



การบริหารมหาวิทยาลัยในยุค AI: ความท้าทายและการปรับตัว*

UNIVERSITY MANAGEMENT IN THE AI ERA: CHALLENGES AND ADAPTATION

พระมหาภราดร ภูริสฺสโร (สุวรรณรัตน์)

Phramaha Pharadon Bhurissaro (Suwannarat)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding Author E-mail: bua400.mcu@outlook.co.th

บทคัดย่อ

การพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ส่งผลให้มหาวิทยาลัยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญในการบริหารจัดการทุกมิติ บทความนี้มุ่งนำเสนอความท้าทายในการบริหารมหาวิทยาลัยและแนวทางการปรับตัวในยุค AI โดยวิเคราะห์ผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การจัดการศึกษา การบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า มหาวิทยาลัยต้องเผชิญความท้าทายสำคัญในการปรับหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการทรัพยากร และการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล แนวทางการปรับตัวที่สำคัญประกอบด้วย การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น การนำ AI มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนาระบบการจัดการข้อมูล การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย การสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แบบผสมผสาน และการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ความสำเร็จในการปรับตัวต้องอาศัยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ รวมถึงการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยที่สามารถปรับตัวและรับมือกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถรักษาความเป็นผู้นำทางวิชาการและสร้างคุณค่าให้กับสังคมได้อย่างยั่งยืนในยุค AI

คำสำคัญ: การบริหารมหาวิทยาลัย; ปัญญาประดิษฐ์; การปรับตัว; การพัฒนาการศึกษา

Abstract

The rapid advancement of Artificial Intelligence (AI) technology has led universities to face significant changes in managing all dimensions. This article aimed to present the challenges in university management and adaptation approaches in the AI era by analyzing the impacts and changes occurring in various aspects, including education management, administration, and personnel development. The study found that universities face significant challenges in adjusting curricula and teaching methods to meet labor market demands, developing technological infrastructure, managing resources, and developing personnel with essential skills in the digital era. Key adaptation approaches included restructuring organizations for flexibility, implementing AI to enhance operational efficiency, developing data management systems, modernizing curricula, creating blended learning experiences, and establishing cooperation with various sectors. Success in adaptation required clear vision from administrators, participation from all sectors, systematic planning and implementation, as well

*Received April 20, 2025; Revised June 8, 2025; Accepted June 20, 2025





as continuous monitoring and evaluation. Universities that can effectively adapt and cope with these challenges will be able to maintain their academic leadership and create sustainable value for society in the AI era.

Keywords: University Management; Artificial Intelligence; Adaptation; Educational Development

บทนำ

ปัจจุบันนี้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ได้เข้ามามีบทบาทในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของมนุษย์เพิ่มมากขึ้น (ยุวเรศมศุทธิ์ สิทธิชาญบัญชา, 2564) ตั้งแต่ธุรกิจ การแพทย์ จนถึงการศึกษา มหาวิทยาลัยในฐานะศูนย์กลางของการเรียนรู้และการวิจัย จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ประเทศไทยซึ่งมีมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชนที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ กำลังเผชิญกับความท้าทายใหม่ในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารจัดการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุค AI การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่เพียงแต่ครอบคลุมถึงการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ แต่ยังเกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการดำเนินงานและนโยบายต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในยุคดิจิทัล มหาวิทยาลัยในยุค AI จึงต้องรับมือกับความหลากหลายของเทคโนโลยี ตั้งแต่ระบบการจัดการเรียนการสอนแบบดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) ไปจนถึงการพัฒนาปัญญาประดิษฐ์ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เป็นการพัฒนาเครื่องจักรหรือระบบคอมพิวเตอร์ให้มีความชาญฉลาดสามารถคิดคำนวณ วิเคราะห์ เรียนรู้และตัดสินใจโดยใช้เหตุผลได้เสมือนสมองของมนุษย์ การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนในสถาบันอุดมศึกษา (อิทธิศักดิ์ ศรีคำ และคณะ, 2567)

