

Transforming HR with AI: Designing Motivational Systems for the Modern Workplace

การออกแบบระบบการจูงใจในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยี AI ให้มีส่วนร่วมในแนวทางใหม่สำหรับ
ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์

Sawika Wichachai^{1,*}, Chomphunut Sailma², Nutthawadee Bongkaew³, and Jindarat Peemane⁴

สาวิกา วิชาชัย^{1,*}, ชมพูนุท สริมา², ณัฐวดี บงแก้ว³ และ จินดารัตน์ ปิ่มนิ⁴

¹⁻⁴Maharakham Business School, Maharakham University

¹⁻⁴คณะการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

Article Info

Article history:

Received: February 13th, 2025

Revised: April 1st, 2025

Accepted: May 10th, 2025

Published: August 31st, 2025

Keywords:

Motivational Systems, Artificial
Intelligence, Employee Behavior
Analysis

Corresponding Author:

Sawika Wichachai,
Maharakham Business
School, Maharakham
University

*Email:

fofowika2545@gmail.com

ABSTRACT

This article focuses on the study and design of motivational systems in organizations that integrate Artificial Intelligence (AI) technology into human resource management. It explores the challenges and opportunities posed by AI, particularly in analyzing employee behavior, career development planning, and fostering employee engagement. The study employs data analysis from case studies of organizations utilizing AI, along with in-depth interviews with executives and employees, to identify key factors influencing the creation of effective motivational strategies. The findings reveal that designing motivational systems with AI as a core component can enhance communication efficiency, align organizational goals, and customize motivation strategies to suit individual employees. However, the success of such systems depends on transparency in AI usage, employee education about the technology, and maintaining a balance between AI and human-centric factors. This article provides actionable insights for HR leaders to implement motivational systems that enhance employee satisfaction and workplace productivity.

This is an open access article under
the CC BY-NC-SA license.



คำสำคัญ:

ระบบการจูงใจ, ปัญญาประดิษฐ์,
การวิเคราะห์พฤติกรรมพนักงาน

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเน้นการศึกษาและออกแบบระบบการจูงใจในองค์กรที่นำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยพิจารณาถึงความท้าทายและโอกาสที่เทคโนโลยีนี้นำมาทั้งในด้านการวิเคราะห์พฤติกรรมพนักงาน การวางแผนพัฒนาอาชีพ และการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมีส่วนร่วมในองค์กร บทความนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลจากกรณีศึกษาในองค์กรที่มีการใช้งาน AI รวมถึงสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและพนักงาน เพื่อระบุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า การออกแบบระบบการจูงใจที่มี AI เป็นส่วนประกอบหลักสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารเป้าหมายขององค์กรและการปรับแต่งการจูงใจให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพตามความสำเร็จของระบบดังกล่าวขึ้นอยู่กับความโปร่งใสในการใช้ AI การให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับเทคโนโลยี และการรักษาความสมดุลระหว่างการใช้ AI กับปัจจัยมนุษย์ บทความนี้นำเสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ในการปรับใช้ระบบการจูงใจที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

1. บทนำ (Introduction)

เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกมิติของการบริหารองค์กรการนำปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) เข้ามาใช้ในระบบการจูงใจขององค์กรถือเป็นแนวทางใหม่ที่สามารถพลิกโฉมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ AI ไม่เพียงแต่ช่วยวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพนักงานได้อย่างรวดเร็ว แต่ยังช่วยสร้างกลยุทธ์การจูงใจที่มีความยืดหยุ่นและปรับแต่งให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลได้ดียิ่งขึ้น (Sanpakaew, 2023) การออกแบบระบบการจูงใจที่ใช้ AI จึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์กรในระยะยาวหนึ่งในความท้าทายที่สำคัญของการออกแบบระบบจูงใจในยุคดิจิทัล คือการตอบสนองต่อความคาดหวังและพฤติกรรมของพนักงานที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว AI สามารถช่วยให้องค์กรเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของพนักงานในระดับบุคคลและกลุ่ม โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติงาน และเป้าหมายส่วนตัว การวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถออกแบบโปรแกรมจูงใจที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานได้ดียิ่งขึ้น (Punthitamethee, 2024) ตัวอย่างเช่น การให้รางวัลที่ปรับแต่งตามความต้องการเฉพาะของพนักงาน หรือการสร้างระบบจูงใจที่ผสมผสานแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) ซึ่งได้รับการพิสูจน์ว่ามีผลต่อความผูกพันในองค์กร

นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้ AI ยังช่วยลดข้อผิดพลาดในการจัดการข้อมูลแรงจูงใจและสร้างระบบที่มีความโปร่งใสและยุติธรรมยิ่งขึ้น การเก็บข้อมูลและการประมวลผลเชิงลึกช่วยให้ผู้บริหารสามารถพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะในบริบทของประเทศไทยที่มีความ

หลากหลายทางวัฒนธรรมและความคาดหวังจากพนักงาน การออกแบบระบบที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับบริบทเฉพาะนี้จึงเป็นเรื่องสำคัญ การวิจัยในบริบทของประเทศไทยพบว่าการฝึกอบรมและการให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่มีผลโดยตรงต่อแรงจูงใจของพนักงาน (Boontiang, 2019) โดยเฉพาะในองค์กรที่ต้องการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในยุค AI อย่างไรก็ตามการนำ AI มาใช้ในระบบการจูงใจยังต้องพิจารณาถึงจริยธรรมและความยั่งยืนของเทคโนโลยี การเก็บข้อมูลพนักงานและการประมวลผลอาจนำไปสู่ข้อกังวลด้านความเป็นส่วนตัวและความไว้วางใจของพนักงานต่อระบบ การสร้างความโปร่งใสในการออกแบบและการใช้งาน AI เป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้พนักงานมีความเชื่อมั่นในระบบจูงใจใหม่ในบริบทนี้ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างเทคโนโลยีกับความเป็นมนุษย์ โดยพิจารณาทั้งประโยชน์ของ AI และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้น

ดังนั้น การออกแบบระบบการจูงใจที่ใช้ AI ไม่ใช่เพียงแค่การพัฒนาเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของพนักงานและความยั่งยืนในระยะยาว ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความพร้อมในการปรับตัวและเรียนรู้แนวทางใหม่ ๆ เพื่อใช้ AI ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การศึกษาและการพัฒนากรอบการปฏิบัติที่ชัดเจนจึงเป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้การนำ AI มาใช้ในระบบจูงใจสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ดีและยั่งยืนต่อองค์กรและพนักงาน (Punthitamethee, 2024)

เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีบทบาทสำคัญในการบริหารองค์กร โดยช่วยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับพนักงานได้อย่างรวดเร็วและช่วยออกแบบระบบจูงใจที่มีความยืดหยุ่นและปรับแต่งให้เหมาะกับแต่ละบุคคล ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจของพนักงานส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาว AI ช่วยให้องค์กรเข้าใจแรงจูงใจของพนักงานผ่านข้อมูลพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน ทำให้สามารถออกแบบโปรแกรมจูงใจที่มีประสิทธิภาพ เช่น ระบบรางวัลเฉพาะบุคคล และการผสมผสานแรงจูงใจภายในและภายนอก นอกจากนี้ AI ยังช่วยเพิ่มความโปร่งใส ลดข้อผิดพลาดในการบริหาร และปรับให้เหมาะกับบริบทขององค์กรในประเทศไทยอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ AI ในระบบจูงใจต้องคำนึงถึงจริยธรรม ความเป็นส่วนตัว และความไว้วางใจของพนักงาน การสร้างสมดุลระหว่างเทคโนโลยีและมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารต้องพร้อมปรับตัวและพัฒนากรอบแนวทางที่ชัดเจนเพื่อให้ AI สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อองค์กรและพนักงาน

