

Mini Report



Thailand HR AI Survey

2026

Artificial Intelligence Adoption
in Human Resource Management

การนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI)
มาใช้กับงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในประเทศไทย

371 Organizations

Survey Period: 2–9 July 2026

Conducted by: HR Center Co., Ltd.

Project Oversight: Dilok Tuekla



Survey Report 2026

AI กำลังเข้ามามีบทบาทในการทำงานของ HR มากขึ้น และเปิดโอกาสให้เราทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ยิ่งขึ้น

โครงการสำรวจนี้จัดทำขึ้นเพื่อทำความเข้าใจว่า ปัจจุบัน HR นำ AI มาใช้ในการทำงานอย่างไร ใช้มากน้อยเพียงใด และเกิดผลลัพธ์อย่างไรในทางปฏิบัติ เพื่อให้องค์กรได้เห็นทั้งโอกาส ประโยชน์ และประเด็นที่ควรให้ความสำคัญในการนำ AI มาใช้อย่างเหมาะสม

ผลสำรวจยังช่วยสะท้อนถึงความพร้อมและสิ่งที่องค์กรอาจต้องพัฒนาต่อ ทั้งในด้านทักษะ แนวทางการใช้งาน นโยบาย และการกำกับดูแล เพื่อให้ AI สามารถเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของ HR และบุคลากรได้อย่างมีคุณค่าในระยะยาว

ขอขอบคุณทุกองค์กรและผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ร่วมแบ่งปันข้อมูลและประสบการณ์อันมีค่า ซึ่งมีส่วนสำคัญในการช่วยให้เราเห็นภาพการใช้ AI ในงาน HR ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้และพัฒนางาน HR ไปด้วยกันในอนาคต

และ**ขอขอบคุณอาจารย์ติลก ถือกกล้า** ผู้จุดประกายและสละเวลาดูแลให้โครงการสำรวจนี้สำเร็จได้ด้วยดี



HR กำลังเปลี่ยนจากการ “เริ่มใช้ AI”
ไปสู่**โจทย์สำคัญเรื่องคุณภาพการใช้งาน**
การวัดผล การพัฒนาทักษะ
และการกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ

AI กลายเป็นเครื่องมือพื้นฐานของ HR แล้ว

97% ระบุว่ามีการใช้ AI เพื่อเพิ่มความเร็ว ลดงานซ้ำ และช่วยวิเคราะห์ข้อมูล

การใช้งานแพร่หลาย แต่ยังไม่ลึกถึงทุกกระบวนการ

84% ใช้ AI กับงานน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของงานทั้งหมด

สะท้อนว่าส่วนใหญ่ยังใช้เป็นเครื่องมือช่วยงาน มากกว่าระบบอัตโนมัติเต็มรูปแบบ

เริ่มจากงานทั่วไป ก่อนขยายสู่งาน HR ที่ซับซ้อนขึ้น

การใช้งานเด่นอยู่ในงานร่างข้อความ ค้นคว้า สรุปข้อมูล และจัดทำรายงาน
ก่อนขยายไปสู่งานกลยุทธ์ การฝึกอบรม การสรรหา และพนักงานสัมพันธ์

ผลลัพธ์หลักคือ Productivity ไม่ใช้การลดคน

50% ระบุว่า AI ช่วยลดเวลาทำงานได้ประมาณ 20–40% ขณะที่มีเพียง 1% ที่พบว่าสามารถช่วยลดจำนวนพนักงานได้

การใช้ AI มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นตามขนาดองค์กร

องค์กรที่มีพนักงานจำนวนมากมีแนวโน้มนำ AI มาใช้ในงาน HR มากกว่า

นโยบายกำกับดูแลยังตามหลังการใช้งาน

มีเพียง **26%** ที่มีนโยบาย AI ประกาศใช้แล้ว ขณะที่ 74% ยังไม่มีนโยบายที่มีผลใช้งาน โดย 32% อยู่ระหว่างจัดทำ และ 42% ยังไม่ได้จัดทำ

ทักษะ AI เริ่มมีผลต่อการจ้างงาน

52% ใช้ทักษะ AI ประกอบการคัดกรองผู้สมัคร และ 3% ระบุว่า การไม่มีทักษะดังกล่าวอาจส่งผลให้ไม่ผ่านการพิจารณา



Survey Participant Profile



Industry Group	n	Percent
Manufacturing	222	60%
Service	81	22%
Trading	58	16%
Technology	10	3%

