

การวิเคราะห์กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัล
ANALYSIS OF HUMAN RESOURCE RECRUITMENT PROCESS OF
GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN DISRUPTION

วชิรวัชร งามละม่อม

Wachirawachr Ngamlamom

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

Faculty of Humanities and Social Sciences, Muban Chom Bueng Rajabhat University

E-mail: aood_0231@hotmail.com

Received: 2025-05-01; Revised: 2025-06-05; Accepted: 2025-06-13

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อมุ่งเน้นการวิเคราะห์กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัล โดยศึกษาถึงปัญหาและความท้าทายขององค์กรที่ต้องเผชิญในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผลการวิเคราะห์พบว่า กระบวนการสรรหาในภาครัฐยังคงมีลักษณะที่ตายตัว ขาดความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ทั้งในด้านวิธีการ ขั้นตอน และการใช้เทคโนโลยี อีกทั้งยังประสบปัญหาด้านโครงสร้างการทำงานที่เข้มงวด และข้อจำกัดด้านทรัพยากร ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการนำเทคโนโลยีใหม่มาประยุกต์ใช้ในการสรรหาอย่างเต็มรูปแบบ จึงเสนอแนะให้มีการปรับปรุงระบบการสรรหาโดยเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและเปิดรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และระบบคลาวด์มาใช้ในกระบวนการสรรหา เพื่อเพิ่มความแม่นยำและความรวดเร็วในการดำเนินการ และสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระยะยาว นอกจากนี้ บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการนวัตกรรม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

คำสำคัญ : กระบวนการสรรหา, ทรัพยากรมนุษย์, องค์กรภาครัฐ, ดิจิทัล

Abstract

This study aimed to focus on the analysis of the human resource recruitment process of government organizations in the disruption era by studying the problems and challenges that organizations face in adapting to changes in modern technology. The results of the analysis

found that the recruitment process in the government sector is still rigid, inflexible, and inconsistent with the context of rapid changes in the digital age, both in terms of methods, procedures, and technology use. In addition, there are problems with strict work structures and resource limitations, which are obstacles to the full application of new technologies in recruitment. Therefore, it is recommended to improve the recruitment system by focusing on developing the digital skills of personnel, creating an organizational culture that is flexible and open to change, and using artificial intelligence (AI) and cloud systems in the recruitment process to increase the accuracy and speed of the process and support the development of human resources in the long term. In addition, personnel should be encouraged to develop skills in data analysis, innovation management, and continuous learning to enhance competitiveness and adapt to future changes.

Keywords: Recruitment Process, Human Resources, Government Organization, Disruption

บทนำ

ดิสรัปชัน (Disruption) เป็นยุคแห่งช่วงเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะการพัฒนาและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เข้ามาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานแบบดั้งเดิมขององค์กรทั้งในด้านโครงสร้างการทำงาน กระบวนการต่าง ๆ และแนวทางการจัดการภายในองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนรวมถึงองค์กรภาครัฐ กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐจึงเผชิญความท้าทายเพิ่มขึ้น เนื่องจากภาครัฐต้องการบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งต่างจากรูปแบบการสรรหาบุคลากรแบบดั้งเดิมที่มักให้ความสำคัญกับทักษะที่มีอยู่เดิมของบุคลากรเป็นหลัก (Wachirawachr Ngamlamom, 2021)

ทั้งนี้ Wachirawachr Ngamlamom (2021) ชี้ให้เห็นถึงปัญหาหลักในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ โดยเฉพาะการปรับปรุงกระบวนการสรรหาให้สามารถรับมือกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การใช้ระบบดิจิทัลในการคัดเลือกและประเมินบุคคลที่มีความสามารถและความเหมาะสม ซึ่งจะช่วยเพิ่มโอกาสให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง อย่างไรก็ตาม กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐมักล่าช้าเมื่อเทียบกับภาคเอกชน ซึ่งทำให้การคัดเลือกบุคลากรที่มีทักษะตรงกับความต้องการของยุคดิสรัปชันนั้นเกิดขึ้นได้ยาก จากการศึกษาเพิ่มเติมโดย ณรงค์ จิตเดชม และพงศ์พิสุทธิ์ ศรีเจริญ (Narong Chittakesom and Phongsaphisit Srirachoen, 2020b) ยังแสดงให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นเมื่อภาครัฐไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งอาจนำไปสู่การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเฉพาะด้าน เช่น ทักษะด้านดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดการนวัตกรรม ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนานโยบายและการบริหารจัดการทรัพยากรที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและการ

เปลี่ยนแปลงของสังคมในระดับสากล ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะเหล่านี้จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปรับตัวของภาครัฐในการเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องในอนาคต