2. แนวคิดเกี่ยวกับการออกแบบระบบการจูงใจในองค์กรที่ใช้ AI

การออกแบบระบบการจูงใจในองค์กรที่ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ถือเป็นประเด็นสำคัญในยุคที่เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทในกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การใช้ AI สามารถช่วยให้องค์กรเข้าใจพฤติกรรม ความต้องการ และศักยภาพของพนักงานได้อย่างลึกซึ้งผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Mihale-Wilson & Carl, 2024) แนวคิดสำคัญในการออกแบบระบบการจูงใจในบริบทดังกล่าวมุ่งเน้นไปที่การสร้างคุณธรรม ความโปร่งใส และความยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความแตกต่างของบุคคล การใช้ AI ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดเป้าหมายในการจูงใจพนักงานได้เฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น การให้รางวัลตามผลการปฏิบัติงานที่แท้จริง หรือการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานที่ตรงกับความสามารถเฉพาะตัว

กระบวนการออกแบบระบบจูงใจด้วย AI ยังต้องคำนึงถึงสมดุลระหว่างผลประโยชน์ขององค์กรและความคาดหวังของพนักงาน โดยต้องใช้อนุมัติทางจิตวิทยาเพื่อสร้างแรงจูงใจที่สอดคล้องกับความต้องการทางอารมณ์และพฤติกรรมของพนักงาน (Sanpakaw, 2023) การวิเคราะห์ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ผ่านระบบ AI ช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงรูปแบบการจูงใจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้

ระบบยังสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ในทีมงานและเสริมสร้างความสามัคคีผ่านการใช้อุปกรณ์ทางจิตวิทยาที่ได้จาก AI การเชื่อมโยงระหว่าง AI กับหลักการมนุษยธรรม เช่น พรหมวิหาร 4 ที่เน้นความเมตตาและกรุณา ยังช่วยให้ระบบการจูงใจสอดคล้องกับคุณค่าทางสังคมและจริยธรรม (Kittipalo, 2024) ในด้านการนำ AI มาใช้ในการจูงใจในระบบดิจิทัล แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจที่มีประสิทธิภาพยังมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาระบบเชิงนิเวศดิจิทัล (Digital Ecosystem) ที่ส่งเสริมความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Mihale-Wilson & Carl, 2024) ได้นำเสนอกรอบแนวคิดที่บูรณาการกลไกจูงใจเข้ากับเทคโนโลยี AI เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานร่วมกัน การออกแบบกลไกจูงใจยังต้องคำนึงถึงการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย เช่น การจัดสรรรางวัลที่เหมาะสม และการสร้างความไว้วางใจในระบบผ่านความโปร่งใสของข้อมูล

การออกแบบระบบการจูงใจในองค์กรที่ใช้ AI นอกจากจะต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจแล้ว ยังต้องมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว การนำเทคโนโลยี AI มาช่วยในการสร้างระบบจูงใจสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แต่ก็ต้องพิจารณาผลกระทบทางสังคมและจริยธรรมอย่างรอบด้าน การพัฒนาแนวคิดที่เน้นการบูรณาการระหว่างเทคโนโลยีและความเป็นมนุษย์ เช่น การนำข้อมูลจาก AI มาออกแบบโปรแกรมที่คำนึงถึงความคิดสร้างสรรค์และการมีส่วนร่วมของบุคคล เป็นแนวทางที่ช่วยให้ระบบจูงใจตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและสังคมโดยรวม

3. กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)

การพัฒนาศักยภาพของพนักงานถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและบริบทการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานเพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความต้องการ จุดแข็ง และช่องว่างในศักยภาพ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้การออกแบบโปรแกรมพัฒนาศักยภาพมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การใช้อุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจสามารถช่วยให้องค์กรออกแบบกิจกรรมที่ตอบสนองต่อบริบทและปัจจัยเฉพาะของแต่ละบุคคลและทีมงานได้ดีขึ้น (Brown & Sitzmann, 2011) ทั้งนี้ การจัดโปรแกรมพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพยังควรสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและกลยุทธ์ขององค์กรในระยะยาว

กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในบริบทนี้เกี่ยวข้องกับการรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น ผลการปฏิบัติงาน การประเมินความพึงพอใจ และแบบสำรวจทัศนคติ เพื่อสร้างภาพรวมของศักยภาพในระดับปัจเจกและกลุ่ม การออกแบบโปรแกรมพัฒนาศักยภาพควรเน้นการใช้แนวคิดแบบเฉพาะเจาะจง เช่น การเรียนรู้เชิงเพื่อนช่วยเพื่อน หรือการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่เสริมสร้างทักษะตรงความต้องการ (Tivawong, 2012) นอกจากนี้ แนวทางที่คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของชุมชนยังมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและสร้างความเชื่อมโยงที่แข็งแกร่งระหว่างองค์กรและสิ่งแวดล้อมรอบด้าน (Chawanaraset & Ngamjit, 2021)

การพัฒนาศักยภาพพนักงานไม่ใช่เพียงการเพิ่มพูนความรู้หรือทักษะเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานเห็นคุณค่าในบทบาทของตนเองและมีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาในลักษณะนี้จะมีผลต่อความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว เพราะพนักงานที่มีศักยภาพจะเป็นปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในอนาคต (Jacobs & Washington, 2003) การเชื่อมโยงโปรแกรมพัฒนาศักยภาพเข้ากับบริบทเฉพาะของแต่ละกลุ่ม เช่น บุคลากรเจนเอเรชั่นวาย หรือผู้ที่สืบบทบาทในสายงานที่เฉพาะเจาะจง เป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะตัว (Taweepho et al., 2016)

การพัฒนาศักยภาพพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและบริบทการทำงานเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การวิเคราะห์ข้อมูลพนักงาน เช่น ผลการปฏิบัติงานและทัศนคติ ช่วยให้สามารถออกแบบโปรแกรมพัฒนาศักยภาพที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โปรแกรมพัฒนาศักยภาพที่ดีควรสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร และใช้แนวทางที่เน้นการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ เช่น การฝึกอบรมที่ตรงความต้องการหรือการเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของชุมชนยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมโยงระหว่างองค์กรและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาศักยภาพไม่ได้หมายถึงเพียงการเพิ่มความรู้ แต่ยังช่วยสร้างแรงบันดาลใจและความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันในอนาคต การออกแบบโปรแกรมให้ตอบสนองต่อกลุ่มพนักงานที่แตกต่างกัน เช่น คนรุ่นใหม่หรือสายงานเฉพาะทาง จะช่วยให้การพัฒนามีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการเฉพาะตัว

4. แนวทางการออกแบบระบบการจูงใจที่ใช้ AI

การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ใช้ในการออกแบบระบบการจูงใจในองค์กรได้กลายเป็นแนวโน้มสำคัญในปัจจุบัน โดยเฉพาะในบริบทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การใช้ AI เพื่อสร้างระบบการจูงใจสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

4.1 การเก็บข้อมูล

สามารถรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง เช่น ข้อมูลการประเมินผลการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และผลตอบรับจากพนักงาน (อภิสร่า ชรัสรัฐแก้วฟ้า 2566) ข้อมูลที่ได้สามารถถูกนำมาใช้ในการสร้างฐานข้อมูลแบบเรียลไทม์ที่มีประสิทธิภาพและถูกต้อง นอกจากนี้ การใช้เซนเซอร์หรือแอปพลิเคชันที่เกี่ยวข้องยังช่วยให้สามารถติดตามพฤติกรรมและความต้องการของพนักงานได้อย่างต่อเนื่อง (Somsuphaprungyos et al., 2024)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นหัวใจสำคัญของระบบการจูงใจที่ขับเคลื่อนด้วย AI โดยการใช้ Machine Learning (ML) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมากและระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในแต่ละกลุ่มพนักงาน ตัวอย่างเช่น ระบบสามารถแยกแยะพนักงานที่มีแรงจูงใจสูงจากผู้ที่ต้องการการสนับสนุนเพิ่มเติม (Mahesh, 2020) ข้อมูลเชิงลึกที่ได้จากการวิเคราะห์นี้สามารถนำมาใช้ในการวางกลยุทธ์เพื่อออกแบบระบบจูงใจที่มีความแม่นยำและสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล (Jiratrakulwat, 2023)

