

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ในยุค AI



จัดทำโดย...

- 1.นางสาวจิตติวรรณ ศรีสุวรรณ
- 2.นางสาวสุดา ตังกานนท์
- 3.นางสาวชวัลรัตน์ แสงบรรจง

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ในยุค AI

การพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องเริ่มจากการวางแผนที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ โดยเน้นการวิเคราะห์ความจำเป็น (Skill Gap) และผสมผสานวิธีการที่หลากหลาย เช่น การสอนงาน (Coaching/Mentoring), การเรียนรู้ผ่านงานจริง (OJT), การหมุนเวียนงาน (Job Rotation), และการฝึกอบรมทั้งภายใน/ออนไลน์ เพื่อเพิ่มสมรรถนะ (Competency) อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปี 2025-2026
มุ่งเน้นการผสมผสานระหว่าง เทคโนโลยี AI และ
การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เพื่อสร้างองค์กรที่พร้อมรับมือกับ
การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยมีรายละเอียด
แนวทางที่สำคัญดังนี้

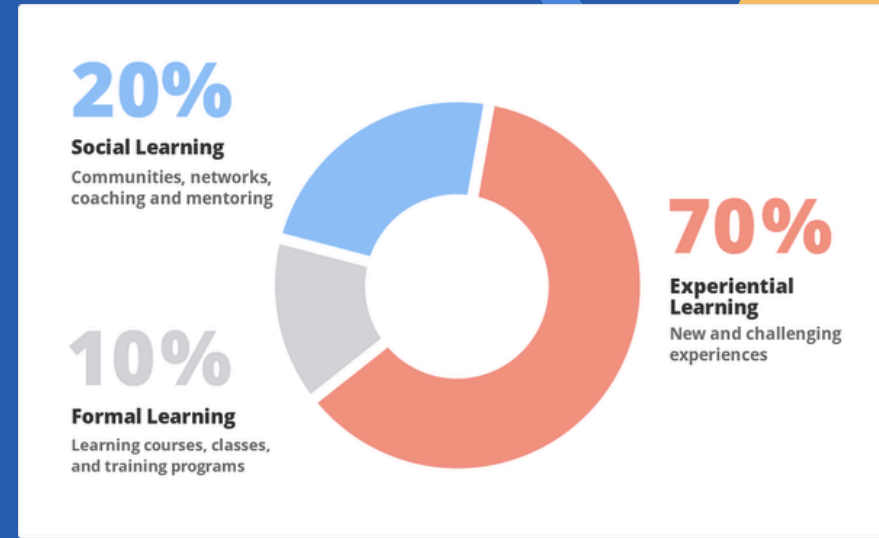
1. โมเดลการเรียนรู้แบบ 70:20:10

เป็นหลักการพื้นฐานที่องค์กรยุคใหม่ยังคงใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด:

70% เรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experimental Learning): ผ่านการมอบหมายโครงการ (Project Assignment), การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) หรือการแก้ปัญหาหน้างานจริง

20% เรียนรู้ผ่านผู้อื่น (Social Learning): เช่น การสอนงาน (Coaching), ระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) และการรับคำปรึกษา (Consulting)

10% การฝึกอบรมในห้องเรียน (Formal Training): การอบรมสัมมนา, การเรียนรู้ผ่าน Online Learning Platforms หรือ Workshop เฉพาะด้าน



2. การยกระดับทักษะ (Reskill & Upskill)

องค์กรต้องเร่งพัฒนาทักษะเพื่อให้พนักงานทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้:

Reskill: ฝึกทักษะใหม่ทั้งหมดสำหรับพนักงานที่ต้องเปลี่ยนบทบาท เช่น การนำ AI มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล

Upskill: เสริมทักษะเดิมให้แข็งแกร่งขึ้น โดยเฉพาะ ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) และการใช้เครื่องมือ Automation ในงานประจำ



3. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan - IDP)

การพัฒนาที่ไม่ใช่แบบ "หนึ่งสูตรสำเร็จสำหรับทุกคน" แต่เน้นความต้องการเฉพาะบุคคล:
วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนผ่านการประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment)
สร้าง Career Path ที่ชัดเจน เชื่อมโยงเป้าหมายของพนักงานกับเป้าหมายองค์กร
ใช้เทคโนโลยี Personalized Learning เพื่อแนะนำหลักสูตรที่เหมาะสมกับพนักงาน
แต่ละคน



4. การใช้เทคโนโลยีและ AI ในการพัฒนา (Digital HR Transformation)

ในปี 2026 เทคโนโลยีจะเข้ามามีบทบาทอย่างเต็มตัว:

AI-Driven Learning: ใช้ AI วิเคราะห์หาทักษะที่ขาด (Skill Gap)

และจับคู่พนักงานกับโครงการที่ช่วยพัฒนาทักษะนั้น

People Analytics: ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจและทำนายความต้องการด้านกำลังคนในอนาคต
(Predictive Modeling)

Mobile-First & Self-Service: ให้พนักงานเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ผ่านสมาร์ทโฟน