Employee Total	n	Percent
< 500 คน	239	64%
500–1,000 คน	73	20%
1,000–5,000 คน	45	12%
> 5,000 คน	14	4%

Nationality	n	Percent
Thai	209	56%
Japanese	112	30%
Westerner	30	8%
Asian	20	5%

(กรณีรวมแล้วไม่เท่ากับ 100% เกิดจากการปัดเศษ)

Region	n	Percent
Bangkok & Surrounding Areas	247	67%
Eastern Region	67	18%
Central Region	50	13%
Northeastern Region	3	1%
Northern Region	2	1%
Southern Region	2	1%

- มีองค์กรเข้าร่วมสำรวจทั้งหมด 371 องค์กร
- กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น Manufacturing 60% รองลงมาคือ Service 22%, Trading 16% และ Technology 3%
- 64% เป็นองค์กรที่มีพนักงาน ต่ำกว่า 500 คน ขณะที่องค์กรตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไปมีรวม 16%
- ผู้เข้าร่วมสำรวจส่วนใหญ่อยู่ในกรุงเทพฯ และปริมณฑล 67% รองลงมาคือภาคตะวันออก 18% และภาคกลาง 13%
- องค์กรสัญชาติไทยมีสัดส่วนสูงที่สุด 56% รองลงมาคือญี่ปุ่น 30%
- ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับ Manager 62%

Business Sector	n	Percent
1. Automotive	58	16%
2. Electrical & Electronic Components	34	9%
3. Food & Beverage	30	8%
4. Petrochemicals & Chemicals	29	8%
5. Industrial Materials & Machine	29	8%
6. Property Development	17	5%
7. Energy & Utilities	17	5%
8. Packaging	16	4%
9. Service	15	4%
10. Healthcare Services	14	4%
11. Transportation & Logistics	14	4%
12. Information & Communication Technology	12	3%
13. Construction Services	11	3%
14. Commerce	10	3%
15. Construction Materials	10	3%

(กรณีรวมแล้วไม่เท่ากับ 100% เกิดจากการปัดเศษ)

Business Sector	n	Percent
16. Steel	9	2%
17. Consulting Agencies	9	2%
18. Agribusiness	9	2%
19. Home & Office Products	8	2%
20. Personal Products & Pharmaceuticals	8	2%
21. Fashion	5	1%
22. Media & Publishing	3	1%
23. Paper & Printing Materials	2	1%
24. Mining	1	0.3%
25. Tourisms & Leisure	1	0.3%

- ผู้เข้าร่วมสำรวจ 371 องค์กร ครอบคลุม 25 กลุ่มธุรกิจ
- Automotive มีสัดส่วนสูงที่สุดที่ 16%
- 5 กลุ่มธุรกิจแรกคิดเป็นประมาณ 49% ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่
 - Automotive
 - Electrical & Electronic Components
 - Food & Beverage
 - Petrochemicals & Chemicals
 - Industrial Materials & Machine

Survey Findings



คำจำกัดความ ระดับการใช้ AI

- **ระดับบุคคล:** พนักงานใช้ AI Chatbot พื้นฐานได้คล่อง โดยใช้เป็นผู้ช่วยคิด
- **ระดับทีม:** พนักงานใช้ AI ร่วมกันในระดับทีม โดยใช้เป็นผู้ช่วยทำงาน
- **ระดับระบบ:** องค์กรเริ่มทำ AI Automation แล้ว โดยนำ AI มาใช้ทำงานแทนในบางงาน และฝังอยู่ในกระบวนการทำงานปกติ
- **ระดับสมบูรณ์:** มีการสร้างระบบ AI Automation อย่างเป็นระบบและสมบูรณ์ โดยให้ AI ทำงานแทนหรือเกือบครบตาม Workflow ตั้งแต่ต้นจนจบ และมีการเชื่อมโยงกันหลายระบบ