4.3 การปรับแต่งระบบ

สามารถช่วยปรับแต่งระบบจูงใจให้เหมาะสมกับพนักงานแต่ละบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้โปรไฟล์ดิจิทัลและการวิเคราะห์เชิงลึกช่วยให้สามารถออกแบบโปรแกรมที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะของพนักงาน เช่น การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ การให้รางวัลที่ยืดหยุ่น และการสนับสนุนด้านสุขภาพจิต (Yasin Fahmy, 2024) นอกจากนี้ การปรับแต่งนี้ยังช่วยเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีต่อพนักงานและสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Kaewkua, 2023)

5. ตัวอย่างการนำ AI มาใช้ในระบบจริง

1. การประเมินผลพนักงานแบบเรียลไทม์ (Real-time Employee Assessment) AI สามารถช่วยประเมินผลพนักงานได้แบบเรียลไทม์ โดยใช้ข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ระบบ CRM หรือระบบการจัดการโปรเจกต์ ข้อมูลเหล่านี้สามารถแสดงผลผ่านแดชบอร์ดที่ช่วยให้ผู้บริหารสามารถติดตามและวิเคราะห์ผลการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง (Kocharadkaewfa, 2023) นอกจากนี้ ระบบยังสามารถระบุพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงเพื่อส่งเสริมและให้รางวัลได้ทันที



Figure 1. Real-time Employee Assessment

Note: Use ChatGPT to generate a figure using “Real-time Employee Assessment” command.

2. การแนะนำรางวัลหรือสิทธิพิเศษ (Reward Recommendations) AI ช่วยให้การให้รางวัลหรือสิทธิพิเศษมีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับพนักงานแต่ละคน ตัวอย่างเช่น ระบบสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแนะนำรางวัลที่ตรงกับความสนใจและความต้องการของพนักงาน เช่น การอบรมเพิ่มเติม การทำงานระยะไกล หรือสิทธิในการลาพักร้อนพิเศษ (Jiratrakulwat, 2023)

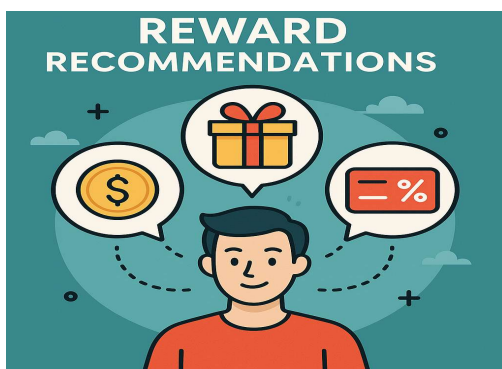


Figure 2. Reward Recommendations

Note: Use ChatGPT to generate a figure using “Reward Recommendations” command.

3. การสร้างโปรแกรมฝึกอบรมที่ตรงกับความต้องการ (Personalized Training Programs) AI ยังสามารถใช้ในการวางแผนโปรแกรมฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของพนักงานได้อย่างแม่นยำ โดยอิงจากข้อมูลเกี่ยวกับจุดแข็งและจุดอ่อนของพนักงานแต่ละคน (Katemala et al., 2016) การฝึกอบรมที่ได้รับการออกแบบเฉพาะบุคคลสามารถช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานในระยะยาวการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ AI ควบคู่ไปกับการสร้างสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์



Figure 3. Personalized Training Programs

Note: Use ChatGPT to generate a figure using “Personalized Training Programs” command.