นอกจากนี้ การวิจัยของชลธิชา วัฒนา (Chonthicha Wattana, 2022b) ได้เสนอแนะว่า การนำเทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) มาใช้ในกระบวนการสรรหาบุคลากรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการคัดกรองบุคคลที่มีศักยภาพสูง อีกทั้งยังลดเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ ซึ่งสามารถช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสม การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ยังช่วยลดอคติในกระบวนการคัดเลือก ทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และเป็นธรรมต่อผู้สมัคร การนำเทคโนโลยีนี้มาใช้ในภาครัฐจึงเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการเสริมสร้างขีดความสามารถในการให้บริการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

จะเห็นได้ว่า การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัลนั้นเป็นสิ่งจำเป็น องค์กรต้องปรับปรุงกระบวนการสรรหาโดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ทันสมัย เช่น การนำระบบดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้ เพื่อให้กระบวนการมีประสิทธิภาพสูงสุด และสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพและทักษะที่ตรงกับความต้องการของยุค

ดังนั้น จากที่กล่าวมาในข้างต้นบทความวิชาการนี้มีความสำคัญในการเสนอแนวทางที่ช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานแบบดั้งเดิมอย่างรวดเร็ว เนื้อหาของบทความนี้มีประโยชน์ต่อผู้บริหารและบุคลากรในภาครัฐที่กำลังเผชิญกับความท้าทายในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีทักษะเฉพาะด้าน เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดการนวัตกรรม นอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้รับความรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และดิจิทัลเข้ามาใช้ในการสรรหาบุคลากร ซึ่งช่วยเพิ่มความเร็วและลดอคติในกระบวนการคัดเลือก ทั้งยังส่งผลให้องค์กรสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความนี้จึงอาจนำไปใช้พัฒนากระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐในอนาคต เพื่อรองรับความต้องการและการเปลี่ยนแปลงในยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

จะเห็นว่า บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการสำรวจปัญหา อุปสรรค และความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ตลอดจนเสนอแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการสรรหาให้มีความยืดหยุ่นทันสมัย และสอดคล้องกับความต้องการของยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การวิเคราะห์

ยุคปัจจุบันดิจิทัลได้รับการกล่าวถึงอย่างแพร่หลายในวงวิชาการด้านการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นช่วงเวลาที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานและกระบวนการทำงานขององค์กรอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น คำว่า “ยุคดิจิทัล” หมายถึง ช่วงเวลาที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาเปลี่ยนแปลงกระบวนการในองค์กรและวิธีการทำงาน ทำให้องค์กรต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคนี้จึงต้องมีความยืดหยุ่น ใช้เทคโนโลยีช่วยในการพัฒนาทักษะ

ของบุคลากร รวมถึงสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถแข่งขันและปรับตัวในสถานะที่ท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลต้องอาศัย ทฤษฎีและแนวคิดหลายประการเพื่อให้สามารถปรับตัวและเติบโตได้ในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ควรประกอบด้วยประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. การปรับปรุงกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ

การสร้างความยืดหยุ่นและการเตรียมตัวรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตถือเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับ กระบวนการสรรหาบุคลากรในภาครัฐ เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความยืดหยุ่นในการปรับตัวนี้ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถเตรียมความพร้อม และพัฒนาโครงสร้างเพื่อรับมือกับความท้าทายใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยงานของวชิรวัชร งามละม่อม (Wachirawachr Ngamlamom, 2020a) ได้กล่าวถึงการพัฒนาระบบการฝึกอบรมและการสร้าง วัฒนธรรมที่ยืดหยุ่นซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยืดหยุ่นดังกล่าว ตัวอย่างเช่น การฝึกอบรมต่อเนื่อง (Continuous Training) เป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรภาครัฐให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ตัวอย่างเช่น หน่วยงานหลายแห่งได้นำโปรแกรม การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและทันสมัยมาใช้ เช่น การอบรมด้านทักษะดิจิทัล การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (Data-Driven Decision Making) และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติที่ให้ผู้บุคลากรสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะที่จำเป็นนี้ โดยเฉพาะทักษะการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและการประยุกต์ใช้ข้อมูลในการปรับกระบวนการสรรหาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

การวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ในระยะยาวถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐ หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องมีการประเมินแนวโน้มของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ การขยายตัวของงานที่ต้องการทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล และการจัดการนวัตกรรม เพื่อเตรียมความพร้อมในการสรรหาบุคลากรที่มีทักษะตรงตามความต้องการในอนาคต ซึ่งจากผลงานของ สมคิด แก้วทอง (Somkid Kaewthong, 2021) ชี้ให้เห็นว่า หากไม่มีการวางแผนอย่างรอบด้านย่อมมีความ เสี่ยงที่จะเกิดภาวะขาดแคลนบุคลากรที่มีสมรรถนะตรงจุด ซึ่งอาจกระทบต่อการดำเนินงานและการให้บริการ ของหน่วยงานรัฐอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ดังนั้น “การฝึกอบรม” จึงไม่ได้เป็นเพียงกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในเท่านั้น แต่ยังเป็น กลไกสำคัญที่สนับสนุนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง กล่าวคือ การจัดทำมีระบบการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การประยุกต์ใช้ข้อมูล (Data Analytics) และการปรับตัวต่อความ เปลี่ยนแปลงจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน และยังช่วยขยายกลุ่มเป้าหมายของ ผู้สมัครงานที่มีศักยภาพสอดคล้องกับความต้องการใหม่ของหน่วยงานรัฐ ตัวอย่างเช่น การจัดอบรมร่วมกับภาค การศึกษาและภาคเอกชนเพื่อเตรียม “กำลังคนล่วงหน้า” (Talent Pipeline) ในสายงานเฉพาะทางที่กำลัง ขาดแคลน เช่น ด้านดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่จะช่วยให้หน่วยงานสามารถเข้าถึงกลุ่มบุคคลที่มีความ พร้อมและผ่านกระบวนการเตรียมความพร้อมมาแล้วในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ จากผลงานของวชิรวัชร งามละม่อม

(Wachirawachr Ngamlamom, 2020a) เน้นย้ำว่า การไม่มีระบบฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะทำให้ภาครัฐไม่สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้ทันการณ์ นำไปสู่การสรรหาบุคลากรที่ไม่สามารถตอบโจทย์ต่อภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุป การวางแผนทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบฝึกอบรมอย่างเป็นระบบถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการสรรหาในหน่วยงานภาครัฐสามารถเผชิญกับความท้าทายของยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การฝึกอบรมที่มุ่งพัฒนา “ทักษะตรงจุด” ยังมีส่วนสำคัญในการลดช่องว่างระหว่างความสามารถของแรงงานกับความต้องการของหน่วยงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว

2. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหา

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การเรียนรู้การใช้เครื่องมือ (Machine Learning) และระบบคลาวด์ ในกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ได้รับความนิยมมากขึ้นในยุคปัจจุบัน เนื่องจากสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการคัดกรองผู้สมัครได้อย่างดี ลดทั้งค่าใช้จ่ายและระยะเวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินการ ตัวอย่างเช่น การใช้ AI ในการสแกนเรซูเม่สามารถช่วยวิเคราะห์คุณสมบัติและทักษะของผู้สมัครได้อย่างรวดเร็ว โดยมีการนำการเรียนรู้การใช้เครื่องมือ (Machine Learning) มาวิเคราะห์และคาดการณ์ความเหมาะสมของผู้สมัครกับตำแหน่งงาน ซึ่งช่วยลดโอกาสที่อคติจะมีผลต่อการตัดสินใจคัดเลือกบุคลากร นอกจากนี้ การใช้ AI ในการประเมินบุคลิกภาพและความเหมาะสมของผู้สมัครยังช่วยให้กระบวนการมีความเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกับระบบคลาวด์ที่ช่วยเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสรรหาได้อย่างปลอดภัยและเป็นระบบ ช่วยให้สามารถวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากรได้ต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลธิชา วัฒนา (Chonthicha Wattana, 2022b) ได้สนับสนุนความสำคัญของการใช้ AI ในกระบวนการสรรหา ด้วยการชี้ให้เห็นว่า AI สามารถช่วยลดระยะเวลาในการคัดกรองผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว โดยเฉพาะในองค์กรที่มีจำนวนผู้สมัครจำนวนมาก นอกจากนี้วีชีร์วีชร งามละม่อม (Wachirawachr Ngamlamom, 2020b) ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่าการนำเทคโนโลยี AI มาใช้ในขั้นตอนการสรรหาช่วยลดอคติของผู้คัดเลือกและสามารถสร้างความยุติธรรมในกระบวนการสรรหาได้ ตัวอย่างเช่น การใช้ระบบ AI ในการคัดกรองที่เน้นคุณสมบัติและทักษะเฉพาะโดยไม่มีผลกระทบจากความเห็นส่วนตัวของผู้คัดเลือก นอกจากนี้ การใช้ระบบดิจิทัล เช่น การประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ ยังช่วยให้สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ ได้ง่ายขึ้น ทำให้องค์กรสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สรุป การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างมากในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเทคโนโลยี AI และการเรียนรู้การใช้เครื่องมือ (Machine Learning) สามารถเพิ่มความแม่นยำในการคัดกรองบุคลากรได้ดี ลดอคติและเพิ่มความเป็นธรรมในการตัดสินใจ ขณะที่ระบบคลาวด์ช่วยเก็บข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว จากงานวิจัยของชลธิชา วัฒนา (Chonthicha Wattana, 2022a) และวีชีร์วีชร งามละม่อม (Wachirawachr Ngamlamom, 2020b) ได้ยืนยันว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการสรรหา

หาช่วยให้องค์กรมีความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการคัดเลือกบุคลากรได้มากขึ้น นอกจากนี้ยังสามารถลดค่าใช้จ่ายและเวลาในกระบวนการสรรหาได้อีกด้วย

3. ทักษะใหม่ที่สำคัญสำหรับบุคลากรในยุคดิจิทัล

ทักษะใหม่สำหรับบุคลากรในยุคดิจิทัลได้รับความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ภาคธุรกิจและภาครัฐต้องการบุคลากรที่มีทักษะในการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทักษะหลักที่สำคัญในยุคนี้ ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการนวัตกรรม และการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) โดยทักษะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ตัวอย่างเช่น ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) เป็นทักษะที่สำคัญสำหรับผู้วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งต้องสังเคราะห์ข้อมูลจากหลายแหล่งเพื่อประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณรงค์ จิตตเกษม และพงศ์ พิสุทธิ ศรีเจริญ (Narong Chittakesom and Phongsaphisut Sricharoen, 2020a) ได้กล่าวถึงทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลว่าเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถพัฒนาประสิทธิภาพในการให้บริการและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้น ขณะทำงานวิจัยของวชิรวัชร งามละม่อม (Wachirawachr Ngamlamom, 2020c) ยังได้สนับสนุนแนวคิดนี้โดยเน้นว่าทักษะการจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) มีบทบาทในการสร้างสรรค์โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน ซึ่งช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างรวดเร็ว การจัดการนวัตกรรมยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากร ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่องเป็นทักษะสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยองค์กรควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เครื่องมือใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรให้ทันสมัยและยืดหยุ่นยิ่งขึ้นต่อการเปลี่ยนแปลง

สรุป ในยุคดิจิทัลทักษะใหม่ที่สำคัญ เช่น ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การจัดการนวัตกรรม และการเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่องมีความสำคัญอย่างมาก บุคลากรที่มีทักษะเหล่านี้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้นขององค์กรได้ โดยงานวิจัยที่เกี่ยวข้องชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการสนับสนุนทักษะเหล่านี้ในองค์กรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานอย่างยั่งยืน

4. ความท้าทายในการนำกระบวนการสรรหาที่ทันสมัยมาใช้ในภาครัฐ

การนำกระบวนการสรรหาที่ทันสมัยมาใช้ในภาครัฐต้องเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญ แม้ว่าภาครัฐจะเริ่มเห็นถึงประโยชน์ของการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการสรรหา เช่น AI ในการคัดกรองผู้สมัคร หรือระบบออนไลน์ในการเก็บข้อมูลของผู้สมัคร แต่ยังคงมีข้อจำกัดที่เป็นอุปสรรค โดยหนึ่งในความท้าทายหลักคือเรื่องงบประมาณ หน่วยงานภาครัฐมักจะมีงบประมาณที่จำกัดสำหรับการลงทุนในเทคโนโลยีใหม่ ทำให้ไม่สามารถติดตั้งระบบที่ทันสมัย เช่น ระบบ AI หรือระบบการจัดการฐานข้อมูลแบบออนไลน์ ได้อย่างครอบคลุม

ทุกหน่วยงาน เช่นเดียวกับในงานวิจัยของ Wachirawachr Ngamlamom, (2020d) ที่ชี้ให้เห็นว่า หน่วยงานภาครัฐต้องการการสนับสนุนทางการเงินและการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเต็มที่

อีกทั้งข้อจำกัดคือโครงสร้างการบริหารที่ยังยึดติดกับระบบเก่าและขั้นตอนการทำงานที่ซับซ้อน หลายหน่วยงานยังคงใช้กระบวนการสรรหาแบบเดิมซึ่งทำให้การปรับตัวต่อการใช้เทคโนโลยีเป็นไปได้ช้า นอกจากนี้ การขาดการฝึกอบรมที่เพียงพอสำหรับบุคลากรภาครัฐยังเป็นปัญหาใหญ่ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ภาครัฐบางส่วนยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น AI หรือการเรียนรู้การใช้เครื่องมือ (Machine Learning) การขาดความรู้และความเชี่ยวชาญในเครื่องมือใหม่ ๆ อาจทำให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการสรรหาไม่ประสบผลสำเร็จได้อย่างเต็มที่ ตัวอย่างเชิงปฏิบัติของความท้าทายเหล่านี้คือ การติดตั้งระบบ AI ในการคัดกรองผู้สมัคร ซึ่งแม้ว่าจะช่วยลดเวลาในการสรรหาและเพิ่มประสิทธิภาพในการคัดกรอง แต่การติดตั้งระบบ AI มีค่าใช้จ่ายที่สูงและต้องการการดูแลรักษาที่ต่อเนื่อง ภาครัฐหลายหน่วยงานจึงประสบปัญหาในการจัดงบประมาณสำหรับโครงการนี้ อีกทั้งการพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ในการใช้งาน AI ยังเป็นสิ่งที่ต้องการการลงทุนในด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเพิ่มเติม ซึ่งณรงค์ จิตตเกษม (Narong Chittakesom, 2021) ได้กล่าวถึงว่าการขาดการอบรมในทักษะการใช้งานเทคโนโลยีใหม่เป็นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้การนำ AI มาใช้ในภาครัฐยังไม่ประสบความสำเร็จ