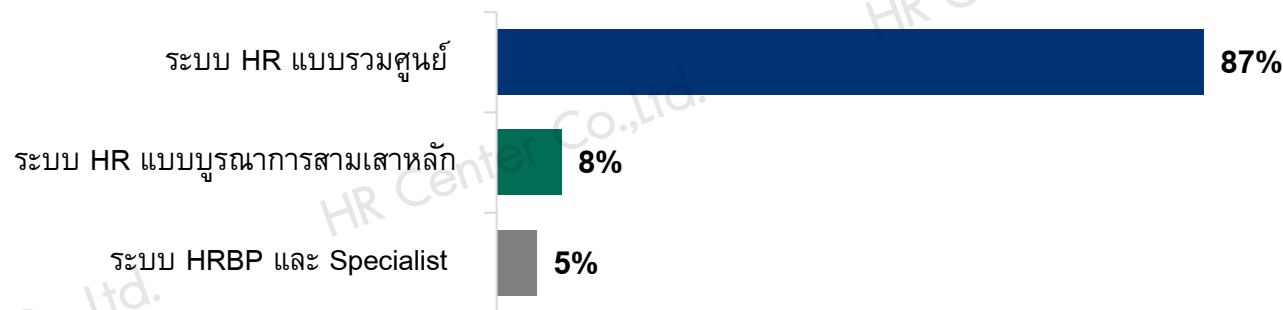
คำจำกัดความ รูปแบบของการบริหารงาน HR

- **รูปแบบ HR แบบรวมศูนย์** คือ มี HR ส่วนกลางดูแลงาน HR หลายด้าน อาจมี HR Shared Services สำหรับงานธุรการและงานปฏิบัติการ แต่ยังไม่มีการแบ่งบทบาทเป็น HRBP และ CoE อย่างครบถ้วน
- **รูปแบบ HRBP และ Specialist** คือ รูปแบบที่มี HRBP และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยมี HR Business Partners ดูแลและให้คำปรึกษาแก่หน่วยธุรกิจ และมีบุคลากรหรือทีมผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านสนับสนุน อาจมี HR Shared Services แต่ยังไม่ได้แบ่งบทบาทเป็น HRBP, CoE และ HR Shared Services อย่างครบถ้วนและชัดเจน
- **รูปแบบ HR บุคลากรสามเสาหลัก** คือ มีการแบ่งบทบาทและความรับผิดชอบระหว่าง HR Business Partners, Centers of Excellence และ HR Shared Services อย่างครบถ้วนและชัดเจน

หมายเหตุ: การจำแนกนี้ใช้เพื่อเปรียบเทียบลักษณะโครงสร้างและการแบ่งบทบาทของฝ่าย HR เท่านั้น ไม่ได้หมายความว่ารูปแบบหนึ่งมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้า หรือเหมาะสมกว่าอีกรูปแบบหนึ่งในทุกองค์กร ทั้งนี้ ความเหมาะสมขึ้นอยู่กับขนาดองค์กร ความซับซ้อนของธุรกิจ กลยุทธ์ และทรัพยากรที่มี



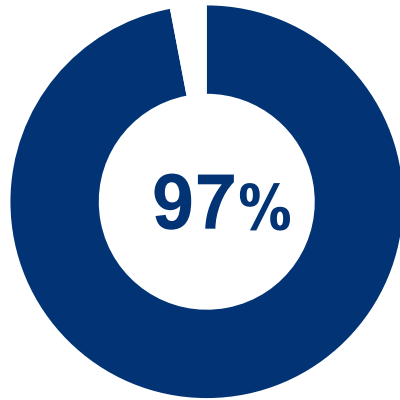
กลุ่มที่เข้าสำรวจส่วนใหญ่มีระบบการบริหารงาน HR แบบรวมศูนย์



รูปแบบ	n	Percent
ระบบ HR แบบรวมศูนย์	308	87%
ระบบ HR แบบบูรณาการสามเสาหลัก	30	8%
ระบบ HRBP และ Specialist	16	5%
รวม	354	100%

หมายเหตุ การจำแนกนี้ใช้เพื่อเปรียบเทียบลักษณะโครงสร้างและการแบ่งบทบาทของฝ่าย HR
ไม่ได้หมายความว่ารูปแบบหนึ่งมีประสิทธิภาพหรือเหมาะสมกว่าอีกรูปแบบหนึ่งในทุกองค์กร