การสร้างสมดุลระหว่างเทคโนโลยีและความเป็นมนุษย์ในระบบการจ้างเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจอย่างมากในยุคดิจิทัลปัจจุบัน การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดต้นทุนได้ แต่ในขณะเดียวกัน การรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือยังคงเป็นสิ่งสำคัญ (Siripatcharanan et al., 2023) แนวคิด “Cyborg Psychology” มุ่งเน้นการนำ AI มาทำงานร่วมกับมนุษย์ โดยเสริมสร้างสติปัญญา (Wisdom) แรงบันดาลใจ (Wonder) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ของพนักงาน การใช้ AI ในการคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ช่วยให้มนุษย์เห็นผลกระทบและวางแผนอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ การนำ AI มาใช้ในองค์กรยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดต้นทุนได้ อย่างไรก็ตาม การนำ AI มาใช้ในองค์กรอาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และ AI เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กรประสบความสำเร็จ ความร่วมมือระหว่างมนุษย์และเทคโนโลยีจะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จาก AI ได้อย่างเต็มที่และยังคงรักษาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน

6. ความท้าทายและข้อเสนอแนะ

แม้ว่าการใช้ AI ในการออกแบบระบบการจ้างจะมีข้อดีมากมาย แต่ก็มี ความท้าทายเช่นกัน เช่น ความกังวลเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวของข้อมูล และความไม่ไว้วางใจในระบบ AI จากพนักงาน (Bajaramedho, 2024) ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องพัฒนาความโปร่งใสในการใช้ AI และสร้างความเชื่อมั่นผ่านการสื่อสารอย่างต่อเนื่องในอนาคต การ

พัฒนาระบบงานที่ใช้ AI จะต้องให้ความสำคัญกับจริยธรรมในการออกแบบระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าระบบดังกล่าวไม่ละเมิดสิทธิของพนักงาน (Chanpetch & Songserm, 2024) นอกจากนี้ องค์กรควรลงทุนในการอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้งาน AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยแนวทางดังกล่าว AI สามารถกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรได้อย่างยั่งยืน

7. การศึกษาผลกระทบระยะยาวของ AI ต่อแรงจูงใจและผลลัพธ์ในองค์กร

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) กำลังเข้ามามีบทบาทสำคัญในองค์กร การพัฒนากลยุทธ์ที่ผสมผสานการใช้ AI ควบคู่กับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิด “Cyborg Psychology” มุ่งเน้นการนำ AI มาทำงานร่วมกับมนุษย์ โดยเสริมสร้างสติปัญญา (Wisdom) แรงบันดาลใจ (Wonder) และความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ของพนักงาน การใช้ AI ในการคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ช่วยให้ผู้บริหารเห็นผลกระทบและวางแผนอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การนำ AI มาใช้ในองค์กรอาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน งานวิจัยพบว่า การนำ AI มาใช้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรสู่องค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล และการปรับเปลี่ยนรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานสู่การทำงานแบบ Human-AI Collaboration ดังนั้น การพัฒนาทักษะใหม่ที่เป็นจำเป็น เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การสื่อสาร และการปรับตัว เป็นสิ่งสำคัญเพื่อให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกับ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mardyan & Noknoi, 2024)

8. การศึกษาผลกระทบระยะยาวของ AI ต่อแรงจูงใจและผลลัพธ์ในองค์กร

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ได้กลายมาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาองค์กร ผลกระทบระยะยาวของ AI ต่อแรงจูงใจและผลลัพธ์ในองค์กรได้รับความสนใจจากนักวิจัยและผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานมนุษย์อย่างมาก ได้ชี้ให้เห็นว่า AI มีบทบาทสำคัญในกระบวนการทำงาน เช่น การรวบรวมข้อมูลเชิงลึกและการประเมินผลการดำเนินงานอย่างแม่นยำ อย่างไรก็ตาม AI อาจส่งผลกระทบต่อด้านจิตวิทยาต่อพนักงาน เช่น ความรู้สึกว่าบทบาทของตนลดความสำคัญลงหรือแรงกดดันจากการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานกับเทคโนโลยี AI การบริหารจัดการที่เหมาะสมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาแรงจูงใจของพนักงานในระยะยาว (Kocharadkaewfa, 2023)