การนำ AI มาใช้ในมหาวิทยาลัยไม่ได้จำกัดอยู่เพียงแค่การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน แต่ยังเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากร เช่น การบริหารจัดการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่เหมาะสมต่อการทำงานในสภาพแวดล้อมดิจิทัล AI ยังมีบทบาทในการปรับปรุงการบริหารจัดการทางธุรการ เช่น การจัดการเอกสาร การจัดการตารางเรียน และการติดตามผลการเรียนรู้ของนักศึกษา ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยลดภาระของบุคลากรในมหาวิทยาลัยและเพิ่มเวลาให้กับงานที่มีคุณค่าเชิงสร้างสรรค์ การนำ AI เข้ามาใช้ในมหาวิทยาลัยไม่ได้ปราศจากความท้าทาย หนึ่งในประเด็นสำคัญคือการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล เนื่องจากมหาวิทยาลัยมักเก็บข้อมูลที่มีความอ่อนไหว เช่น ข้อมูลส่วนตัวของนักศึกษาและบุคลากร อีกทั้งการขาดบุคลากรที่มีทักษะทางเทคโนโลยีที่จำเป็นยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญ โดยเฉพาะในมหาวิทยาลัยที่อยู่ในพื้นที่ชนบทที่อาจไม่มีทรัพยากรเพียงพอสำหรับการพัฒนาเทคโนโลยีในระดับสูง

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังต้องพิจารณาประเด็นเชิงจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ AI เช่น การป้องกันอคติในอัลกอริทึม การใช้ AI ในการประเมินผลที่อาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ไม่เป็นธรรม และการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรและนักศึกษาในการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ๆ การพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมหาวิทยาลัยในยุคนี้

ด้วยเหตุนี้ การบริหารจัดการในมหาวิทยาลัยในยุค AI จำเป็นต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมและยืดหยุ่น โดยเฉพาะการสร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย หน่วยงานภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมความรู้และทักษะทางดิจิทัลให้กับบุคลากรและนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง





บทความนี้จะมีเป้าหมายที่จะนำเสนอภาพรวมของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในประเทศไทยในยุค AI ทั้งในด้านโอกาสและความท้าทาย รวมถึงแนวทางที่เป็นไปได้ในการปรับตัวและพัฒนา เพื่อให้มหาวิทยาลัยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในระบบการศึกษา

ในยุคปัจจุบัน ได้มีการนำระบบ AI หรือระบบปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้เป็นตัวช่วยในการศึกษา รวมไปถึงการวิจัย หรือการทดลองต่าง ๆ ซึ่งในการวิจัยก็ได้มีการทดลองใช้ระบบ AI ร่วมกับการสอน เพื่อเป็นการประเมินผล โดยจากการวิจัยพบว่า ผู้สอนสามารถทำหน้าที่ในการบริหารงานได้ดียิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการตรวจทาน หรือการให้คะแนนงานที่มีการมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (DIA, 2568)

หนึ่งในประโยชน์ที่สำคัญที่สุดของ AI ในการศึกษาคือความสามารถในการปรับการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ พฤติกรรม และผลการเรียนของนักเรียน AI สามารถระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาของผู้เรียนแต่ละคนได้อย่างแม่นยำ จากนั้นจึงปรับเนื้อหา วิธีการนำเสนอ และระดับความยากง่ายให้เหมาะสมกับความสามารถและรูปแบบการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ทำให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขมากขึ้น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นเทคโนโลยีที่กำลังพัฒนาอย่างรวดเร็วและมีศักยภาพที่จะปฏิวัติหลาย ๆ ด้านของชีวิตของเรา รวมถึงการศึกษา AI มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้สามารถปรับให้เข้ากับความต้องการของนักเรียนแต่ละคนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น AI สามารถให้คำแนะนำแบบปรับแต่งแก่นักเรียน ตรวจสอบปัญหาการเรียนรู้ และสร้างแบบจำลองเชิงโต้ตอบที่ช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาที่ซับซ้อนได้ง่ายขึ้น (นภาพ ม่วงอวยพร, 2566)

นอกจากนี้ AI ยังช่วยแบ่งเบาภาระของอาจารย์ผู้สอนในหลายด้าน เช่น การตรวจการบ้าน การตรวจข้อสอบ การวิเคราะห์ผลการเรียน และการสร้างสื่อการสอน ทำให้อาจารย์มีเวลาในการพัฒนาทักษะการสอนและดูแลนักเรียนอย่างใกล้ชิดมากขึ้น AI ยังสามารถช่วยสร้างแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพโดยวิเคราะห์จากข้อมูลผลการเรียนและพฤติกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน

ในด้านประสบการณ์การเรียนรู้ AI ได้เปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านการโต้ตอบแบบทันที ไม่ว่าจะเป็นการใช้ Chatbot ที่คอยตอบคำถามและให้คำแนะนำ การใช้เทคโนโลยีความเป็นจริงเสมือน (VR) และความเป็นจริงเสริม (AR) เพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่น่าสนใจ หรือการจำลองสถานการณ์ให้นักเรียนได้ฝึกแก้ปัญหาในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

การนำ AI มาใช้ในการศึกษาต้องคำนึงถึงความท้าทายและข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะในเรื่องของความเป็นส่วนตัวและความปลอดภัยของข้อมูลนักเรียน การรักษาสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมถึงความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี สถาบันการศึกษาจำเป็นต้องมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมอย่างรอบคอบ ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างความเข้าใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

ปัญญาประดิษฐ์จะช่วยผู้สอนและผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ดังนี้

1. ปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการเรียนรู้ ช่วยลดเวลาทำงานซ้ำ ๆ สำหรับคุณครู เช่น การตรวจการบ้าน ให้คะแนน และให้คำปรึกษาแก่นักเรียน ปัญญาประดิษฐ์ เพื่อให้ผู้สอนมีเวลาไปให้คำปรึกษาแบบตัวต่อตัวกับนักเรียนมาก

2. ปัญญาประดิษฐ์ ช่วยครูสร้างสรรค์เนื้อหาสำหรับสอน ปัจจุบันปัญญาประดิษฐ์สร้างเนื้อหาการสอนที่ใช้วิทยาการถูกต้องได้อย่างยอดเยี่ยมเมื่อเทียบกับครูที่เป็นมนุษย์ปกติ อีกทั้งยังช่วยทำหนังสืออิเล็กทรอนิกส์





ที่เหมาะสมแก่นักเรียนในช่วงอายุต่าง ๆ การพัฒนาของปัญญาประดิษฐ์ทำให้มีแอปพลิเคชันที่ช่วยให้นักเรียนไม่ต้องเดินทางมาถึงห้องเรียน เพียงแค่มีคอมพิวเตอร์หรือสมาร์ทโฟนก็สามารถเรียนได้จากทุกที่ทุกเวลา

3. ปัญญาประดิษฐ์ ช่วยเป็นติวเตอร์ประสิทธิภาพสูง มีความสามารถช่วยติวนักเรียนโดยคำนึงถึงปัญหาของผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้ ช่วยลดข้อจำกัดหลายอย่างในการไปติวหรือขอความช่วยเหลือจากอาจารย์ เพื่อช่วยเหลือให้นักเรียนนักศึกษาให้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนตัวของเด็ก ๆ แต่ละคน

4. ปัญญาประดิษฐ์ เป็นผู้สอนเสมือนจริง (ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล, 2562)

สรุปได้ว่า ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีบทบาทสำคัญในการปฏิวัติระบบการศึกษา โดยช่วยปรับการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา อีกทั้งยังช่วยแบ่งเบาภาระของผู้สอนในด้านการตรวจงาน การวิเคราะห์ผลการเรียน และการสร้างสื่อการสอน นอกจากนี้ยังสร้างประสบการณ์การเรียนรู้แบบโต้ตอบผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น Chatbot, VR และ AR การนำ AI มาใช้ต้องคำนึงถึงความท้าทายในด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูล การรักษาสมดุลระหว่างเทคโนโลยีกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ และความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงเทคโนโลยี เพื่อสร้างระบบการศึกษาที่มีคุณภาพและเข้าถึงได้สำหรับทุกคน

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยปัญญาประดิษฐ์

สถานการณ์แนวโน้มในปัจจุบันนั้น เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นด้านภูมิรัฐศาสตร์ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ล้วนแต่ทำให้มนุษย์ต้องพัฒนาตนเอง ยอมรับในสิ่งใหม่และสามารถอยู่ร่วมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี AI เข้ามาประยุกต์ใช้กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เช่น การรับสมัครงานและการสัมภาษณ์งาน (กิตติพิเชษฐ์ ฐปบุชา และคณะ, 2566) ในด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร AI ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการคัดกรองใบสมัครจำนวนมาก โดยสามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากประวัติการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และทักษะต่าง ๆ เพื่อคัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการขององค์กร นอกจากนี้ ยังสามารถใช้ AI ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เบื้องต้น การทดสอบออนไลน์ และการประเมินทักษะต่าง ๆ เพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมที่สุด

การพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานก็เป็นอีกหนึ่งด้านที่ AI สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ ระบบ AI สามารถวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานและผลการประเมินของพนักงานแต่ละคน เพื่อระบุทักษะที่จำเป็นต้องพัฒนาและแนะนำหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสม อีกทั้งยังสามารถสร้างแผนการพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรและความต้องการของพนักงาน

ในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงาน AI สามารถช่วยรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการทำงานจากหลายแหล่ง ทั้งผลงานเชิงปริมาณ คุณภาพ และพฤติกรรมการทำงาน เพื่อให้การประเมินผลมีความเที่ยงตรงและเป็นธรรมมากขึ้น นอกจากนี้ ยังสามารถใช้ AI ในการคาดการณ์แนวโน้มผลการปฏิบัติงานและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง AI ช่วยคำนวณค่าตอบแทนให้กับพนักงาน เนื่องจากการคำนวณค่าตอบแทนหรือการคำนวณเงินเดือนให้กับพนักงานต้องอาศัยความถูกต้องและแม่นยำ ซึ่งในปัจจุบันมีโปรแกรมเงินเดือนออนไลน์ที่เข้ามาช่วยแบ่งเบาภาระงานของ HR เช่น โปรแกรม Human Soft ที่สามารถคำนวณเงินเดือน ภาษี ประกันสังคม และรายรับรายจ่ายอื่น ๆ ได้อย่างแม่นยำ อีกทั้งพนักงานยังสามารถลงเวลาการทำงาน ยื่นเอกสารในรูปแบบออนไลน์ได้อย่างสะดวกรวดเร็วเพียงแค่มีโทรศัพท์มือถือและอินเทอร์เน็ตก็สามารถดำเนินการได้ โดยข้อมูลเวลาที่พนักงานลงเวลาหรือทำการขอเอกสารเข้ามาจะถูกส่งตรงไปที่หัวหน้างาน หรือระบบของ HR เพื่อดำเนินการในขั้นตอนถัดไป (Humansoft, 2568)





การนำ AI มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยหลายประการ เช่น การรักษาความเป็นส่วนตัวของข้อมูลพนักงาน การสร้างความสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ รวมถึงการพัฒนาทักษะของทีมงานทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถทำงานร่วมกับ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ องค์กรยังต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจและการยอมรับจากพนักงานทุกระดับ เพื่อให้การนำ AI มาใช้เป็นไปอย่างราบรื่นและได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย ทั้งนี้ การใช้ AI ควรมุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของทีมงานทรัพยากรมนุษย์ ไม่ใช่การทดแทนบทบาทของมนุษย์ทั้งหมด

ปัญญาประดิษฐ์มีผลสำคัญในการเปลี่ยนวิธีการทำงานขององค์กรมีระบบแบบดั้งเดิม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเรากล่าวถึงระบบงานของฟังก์ชันทรัพยากรมนุษย์ แนวโน้มทุนมนุษย์รายงานโดย Deloitte พบว่า 38% ของบริษัทในสหรัฐอเมริกาใช้วิธีการของ AI ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในขณะที่บริษัทอีกประมาณ 62% จะนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในปลายปี 2561 (Erickson, 2018) เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ช่วยให้ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์สามารถวางแผนทางด้านกำลังคน การดึงดูดพนักงานใหม่ให้เข้ามาทำงานกับองค์กร การลดอัตราการลาออกจากองค์กร การลดค่าใช้จ่ายทางด้านพนักงานและลดความกังวลเกี่ยวกับการหมุนเวียนของพนักงาน (Iqbal, 2018) ปัญญาประดิษฐ์กำลังเปลี่ยนแปลงสิ่งเหล่านี้ทั้งหมดในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร

โดยสรุป การนำ AI มาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นแนวโน้มที่มีความสำคัญและจะทวีความสำคัญมากขึ้นในอนาคต องค์กรที่สามารถผสมผสานระหว่างความสามารถของ AI และทักษะความเป็นมนุษย์ได้อย่างลงตัว จะมีความได้เปรียบในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาองค์กรในระยะยาว