AI องค์กรนำ AI มาใช้ในงาน HR มากน้อยเพียงใด



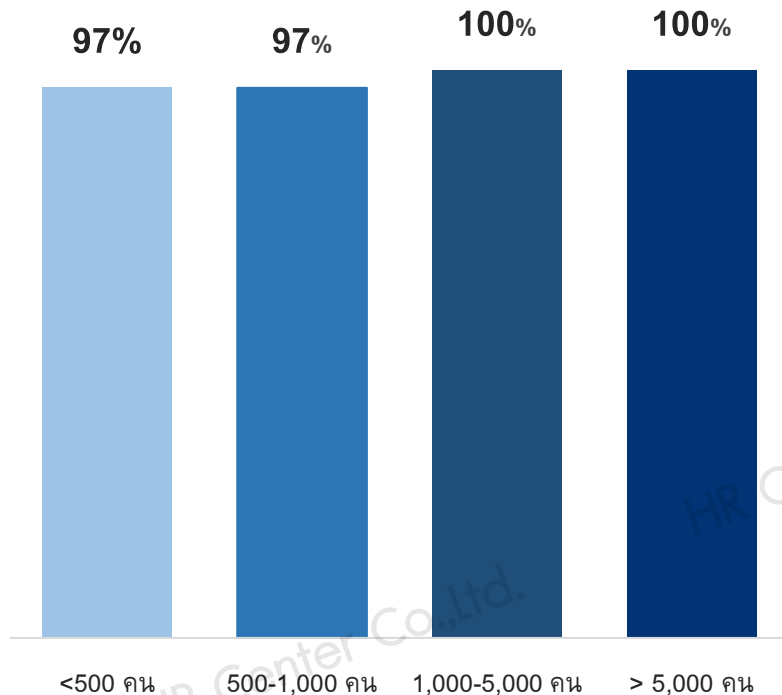
97% ของ HR ในองค์กรที่เข้าสำรวจ มีการใช้ AI ช่วยในการทำงาน

การใช้งาน AI in HR	n	Percent
ใช้	361	97%
ไม่ใช้	10	3%
รวม	371	100%

Industry Group	ใช้	ไม่ใช้
Manufacturing	96%	4%
Service	98%	2%
Technology	100%	0%
Trading	100%	0%
ภาพรวม	97%	3%

ในกลุ่มสำรวจ พบว่ากลุ่ม Technology และ กลุ่ม Trading มีการใช้ AI ทำงานสูงกว่ากลุ่ม Manufacturing และ Service

องค์กรทุกขนาดใช้ AI ในงาน HR ในระดับสูง

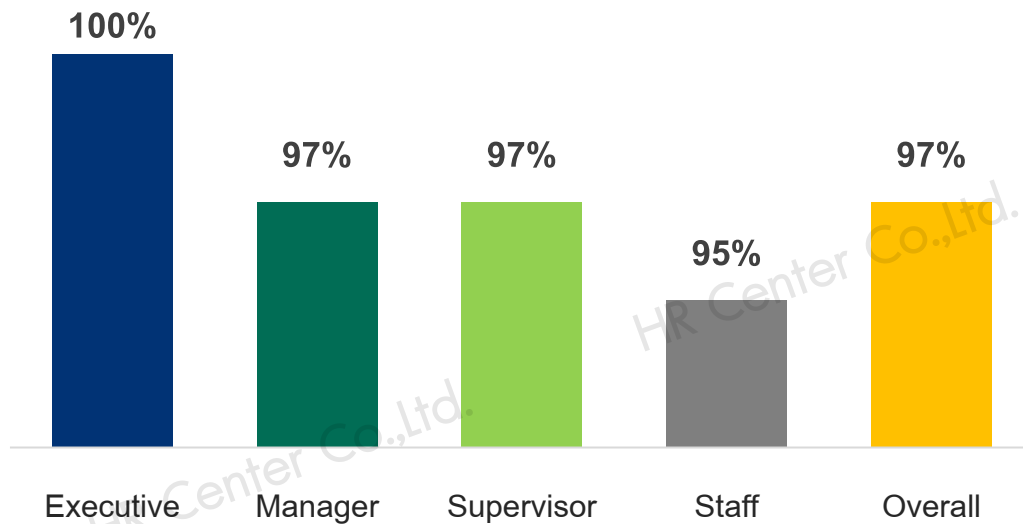


HR มีการใช้ AI อย่างแพร่หลายในองค์กรทุกขนาด
โดยองค์กรที่มีพนักงานตั้งแต่ 1,000 คนขึ้นไปมีสัดส่วนการใช้ AI สูงกว่าเล็กน้อย