การนำ AI มาใช้ในองค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดต้นทุนได้ แต่ในระยะยาวอาจส่งผลกระทบต่อแรงงาน AI และหุ่นยนต์สามารถทำงานแทนมนุษย์ในอนาคต ทำให้มนุษย์เงินเดือนหรือผู้มีอาชีพในสายงานที่จะถูกแทนที่ ต้องเร่งปรับตัวและเตรียมรับมือกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น (Digital Economy Promotion Agency, n.d.)

ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ AI ได้เข้ามามีบทบาทในการวัดผลลัพธ์ของกิจกรรมหรือโปรแกรมต่าง ๆ ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินประสิทธิภาพของโปรแกรมการมีส่วนร่วมของพนักงาน และระบุพฤติกรรมที่ควรได้รับการยกย่องชมเชย รวมทั้งแนะนำวิธีการให้รางวัลที่เหมาะสมและยุติธรรม

อย่างไรก็ตาม การนำ AI มาใช้ในองค์กรยังต้องพิจารณาถึงปัจจัยที่เป็นข้อจำกัด เช่น ความปลอดภัยของข้อมูล การขาดความสามารถในการวิเคราะห์ที่ซับซ้อน และการขาดการรับรู้ประโยชน์ในการใช้งาน ปัจจัยเหล่านี้เป็นอุปสรรคต่อการประยุกต์ใช้ AI ในงานบัญชีของนักบัญชี (Muandej, 2023)

สรุปได้ว่าการนำ AI มาใช้ในองค์กรมีผลกระทบทั้งในด้านบวกและด้านลบต่อแรงจูงใจของพนักงานและผลลัพธ์ขององค์กร การยอมรับและการปรับตัวของพนักงานต่อการใช้ AI เป็นปัจจัยสำคัญที่จะกำหนดความสำเร็จของการนำเทคโนโลยีนี้มาใช้ในระยะยาว

9. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ใช้ ChatGPT สร้างภาพ โดยใช้คำสั่ง (Command) ช่วยสร้างภาพในบทความ

10. เอกสารอ้างอิง (References)

- Bajaramedho, P. P. (2024). Motivating Operational Staff for Self-Development. *Journal of Wisdom and Morality*, 1(3), 32–42. (In Thai)
- Boontiang, N. (2019). *Training Readiness, Training Process, and Training Satisfaction Affecting Employees, Motivation for Training Development through Training Program in the Commercial Banking on Ratchadaphisek Road*. [Master's Thesis, Bangkok University]. DSpace at Bangkok University. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/4285>. (In Thai)
- Brown, K. G., & Sitzmann, T. (2011). Training and Employee Development for Improved Performance. In Zedeck, S. (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (2, 469–503). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12170-016>.
- Chanpetch, N., & Songserm, U. (2024). Artificial Intelligence (AI): Educational Applications. *Journal of Teacher Professional Development*, 6(1), 1–13. (In Thai)
- Chawanaraset, P., & Ngamjit, W. (2021). Effects of Program to Develop Potential and Roles in Community Neighboring School to Solve Students' Tobacco Problems: Boon Wattana School, Mueang District, Nakhon Ratchasima Province. *Regional Health Promotion Center 9 Journal*, 15(37), 282–297. (In Thai)
- Digital Economy Promotion Agency. (n.d.). *The Rapid Advancement of Artificial Intelligence is Transforming the Workforce, What Skills should We Develop to Remain Employable and Avoid Unemployment?*. <https://www.depa.or.th/th/article-view/ai-development-labor-impact>. (In Thai)
- Fahmy, Y. (2024). *Student Perception on AI-Driven Assessment: Motivation, Engagement and Feedback Capabilities*. [Bachelor Thesis, University of Twente]. UT Student Theses. <https://purl.utwente.nl/essays/100985>.
- Jacobs, R., & Washington, C. (2003). Employee Development and Organizational Performance: A Review of Literature and Directions for Future Research. *Human Resource Development International*, 6(3), 343–354. <https://doi.org/10.1080/13678860110096211>.
- Jiratrakulwat, B. (2023). *Job Competence and Satisfaction, Meaningful Work, Supervisor Support, Organizational Support and Reward Affecting Engagement with Objective and Key Results (OKRs) of Employees in Bangkok*. [Master's Thesis, Bangkok University]. DSpace at Bangkok University. <http://dspace.bu.ac.th/jspui/handle/123456789/5558>. (In Thai)

