทดลองใช้เครื่องมือใหม่โดยไม่ลงโทษเมื่อเกิดข้อผิดพลาดเล็กน้อย รวมถึงการเป็นแบบอย่างในการใช้เอไอเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอวิสัยทัศน์

เมื่อผู้นำลงมือทำเป็นตัวอย่าง วัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ การกระทำเหล่านี้เปรียบเสมือนเข็มทิศที่ชี้ให้ทุกคนเห็นว่า องค์กรไม่ได้เพียงแค่ตามกระแสเทคโนโลยี แต่กำลังปรับตัวและนำเอไอมาเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการทำงานอย่างแท้จริง



พลังแห่งความเชื่อมั่นเกิดขึ้นเมื่อผู้นำทำเป็นแบบอย่าง เปิด
พื้นที่ให้ทีมงานร่วมกันสร้างสรรค์นวัตกรรม

ในทางกลับกัน เมื่อผู้นำแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือละเมิดกฎเกณฑ์เสียเอง ผลกระทบที่ตามมาจะรุนแรงกว่าที่คิด พฤติกรรมเหล่านั้นไม่ได้เป็นเพียงความผิดพลาดส่วนบุคคล แต่เปรียบเสมือนการส่งสัญญาณเจ้ายับที่บอกพนักงานทุกคนว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นเรื่องที่ยอมรับได้ในองค์กรนี้ หากผู้บริหารระดับสูงมาทำงานสายเป็นประจำ พุดจาไม่ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน หรือละเลยขั้นตอนความปลอดภัย พนักงานจะเริ่มตั้งคำถามถึงความศักดิ์สิทธิ์ของกฎระเบียบ เมื่อผู้นำเป็นผู้ทำลายมาตรฐานเสียเอง ความน่าเชื่อถือของฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่พยายามบังคับใช้นโยบายก็จะลดลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พนักงานจะรู้สึกว่าคุณธรรมไม่มีอยู่จริง และเริ่มเลียนแบบพฤติกรรมเชิงลบเหล่านั้นเพราะเชื่อว่าตนเองก็มีสิทธิ์ทำได้เช่นกัน

•

"การกระทำที่ไม่เหมาะสมของผู้นำ คือ การอนุมัติอย่างเป็นทางการให้พนักงาน ละเมิดกฎระเบียบขององค์กร"

•

ปรากฏการณ์นี้สร้างความท้าทายอย่างมหาศาลให้กับงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะการแก้ไขวัฒนธรรมองค์กรที่เสื่อมถอยจากระดับบนลงล่างนั้นยากกว่าการสร้างวัฒนธรรมใหม่ตั้งแต่ต้น เมื่อพนักงานซึมซับพฤติกรรมที่ไม่ดีไปแล้ว การจะดึงพวกเขากลับมาสู่มาตรฐานเดิมต้องใช้ทั้งเวลาและทรัพยากรจำนวนมาก นอกจากนี้ยังอาจนำไปสู่ปัญหาการลาออกของพนักงานที่มีศักยภาพสูง ซึ่งไม่ต้องการทนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เป็นพิษ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องตระหนักอยู่เสมอว่าการกระทำของตนคือการกำหนดทิศทางขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเชิงบวกหรือเชิงลบ การรักษามาตรฐานทางจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพจึงไม่ใช่แค่หน้าที่ แต่เป็นรากฐานสำคัญที่จะช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถขับเคลื่อนนโยบายและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีได้อย่างแท้จริง



SAMPLE VERSION

This is a sample version.

Only the first few pages are included.

Purchase the full version
to access all content.