การใช้ AI ในงาน HR	จำนวนพนักงาน (คน)				ภาพรวม
	< 500	500-1,000	1,000-5,000	> 5,000	
ใช้	97%	97%	100%	100%	97%
ไม่ใช้	3%	3%	0%	0%	3%
รวม	100%	100%	100%	100%	100%

n= 371

ในกลุ่มสำรวจ พบว่า เมื่อตำแหน่งงานสูงขึ้น
HR มีแนวโน้มจะใช้ AI มาช่วยงานมากขึ้น



n= 367





ระดับความก้าวหน้าในการใช้ AI ของ HR

ระดับการใช้ AI ในงาน	n	Percent
พนักงานใช้ AI Chatbot พื้นฐานได้คล่อง โดยใช้เป็นผู้ช่วยคิด	216	64%
พนักงานใช้ AI ร่วมกันในระดับทีม โดยใช้เป็นผู้ช่วยทำ	99	29%
องค์กรเริ่มทำ AI Automation แล้ว โดยนำ AI มาใช้ทำงานแทนในบางงาน และฝังอยู่ในกระบวนการทำงานปกติ	22	6%
มีการสร้างระบบ AI Automation อย่างเป็นระบบและสมบูรณ์ โดยให้ AI ทำงานแทนครบหรือเกือบครบตาม Workflow ตั้งแต่ต้นจนจบ และมีการเชื่อมโยงกันหลายระบบ	3	1%
รวม	340	100%

หมายเหตุ: กรณีรวมแล้วไม่เท่ากับ 100% เกิดจากการปัดเศษ



องค์กรส่วนใหญ่ยังอยู่ในช่วงเริ่มต้นของการใช้ AI โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มากกว่าการบูรณาการ AI เข้ากับกระบวนการ HR หรือการทำงานแบบอัตโนมัติทั้งระบบ

64%

ใช้ AI ในระดับพื้นฐาน โดยใช้เป็นผู้ช่วยในการคิดและการทำงานรายบุคคล

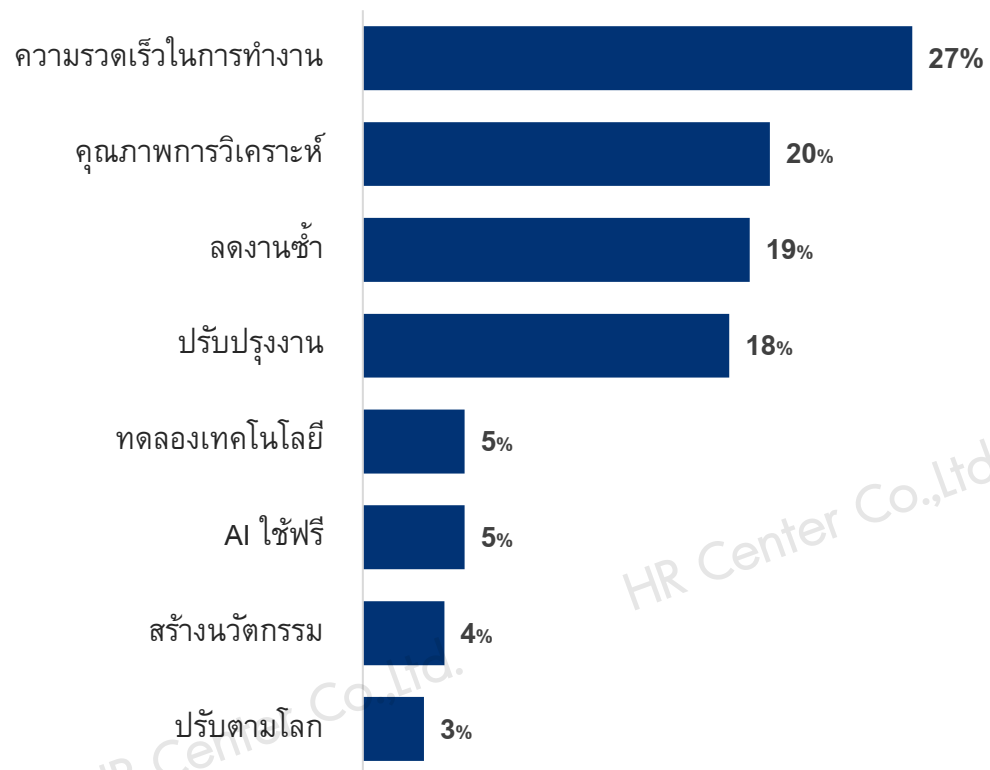
29%

ใช้ AI ในระดับทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกัน

7%

เริ่มนำ AI มาใช้ในระดับระบบ หรือระบบอัตโนมัติ

AI เหตุผลที่ HR นำ AI มาใช้ในงาน



เหตุผลที่ HR นำ AI มาช่วยงาน 3 เรื่องแรก

- เพื่อความรวดเร็วในการทำงาน
- เพิ่มคุณภาพการวิเคราะห์ข้อมูล
- ต้องการลดงานที่ต้องทำซ้ำหรือกินเวลา

n= 362 (กรณีสรวมแล้วไม่เท่ากับ 100% เกิดจากการปัดเศษ)