สรุป การนำกระบวนการสรรหาที่ทันสมัยมาใช้ในภาครัฐเป็นสิ่งที่มีความจำเป็น แต่ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในเรื่องงบประมาณ โครงสร้างการบริหารที่ยังยึดติดกับระบบเก่า และการขาดการฝึกอบรมบุคลากร ซึ่งเป็นอุปสรรคที่ต้องการการแก้ไขอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ภาครัฐสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสรรหาได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

5. แนวทางการพัฒนากระบวนการสรรหาในภาครัฐให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

แนวทางการพัฒนากระบวนการสรรหาในภาครัฐให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตจำเป็นต้องคำนึงถึงความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวที่รวดเร็ว เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงในตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจากงานวิจัยของ Wachirawachr Ngamlamom, (2020e) ได้กล่าวถึงการสร้างระบบการฝึกอบรมต่อเนื่องที่มีความยืดหยุ่น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรภาครัฐพัฒนาและปรับตัวตามความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีได้อย่างทันทั่วถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะในด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเรียนรู้การใช้เครื่องมือ (Machine Learning) ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการช่วยลดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการสรรหา ทั้งนี้การพัฒนากระบวนการฝึกอบรมดังกล่าวควรดำเนินการเป็นระยะและปรับปรุงตามความนิยมของเทคโนโลยีอยู่เสมอ เช่น การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการฝึกอบรมที่ให้ความสะดวกแก่บุคลากรในการเรียนรู้

อีกทั้งแนวทางที่มีความสำคัญคือ การวางแผนเพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในระยะยาว ในยุคดิจิทัล ตลาดแรงงานมักมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากเทคโนโลยีใหม่ ๆ การมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่สามารถทำนายความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคตจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร

ภาครัฐ จากงานของธวัช กิตติคุณ (Thawat Kittikun, 2021) ได้กล่าวถึงการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคาดการณ์ในการวางแผนกำลังคน (Workforce Planning) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐสามารถปรับแผนการสรรหาได้ตามความต้องการที่แท้จริงของตลาดและสามารถสร้างบุคลากรที่มีทักษะตรงกับความต้องการในอนาคตได้ ตัวอย่างเชิงปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนากระบวนการสรรหานี้ เช่น การจัดให้มีการอบรมทักษะใหม่ให้กับเจ้าหน้าที่สรรหาเพื่อให้สามารถเข้าใจและประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการคัดเลือกบุคลากร อีกทั้งการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการจัดเก็บข้อมูลการสรรหาซึ่งสามารถเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว การนำเทคโนโลยีเช่นระบบคลาวด์ (Cloud) เข้ามาช่วยในการจัดการข้อมูลเป็นสิ่งที่วิจิตรวิจิตร งามละม่อม (Wachirawachr Ngamlamom, 2020d) ซึ่งเน้นว่ามีความสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของระบบสรรหาและช่วยในการจัดการข้อมูลผู้สมัครอย่างเป็นระบบและสามารถติดตามข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง

สรุป แนวทางการพัฒนากระบวนการสรรหาในภาครัฐให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตควรเน้นที่การสร้างระบบฝึกอบรมต่อเนื่องที่ยืดหยุ่นและการใช้ข้อมูลเชิงคาดการณ์ในการวางแผนกำลังคน ทั้งนี้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในกระบวนการสรรหาไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่าย และช่วยให้หน่วยงานภาครัฐสามารถสรรหาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการในระยะยาวได้ดียิ่งขึ้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐในยุคดิจิทัลควรมีการสร้าง ความยืดหยุ่นและเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสรรหาบุคลากรภาครัฐ โดยการพัฒนาระบบฝึกอบรมต่อเนื่องและการวางแผนทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เช่น การฝึกอบรมทักษะด้านเทคโนโลยีและการใช้ข้อมูล สามารถเสริมสร้างความสามารถในการตอบสนองต่อความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ตัวอย่างเช่น การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเรียนรู้การใช้เครื่องมือ (Machine Learning) มาใช้ในกระบวนการคัดเลือกบุคลากรสามารถช่วยเพิ่มความแม่นยำ ลดอคติ และทำให้การตัดสินใจเป็นธรรมยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ระบบคลาวด์ยังช่วยในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะยาว การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยนี้มีส่วนสำคัญในการทำให้กระบวนการสรรหา มีความรวดเร็วและประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถลดค่าใช้จ่ายและเวลาได้ อีกทั้งยังทำให้บุคลากรมีทักษะใหม่ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลและการจัดการนวัตกรรม ซึ่งสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการที่เพิ่มขึ้นขององค์กร อย่างไรก็ตาม การนำกระบวนการสรรหาที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในภาครัฐต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน เช่น งบประมาณและการฝึกอบรมบุคลากร โครงสร้างการบริหารที่ยึดติดกับระบบ ซึ่งต้องการการแก้ไขเพื่อให้การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพในระยะยาว โดยควรเน้นที่การสร้างระบบฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นและการใช้ข้อมูลเชิงคาดการณ์ในการวางแผนกำลังคน

สรุป อภิปราย และการนำไปใช้ประโยชน์

1. สรุป

บทความนี้ได้ทำการวิเคราะห์อย่างลึกซึ้งถึงกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรภาครัฐภายใต้บริบทของยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้เข้ามาเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ส่งผลให้หน่วยงานรัฐจำเป็นต้องปรับกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้

ทันสมัย มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในเชิงเทคโนโลยี สังคม และความคาดหวังของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาครัฐที่มักเผชิญกับข้อจำกัดด้านโครงสร้างระบบราชการที่ซับซ้อน และกระบวนการที่ใช้เวลานาน การเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่จึงเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งจะเห็นได้ว่าการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การเรียนรู้ของเครื่องจักรหรือเครื่องมือ (Machine Learning) และการใช้ระบบคลาวด์ (Cloud Computing) เข้ามาใช้ในกระบวนการสรรหาจะช่วยลดภาระงานซ้ำซ้อน ลดระยะเวลาในการคัดเลือกบุคลากร ลดอคติจากการตัดสินใจของมนุษย์ และเพิ่มความแม่นยำในการประเมินคุณสมบัติของผู้สมัครได้ดียิ่งขึ้น ไม่เพียงแต่ช่วยให้การสรรหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังเปิดโอกาสในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อพัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปรับตัวต่อบทบาทงานใหม่ ๆ ได้ในระยะยาวอีกด้วย

นอกจากนี้ บทความยังเน้นย้ำถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง (Change-Oriented Culture) ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคปัจจุบัน อาทิ ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy) การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) และความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยทั้งหมดนี้ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความท้าทายของยุคดิจิทัล และจะช่วยยกระดับขีดความสามารถของหน่วยงานภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจและความคาดหวังของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในอนาคต

2. อภิปราย

จากการศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐพบว่า แม้หน่วยงานต่าง ๆ จะเริ่มนำระบบออนไลน์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาช่วยคัดกรองและบริหารจัดการกระบวนการสรรหา แต่ยังมีข้อจำกัดที่สำคัญหลายประการ โดยเฉพาะข้อจำกัดด้านนโยบายและโครงสร้างราชการที่มีลักษณะตายตัวและซับซ้อน ซึ่งส่งผลให้การปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ต้องผ่านกระบวนการอนุมัติหลายขั้นตอน ทำให้เกิดความล่าช้า (Kanchana Yotrabam, 2022) ขณะเดียวกัน หน่วยงานจำนวนมากยังขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และยังมีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่เพียงพอ เช่น ระบบคลาวด์ ระบบบริหารข้อมูล หรือระบบวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) (Wanwipa Pompranee, 2021)

อีกทั้ง วัฒนธรรมองค์กรของภาครัฐหลายแห่งยังยึดติดกับวิธีการทำงานแบบเดิม เช่น การใช้เอกสารกระดาษ ระบบการประเมินที่เน้นอาวุโส หรือความไม่กล้าตัดสินใจโดยไม่มีคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนนวัตกรรมดิจิทัล (Worapot Wongkitrungruang, 2023) ถึงแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครื่องมือที่มีศักยภาพ แต่หากไม่มีการเสริมสร้างทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) และเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคลากรในองค์กร เทคโนโลยีนั้นก็อาจไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ที่แท้จริงได้ (Kraemer-Mbula et al., 2022) นอกจากนี้ จากกรณีศึกษาจากกรมการปกครอง ที่นำระบบรับสมัครงานออนไลน์มาใช้ แสดงให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสามารถเพิ่มความโปร่งใส ลดเวลา และต้นทุนในการสรรหาได้อย่างชัดเจน แต่ความสำเร็จนี้เกิดขึ้นจากการเตรียมพร้อมทั้งในด้านเครื่องมือและการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูงภายใน

องค์กร (Office of the Civil Service Commission, 2020) ขณะที่กรณีศึกษาในต่างประเทศ เช่น โครงการของภาครัฐในประเทศยูกันดา แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนา “วัฒนธรรมดิจิทัล” ควบคู่ไปกับการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน (Umar & Koech, 2022)

จากประเด็นดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การเปลี่ยนผ่านภาครัฐเข้าสู่การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากขาดการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะของบุคลากร และการปรับวัฒนธรรมองค์กรให้เปิดรับเทคโนโลยีใหม่อย่างแท้จริง กล่าวคือ เทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวไม่ใช่คำตอบ หากไม่ผนวกกับการพัฒนาเชิงโครงสร้าง สังคม และบุคคล (Wanwipa Pompranee, 2021) ดังนั้น ภาครัฐควรดำเนินนโยบายที่เน้นการส่งเสริมความรู้ดิจิทัล การอบรมบุคลากร และการสร้างระบบติดตามผลอย่างรอบด้าน เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์เกิดผลที่ยั่งยืนและเกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบอย่างแท้จริง (Kanchana Yotrabam, 2022)

3. การนำไปใช้ประโยชน์

บทความนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายสำหรับหน่วยงานภาครัฐในการยกระดับระบบสรรหาบุคลากรให้มีความทันสมัย โปร่งใส คล่องตัว และมีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในบริบทที่การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสังคมกำลังเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อความต้องการด้านกำลังคนภาครัฐอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในบทความได้เสนอให้มีการจัดตั้ง ศูนย์นวัตกรรมทรัพยากรมนุษย์ ภาครัฐ (GovHR Innovation Hub) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเป็นกลไกกลางที่ทำหน้าที่รวบรวม วิเคราะห์ และประมวลข้อมูลแนวโน้มด้านแรงงานภาครัฐในภาพรวม พร้อมทั้งพัฒนาเครื่องมือ เทคโนโลยี และกระบวนการสรรหาแบบดิจิทัลให้มีความเหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละหน่วยงานราชการ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการด้านบุคลากรที่แตกต่างกันออกไป

นอกจากนี้ ศูนย์ฯ ดังกล่าวยังควรทำหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรภาครัฐในระยะยาว โดยเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิตทั้งในรูปแบบออนไลน์ (Online Learning) และแบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ที่เปิดโอกาสให้ภาคส่วนต่าง ๆ เช่น ภาควิชาการ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เข้ามามีบทบาทในการร่วมออกแบบหลักสูตร ฝึกอบรม หรือกิจกรรมเสริมทักษะใหม่ ๆ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อให้ระบบราชการสามารถสร้างขีดความสามารถใหม่ ปรับตัว และแข่งขันได้ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด สุดท้าย แนวทางจากบทความนี้จึงเป็นรากฐานสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับภาครัฐในระยะยาว ทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ประโยชน์ที่ได้รับ

1.1) เพิ่มความสามารถในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพและมีทักษะตรงกับความต้องการขององค์กรในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว

1.2) ลดระยะเวลาและต้นทุนในการสรรหา เนื่องจากการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการสรรหา เช่น การใช้ AI ในการคัดกรองเบื้องต้น

1.3) เพิ่มความยืดหยุ่นให้กับหน่วยงานภาครัฐในการปรับกระบวนการสรรหาให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

2. ข้อเสนอแนะ

2.1) ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์

(1) ควรสร้างระบบสรรหาที่มีความยืดหยุ่นและรองรับการเปลี่ยนแปลง โดยใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ

(2) ควรพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีและการจัดการข้อมูล เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการคัดเลือกผู้สมัคร

(3) ควรใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้สมัคร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการคัดสรรบุคลากร

2.2) ข้อเสนอแนะนโยบายและการปฏิบัติการ

(1) จัดทำแนวทางการสรรหาที่เน้นการใช้เทคโนโลยี เช่น การใช้ AI หรือระบบคลาวด์เพื่อให้กระบวนการสรรหาที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

(2) สนับสนุนการอบรมและพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการสรรหาให้กับบุคลากรภาครัฐ

(3) สร้างระบบการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้สามารถเก็บข้อมูลผู้สมัครในระยะยาว เพื่อใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต

2.3) ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

(1) ควรศึกษาและวิเคราะห์การปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในกระบวนการสรรหาของภาครัฐเพื่อติดตามประสิทธิภาพและผลกระทบที่เกิดขึ้น

(2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการสรรหากับการเพิ่มคุณภาพและความหลากหลายของผู้สมัครที่ได้รับเลือก

(3) ควรวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิธีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในกระบวนการสรรหาของภาครัฐ

References

- Boxall, P., & Purcell, J. (2016). *Strategy and Human Resource Management*. Palgrave Macmillan.
- Chapman, D. S., & Webster, J. (2003). The use of technologies in the recruiting, screening, and selection processes for job candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, 11(2-3), 113-120.