การจัดการข้อมูลและการวางแผนยุทธศาสตร์ในยุคดิจิทัล

ในยุคที่ข้อมูลมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร การจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและการวางแผนยุทธศาสตร์ที่ชาญฉลาดได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ การผสมผสานระหว่างการจัดการข้อมูลและการวางแผนยุทธศาสตร์อย่างเป็นระบบจะช่วยให้องค์กรสามารถตัดสินใจได้อย่างแม่นยำและรวดเร็วมากขึ้น

การจัดการข้อมูลในปัจจุบันต้องอาศัยเทคโนโลยีและระบบที่ทันสมัย เริ่มตั้งแต่การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร การจัดระเบียบและจำแนกหมวดหมู่ข้อมูล การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล ตลอดจนการนำเสนอข้อมูลในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันที องค์กรต้องมีระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลที่รัดกุม และมีการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลตามระดับความรับผิดชอบ

การวางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน ตลอดจนการกำหนดกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับสถานการณ์และทรัพยากรที่มีอยู่ แผนเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลถือได้ว่าเป็นการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์ระยะยาวที่เน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสร้างสรรค์คุณค่าใหม่ให้เกิดขึ้นแก่องค์กรลูกค้าผลิตภัณฑ์/บริการ ระบบและกระบวนการดำเนินงาน (เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์, 2566)

การเชื่อมโยงระหว่างการจัดการข้อมูลและการวางแผนยุทธศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญ องค์กรต้องสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ข้อมูลพฤติกรรมลูกค้าในการ





พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ การใช้ข้อมูลการตลาดในการวางแผนการขยายธุรกิจ หรือการใช้ข้อมูลการดำเนินงานในการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ก็ต้องอาศัยระบบการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ องค์กรต้องสามารถติดตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญ (KPIs) ได้อย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ (Data-Driven Culture) เป็นอีกปัจจัยสำคัญ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับต้องมีความเข้าใจในการใช้ข้อมูลและเห็นความสำคัญของการวางแผนยุทธศาสตร์บนพื้นฐานของข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

องค์กรต้องคำนึงถึงความท้าทายในการจัดการข้อมูลและการวางแผนยุทธศาสตร์ เช่น การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล การจัดการกับข้อมูลขนาดใหญ่ การพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากร และการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

การลงทุนในเทคโนโลยีและระบบการจัดการข้อมูลที่ทันสมัย การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ จะช่วยให้องค์กรสามารถจัดการข้อมูลและวางแผนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ความท้าทายในการบริหารมหาวิทยาลัยในยุค AI

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยทั่วโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่จากการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งไม่เพียงส่งผลต่อรูปแบบการเรียนการสอนเท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในทุกมิติ ทำให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยต้องปรับตัวและรับมือกับความท้าทายหลายประการ

หนึ่งในความท้าทายที่สำคัญที่สุดคือการปรับหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุค AI มหาวิทยาลัยต้องพิจารณาว่าทักษะใดที่จะยังคงมีความสำคัญในอนาคต และทักษะใดที่อาจถูกทดแทนด้วย AI การออกแบบหลักสูตรต้องเน้นการพัฒนาทักษะที่ AI ไม่สามารถทดแทนได้ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์เชิงวิพากษ์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเป็นอีกความท้าทายที่สำคัญ อาจารย์และเจ้าหน้าที่ต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะในการใช้ AI อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการใช้ AI ในการสอน การวิจัย หรือการบริหารจัดการ ขณะเดียวกันก็ต้องรักษาคุณค่าของการศึกษาที่เน้นการพัฒนามนุษย์อย่างรอบด้าน

ด้านการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีก็เป็นความท้าทายที่สำคัญ มหาวิทยาลัยต้องจัดสรรงบประมาณจำนวนมากในการพัฒนาระบบ AI และโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล ทั้งระบบการเรียนการสอนออนไลน์ ระบบการจัดการข้อมูล และระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์ ในขณะที่หลายมหาวิทยาลัยอาจมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

การรักษาความเป็นธรรมและความเท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษาก็เป็นประเด็นท้าทาย เมื่อการเรียนการสอนพึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น มหาวิทยาลัยต้องหาวิธีการที่จะช่วยให้นักศึกษาทุกคนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีและทรัพยากรการเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียม ไม่ว่าจะเป็นมาจากพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมที่ต่างกันเพียงใด





การรักษาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในยุค AI เป็นความท้าทายที่สำคัญอีกประการหนึ่ง มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาระบบการประเมินผลที่เหมาะสมสำหรับการเรียนการสอนที่ใช้ AI และต้องป้องกันการทุจริตในการเรียนและการสอบที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ AI

การบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณในยุค AI ก็เป็นความท้าทายที่สำคัญ มหาวิทยาลัยต้องบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรการเรียนการสอน ขณะเดียวกันก็ต้องแสวงหาแหล่งรายได้ใหม่ ๆ เพื่อรองรับการลงทุนในเทคโนโลยีและการพัฒนาบุคลากร

การสร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมก็เป็นความท้าทายที่สำคัญ มหาวิทยาลัยต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อพัฒนาหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม และการสร้างโอกาสการฝึกงานและการจ้างงานให้กับบัณฑิต

ท้ายที่สุด การรักษาอัตลักษณ์และคุณค่าของมหาวิทยาลัยในยุค AI เป็นความท้าทายที่สำคัญ มหาวิทยาลัยต้องสามารถผสมผสานระหว่างการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่กับการรักษาคุณค่าดั้งเดิมของการศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้งในด้านการสร้างองค์ความรู้ การพัฒนาปัญญา และการสร้างคนที่มีคุณภาพให้กับสังคม

การรับมือกับความท้าทายเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การวางแผนที่รอบคอบ และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน มหาวิทยาลัยที่สามารถปรับตัวและรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะเป็นผู้นำในการศึกษาระดับอุดมศึกษาในยุค AI และสามารถสร้างคุณค่าให้กับสังคมได้อย่างยั่งยืน

แนวทางการปรับตัวและการพัฒนามหาวิทยาลัยในยุค AI

การปรับตัวและพัฒนามหาวิทยาลัยในยุค AI เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน เพื่อให้สถาบันการศึกษาสามารถรักษาความเป็นผู้นำทางวิชาการและผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการของสังคม ต่อไปนี้คือแนวทางสำคัญในการปรับตัวและพัฒนา

การปรับโครงสร้างองค์กรและระบบบริหารจัดการเป็นสิ่งแรกที่ต้องดำเนินการ มหาวิทยาลัยต้องออกแบบโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ระบบการบริหารจัดการต้องนำเทคโนโลยี AI มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในทุกมิติ ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน การติดตามประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนา

การพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างรอบด้าน เริ่มจากการวิเคราะห์ความต้องการของตลาดแรงงานและสังคมในอนาคต การออกแบบหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุค AI เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ และทักษะการสื่อสาร การผสมผสานการเรียนการสอนแบบออนไลน์และออฟไลน์ (Hybrid Learning) และการใช้เทคโนโลยี AI เป็นเครื่องมือสนับสนุนการเรียนรู้

การพัฒนาบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง มหาวิทยาลัยต้องมีแผนการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ ทั้งด้านความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี AI การพัฒนาวิธีการสอนแบบใหม่ การวิจัยและพัฒนาวัตกรรม และการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล นอกจากนี้ยังต้องสร้างแรงจูงใจและระบบการประเมินผลที่สนับสนุนการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนต้องดำเนินการควบคู่กันไป มหาวิทยาลัยต้องลงทุนในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ระบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ระบบการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์ โดยวางแผนการลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า





การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนา มหาวิทยาลัยต้องแสวงหาพันธมิตรทั้งในและต่างประเทศ ทั้งสถาบันการศึกษา องค์กรธุรกิจ และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และทรัพยากร พัฒนาการวิจัยและนวัตกรรม และสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้กับนักศึกษา

การพัฒนาระบบประกันคุณภาพและการประเมินผลต้องปรับให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ มหาวิทยาลัยต้องพัฒนาตัวชี้วัดและเกณฑ์การประเมินที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษาในยุค AI มีระบบการติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ มหาวิทยาลัยต้องส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และการสร้างนวัตกรรม โดยผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนา

การบริหารการเปลี่ยนแปลงต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ มีการสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน และมีแผนการดำเนินงานที่เป็นขั้นตอน โดยคำนึงถึงความพร้อมและข้อจำกัดขององค์กร

การปรับตัวและพัฒนามหาวิทยาลัยในยุค AI เป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การวางแผนที่รอบคอบ และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยที่สามารถปรับตัวและพัฒนาได้อย่างเหมาะสมจะสามารถรักษาความเป็นผู้นำทางวิชาการและสร้างคุณค่าให้กับสังคมได้อย่างยั่งยืน