AI เหตุผลที่ HR ยังไม่นำ AI มาช่วยงาน

กังวลเรื่องข้อมูลรั่วไหล	25%
คนทำงาน HR ยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี AI ไม่มากพอ	23%
ยังไม่มีกำหนดยุทธศาสตร์หรือแนวทางที่ชัดเจนในการนำ AI มาใช้ในงาน HR	18%
ขาดแคลนงบประมาณ	10%
ไม่แน่ใจว่าจะนำมาใช้งานในส่วนไหน	10%
การกำกับดูแลของส่วนกลางที่เข้มงวดเกินความจำเป็น เช่น ไม่ให้ใช้ AI ช่วยคัดกรองใบสมัครเพราะ PDPA	8%
ขาดการสนับสนุนและการส่งเสริมให้ใช้งานจากผู้บริหาร	6%

n= 359

เหตุผลหลัก 3 เรื่องแรก

ที่ทำให้ยังไม่ใช้ AI ช่วยงาน คือ



25%

กังวลเรื่องข้อมูลรั่วไหล



23%

คิดว่าคน HR ยังไม่เข้าใจเทคโนโลยีเรื่อง AI มากพอ



18%

ยังไม่มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับ AI



องค์กรที่ HR นำ AI มาใช้งาน มีนโยบาย AI ชัดเจนหรือไม่



Industry Group	มี	อยู่ระหว่างจัดทำ	ไม่มี
Manufacturing	23%	33%	44%
Service	29%	34%	38%
Technology	40%	20%	40%
Trading	33%	28%	40%
ภาพรวม	26%	32%	42%

(กรณีรวมแล้วไม่เท่ากับ 100% เกิดจากการปัดเศษ)

n= 368

26% มีนโยบาย AI แล้ว

74% ยังไม่มีนโยบายที่ประกาศใช้

โดย 32% อยู่ระหว่างจัดทำ และ 42% ยังไม่ได้จัดทำ

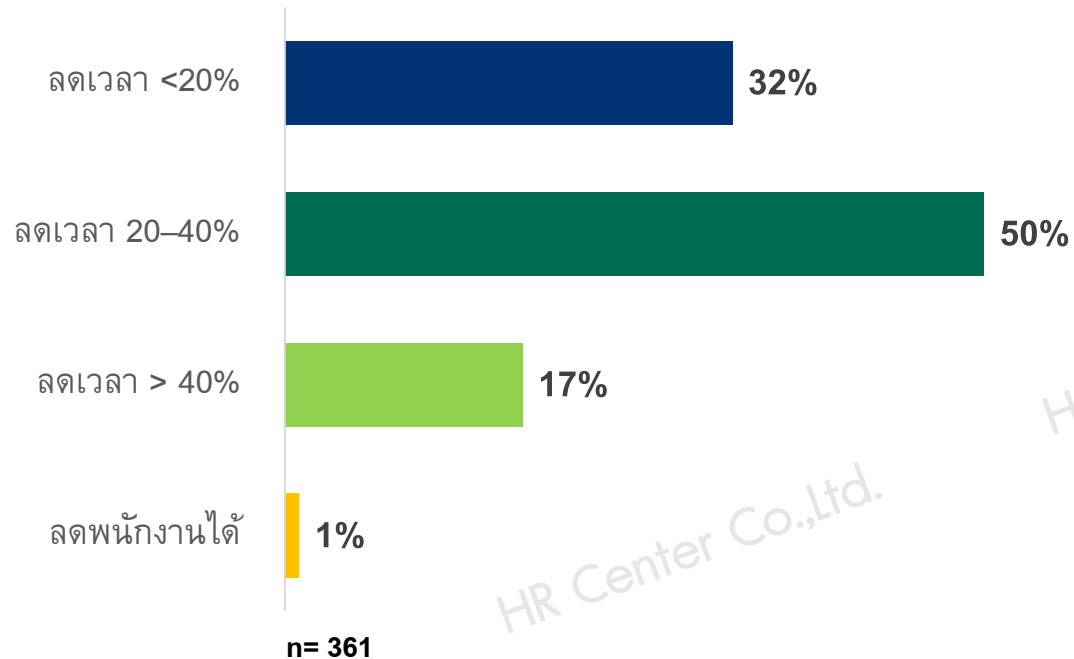
- ทุกองค์กรที่มีการใช้ AI อย่างสมบูรณ์ มีนโยบาย AI ที่ประกาศใช้แล้ว
- สำหรับกลุ่ม Technology ที่เข้าสำรวจซึ่งทุกองค์กรมีการใช้ AI ก็พบว่า 40% มีประกาศใช้นโยบายเกี่ยวกับ AI อย่างชัดเจน ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ

ข้อสังเกต: กลุ่มที่ยังไม่มีการใช้ AI ในงาน HR ก็มีบางองค์กรที่มีนโยบายด้าน AI หรืออยู่ระหว่างการจัดทำ



การใช้งาน AI ของ HR เดินหน้าเร็วกว่านโยบายกำกับดูแลขององค์กร

AI ช่วยลดเวลาทำงานหรือลดกำลังคนได้หรือไม่

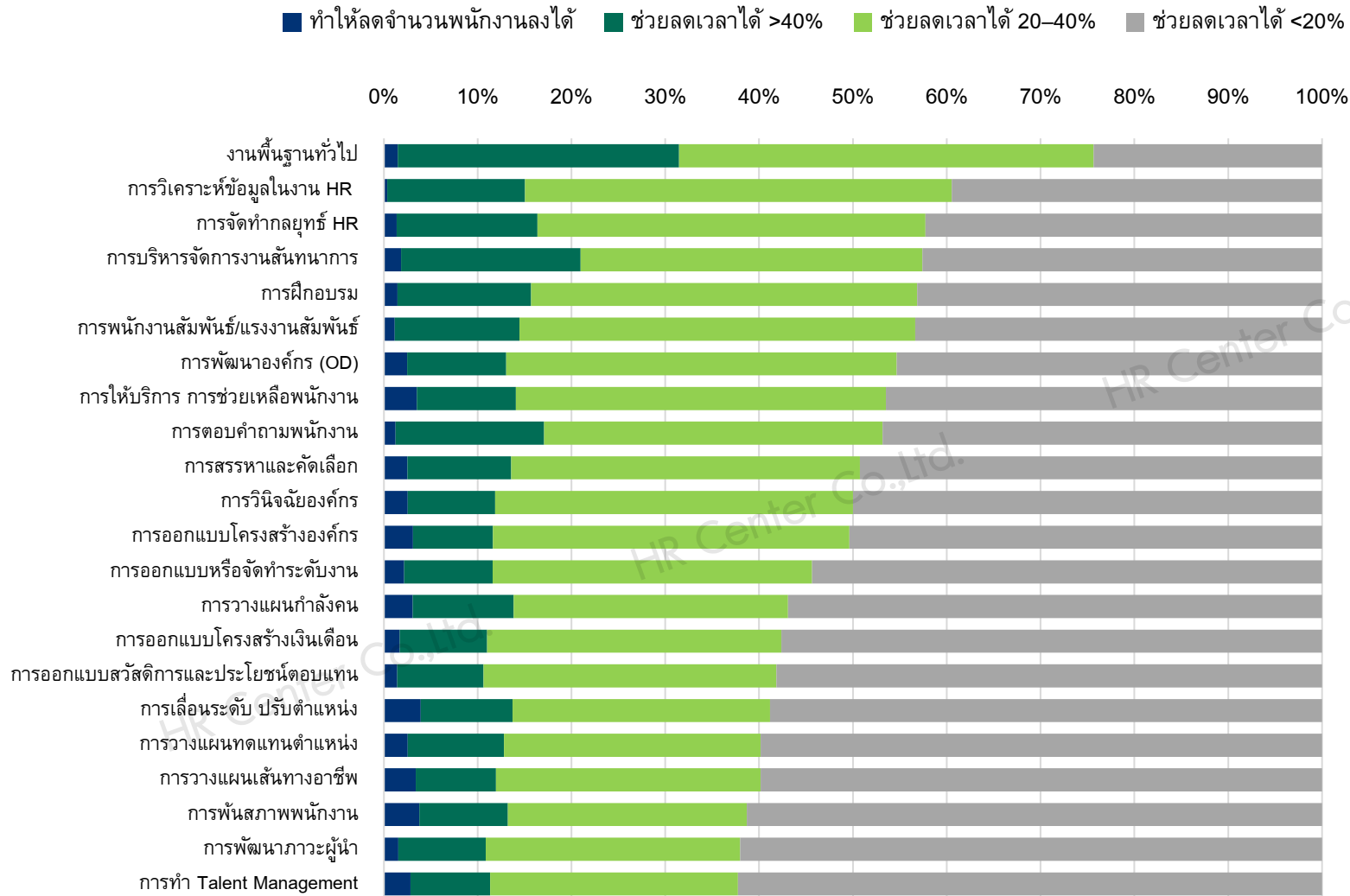


AI ช่วยให้ HR ทำงานได้เร็วขึ้นอย่างชัดเจน
แต่ยังไม่ได้ส่งผลต่อการลดจำนวนบุคลากรในวงกว้าง