- Chapman, D. S., & Webster, J. (2021). The role of artificial intelligence in recruitment: Reducing bias and enhancing efficiency. *Journal of Applied Psychology*, 106(4), 543-558.
- Chonthicha Wattana. (2022a). The use of artificial intelligence in personnel recruitment in government organizations. *Journal of Business Administration*, 12(1), 89-104.
- Chonthicha Wattana. (2022b). The use of artificial intelligence (AI) technology in the recruitment process of government personnel. *Journal of Management and Innovation*, 12(3), 45-58.
- Davenport, T. H., & Harris, J. G. (2017). *Competing on analytics: The new science of winning*. Harvard Business Review Press.
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2013). *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. Oxford University Press.
- Kanchana Yotrabam. (2022). Development of the government human resource management system in the digital age. Bangkok: Civil Service Development Institute.
- Kraemer-Mbula, E., Wunsch-Vincent, S., Sacha, W., & Arundel, A. (2022). *The informal economy and innovation*. World Intellectual Property Organization (WIPO).
- Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). Who wants to work for the Government?. *Public administration review*, 62(4), 395-404.
- Lievens, F., & Chapman, D. (2020). Recruitment and selection in the digital age. *Journal of Personnel Psychology*, 19(4), 223-237.
- Martins, E. C., & Terblanche, F. (2020). Building organizational innovation capability through knowledge sharing and collaboration. *Journal of Knowledge Management*, 24(1), 15-30.
- Narong Chittakesom and Phongsaphisit Sricharoen. (2020). A study of problems and impacts from not improving the recruitment process of government personnel in the digital age. *Journal of Development and Management*, 15(1), 29-44.
- Narong Chittakesom and Phongsaphisit Sricharoen. (2020a). Development of new skills in the digital age to increase the efficiency of government personnel. *Journal of Management*, 15(1), 65-78.
- Narong Chittakesom. (2021). Development of skills in using AI technology for government personnel. *Journal of Management Research*, 10(3), 58-73.
- Office of the Civil Service Commission. (2020). *Report on the development of the online recruitment system of the Department of Provincial Administration*. Bangkok: Office of the Civil Service Commission.
- Park, S., & Shaw, J. D. (2022). Flexible work arrangements and employee performance in public sector organizations. *Public Administration Review*, 82(3), 537-551.

- Rivera, M., & Kane, G. C. (2022). Leveraging cloud technology for strategic human resource management. *Human Resource Management Journal*, 32(1), 72-85.
- Somkid Kaewthong. (2021). Human resource management in the public sector: Preparing for the future. *Journal of Public Administration*, 15(3), 123-134.
- Thawat Kittikun. (2021). The use of big data in manpower planning in the public sector. *Journal of Human Resource Planning and Development*, 5(2), 89-105.
- Umar, M., & Koech, C. (2022). Digital transformation in public service delivery in Uganda: Opportunities and barriers. *Journal of e-Government Studies and Best Practices*, 2022, 1-13.
- Wachirawachr Ngamlamom. (2020a). Developing flexibility in government human resource recruitment to respond to changes in the digital age. *Journal of Management Research*, 11(2), 45-58.
- Wachirawachr Ngamlamom. (2020b). Development of fairness in personnel recruitment using artificial intelligence. *Journal of Human Resource Management*, 8(3), 45-59.
- Wachirawachr Ngamlamom. (2020c). Innovation management in public organizations to support changes in the disruption era. *Journal of Innovation Development*, 9(2), 45-60.
- Wachirawachr Ngamlamom. (2020d). The application of technology in the recruitment process of the public sector. *Journal of Administration and Development*, 7(1), 45-60.
- Wachirawachr Ngamlamom. (2020e). Development of modern recruitment processes in the public sector to respond to future changes. *Journal of Management and Public Policy*, 8(1), 47-62.
- Wachirawachr Ngamlamom. (2021). *Analysis of human resource recruitment process in public organizations: Problems and improvement guidelines in the disruption era*. Bangkok: Rajabhat University Press.
- Wanwipa Pompranee. (2021). Transformation to a digital government system: lessons and policy recommendations. *Journal of Public Administration*, 19(3), 45-67.
- Worapot Wongkitrungruang. (2023). Organizational culture and the digital transformation of government agencies. *Journal of Social Sciences*, 18(1), 22-38.