- Kaewkua, V. (2023). Learning Data Science and AI: Machine Learning with Python. *Journal of Social Sciences in Measurement Evaluation Statistics and Research*, 4(1), 60–63. (In Thai)
- Katemala, S., Kerdnoonwong, S., & Suksathid, W. (2016). The Effectiveness of Training Program for Career Development Based on Two –Generation Approach. *Veridian E–Journal, Silpakorn University*, 9(2), 287–304. (In Thai)
- Kittipalo, P. I. (2024). Leadership of Educational Administrators in the AI era According to the Brahmavihāra 4. *Journal of Innovation Research on Education and Technology*, 2(3), 53–65. (In Thai)
- Kocharadkaewfa, A. (2023). *The Impact of Artificial Intelligence (AI) Adoption on Job Satisfaction among Office Employees in Thailand*. [Master’s Thesis, Mahidol University]. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/5260>. (In Thai)
- Mahesh, B. (2020) Machine Learning Algorithms–A Review. *International Journal of Science and Research*, 9(1), 381–386. <https://dx.doi.org/10.21275/ART20203995>.
- Mardyan, W., & Noknoi, C. (2024). The Impact of Artificial Intelligence (AI) on Organizational Culture and Employee Relationships in the Credit Department: A Case Study of a Financial Institution. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 9(11), 620–631. (In Thai)
- Mihale–Wilson, C., & Carl, K. V. (2024). Designing Incentive Systems for Participation in Digital Ecosystems–An Integrated Framework. *Electronic Markets*, 34(1), 16. <https://doi.org/10.1007/s12525-024-00703-5>.
- Muandej, N. (2023). *Factors Influencing the Adoption of AI Technology in Accounting Practices of Accountants in Bangkok: A Case Study of ChatGPT*. [Unpublished Master Thesis]. Thammasat University. (In Thai)
- Punthitamethee, P. B. (2024). Principles of Human Resource Management Aligned with the Current Situation. *Journal of Wisdom and Morality*, 1(2), 28–45. (In Thai)
- Sanpakaew, N. (2023). Guidelines for Promoting Teachers in Learning Management in the Artificial Intelligence Era. *Journal of Innovation Research on Education and Technology*, 1(2), 44–50. (In Thai)
- Siripatcharanan, L., Chirinang, P., Chaisakunkiat, U., & Chandarasorn, V. (2023). Motivating Employees in the Organization for Modern Management. *Journal of Administrative and Management Innovation*, 11(1), 127–136. (In Thai)
- Somsuphaphrungs, S., Tanveenukul, R., & Nokkruth, B. (2024). The Development of a Real–time Data Collection System from Sensor Networks to Support Smart Farming Application Development in Communities. *SAU Journal of Science & Technology*, 10(2), 74–84. (In Thai)
- Taweepho, R., Palachit, C., & Boochaoen, N. (2016). The Personnel’s Competency Development for Generation Y of The 5 stars Chain Hotels in Bangkok. *Burapha Journal of Business Management, Burapha University*, 5(2), 50–62. (In Thai)
- Tivawong, N. (2012). *A Web–Based Information System for Performance Evaluation Case Study: Royal Thai Armed Forces Headquarter*. [Unpublished Master Thesis]. Dhurakij Pundit University. (In Thai)