สรุป

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ส่งผลให้มหาวิทยาลัยทั่วโลกต้องเผชิญกับความท้าทายครั้งสำคัญในการปรับตัวและพัฒนา เพื่อรักษาบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการและการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ การเปลี่ยนแปลงนี้ส่งผลกระทบต่อทุกมิติของการบริหารมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ และการพัฒนาบุคลากร ในด้านการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยต้องปรับหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในยุค AI โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และความคิดสร้างสรรค์ การผสมผสานการเรียนการสอนแบบออนไลน์และออฟไลน์เข้าด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการรักษามาตรฐานและคุณภาพการศึกษาในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบใหม่ ด้านการบริหารจัดการ มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยี พัฒนาระบบการจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ และสร้างระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์ที่แข็งแกร่ง การบริหารจัดการทรัพยากรต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า พร้อมทั้งพัฒนาระบบการประเมินผลที่เหมาะสมกับบริบทใหม่ การพัฒนาบุคลากรเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ มหาวิทยาลัยต้องเร่งพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและ AI ให้กับอาจารย์และเจ้าหน้าที่ สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และปรับทัศนคติการทำงานให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล การสร้างความร่วมมือกับภาคธุรกิจ อุตสาหกรรม และสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศก็เป็นกลยุทธ์สำคัญในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้ ความสำเร็จในการปรับตัวและพัฒนาต้องอาศัยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน การวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ รวมถึงการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยที่สามารถปรับตัวและรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถรักษาความเป็นผู้นำทางวิชาการและสร้างคุณค่าให้กับสังคมได้อย่างยั่งยืนในยุค AI การพัฒนาต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและไม่หยุดนิ่ง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว





เอกสารอ้างอิง

- กิตติพิเชษฐ์ ฐปบุชา และคณะ. (2566). แนวทางการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุค AI. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(3), 271-284.
- ฉัตรพงศ์ ชูแสงนิล. (2562). ปัญญาประดิษฐ์เพื่อการเรียนรู้. สืบค้น 15 มกราคม 2568, จาก <https://www.scimath.org/article-technology/item/10110-ai-10110>
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2566). การวางแผนเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลกับความท้าทายขององค์กรในยุคดิจิทัล. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 12(1), 84-104.
- นำพล ม่วงอวยพร. (2566). บทบาทของครูในยุค AI. สืบค้น 15 มกราคม 2568, จาก <https://www.rcim.in.th>.
- ยุวเรศมณัฏฐ์ สิทธิชาปัญญา. (2564). ปัญญาประดิษฐ์ Artificial intelligence (AI) กับการใช้ประโยชน์ทางการแพทย์และเวชศาสตร์ฉุกเฉิน. วารสารการแพทย์ฉุกเฉินแห่งประเทศไทย, 1(1), 91-104.
- วิไลรัตน์ ยาทองไชย. (2557). ระบบการสอนเสริมอัจฉริยะ: นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่. Suranaree J. Soc. Sci, 7 (1), 101-117.
- อิทธิศักดิ์ ศรีคำ และคณะ. (2567). บทบาทเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ด้านการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา. วารสารการศึกษาและนวัตกรรมการเรียนรู้, 4(1), 145-149.
- DIA. (2568). AI กับการศึกษา ตัวช่วยสุดอัจฉริยะ เพื่อมิติใหม่แห่งการเรียนรู้ที่ดีกว่า. สืบค้น 15 มกราคม 2568, จาก <https://www.dia.co.th/articles/ai-in-education/>
- Erickson, R. (2018). HR Daily Advisor. Retrieved January 15, 2025, from <https://hrdailyadvisor.blr.com/infographic/infographic-insights-highly-mature-talent-acquisition-team/>
- Humansoft. (2568). บทบาทสำคัญของ AI ที่เข้ามาพลิกโฉม HR กับการบริหารงานบุคคล. สืบค้น 15 มกราคม 2568, จาก <https://www.humansoft.co.th/th/blog/ai-personnel-management>
- Iqbal, F.M. (2018). Can Artificial Intelligence Change the Way in Which Companies Recruit, Train, Develop and Manage Human Resources in Workplace? Asian Journal of Social Sciences and Management Studies, 5(3), 102- 104.