- 50% ขององค์กรที่เข้าร่วมสำรวจระบุว่า AI ช่วยลดเวลาการทำงานของ HR ได้ประมาณ 20-40%
- มีเพียง 4 องค์กร หรือ 1% ที่ระบุว่าการใช้ AI ช่วยลดจำนวนพนักงานที่ต้องใช้ในการทำงานได้



AI ช่วยประหยัดเวลาในงาน HR ด้านใดมากที่สุด



- งานพื้นฐานทั่วไป เช่น ร่างอีเมล เขียนข้อความ ค้นหาข้อมูล สรุปเนื้อหา จัดทำรายงานอัตโนมัติ เป็นงานที่ AI ช่วยลดเวลาได้มากที่สุด โดยมีสัดส่วนผู้ตอบที่ระบุว่าสามารถลดเวลาทำงานได้ **20-40%** และมากกว่า **40%** สูงที่สุดเมื่อเทียบกับงาน HR อื่น ๆ
- งานในกลุ่ม การพนักงานสัมพันธ์/แรงงานสัมพันธ์, การพัฒนาองค์กร (OD), การให้บริการ การช่วยเหลือพนักงาน และการสรรหาและคัดเลือก ก็เป็นกลุ่มที่ HR จำนวนมากมองว่า AI ช่วยประหยัดเวลาได้อย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน

AI งาน HR ที่มีการใช้ AI ช่วยประหยัดเวลามากที่สุดและน้อยที่สุด 5 อันดับ

งานที่ลดเวลาได้มาก 5 อันดับแรก คือ

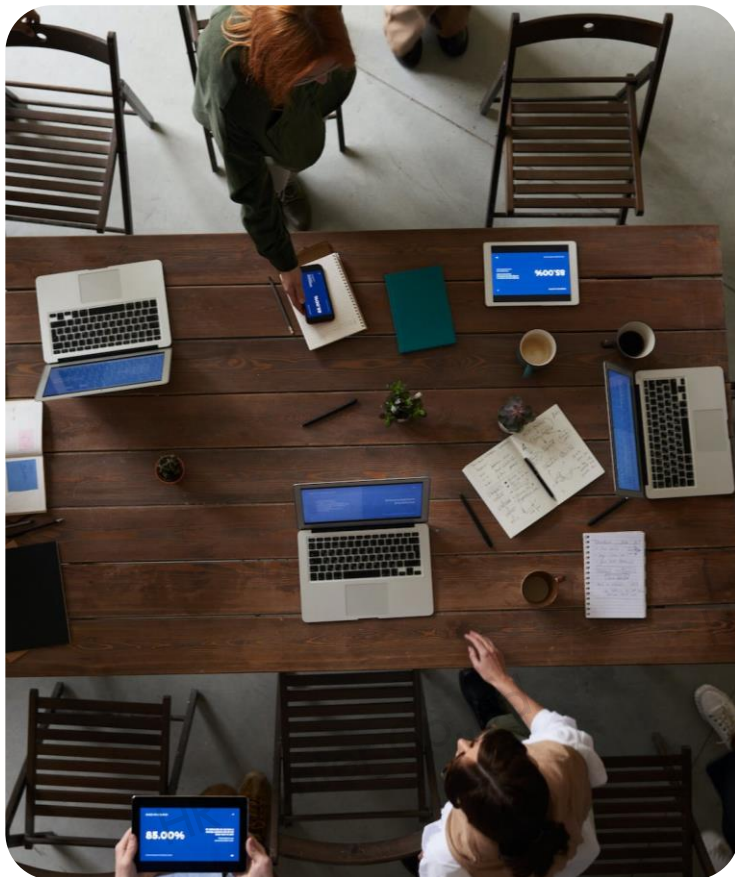
- งานพื้นฐานทั่วไป เช่น ร่างอีเมล เขียนข้อความ ค้นหาข้อมูล สรุปเนื้อหา จัดทำรายงานอัตโนมัติ
- การวิเคราะห์ข้อมูลในงาน HR
- การจัดทำกลยุทธ์ HR
- การบริหารจัดการงานสรรหาการ
- การฝึกอบรม



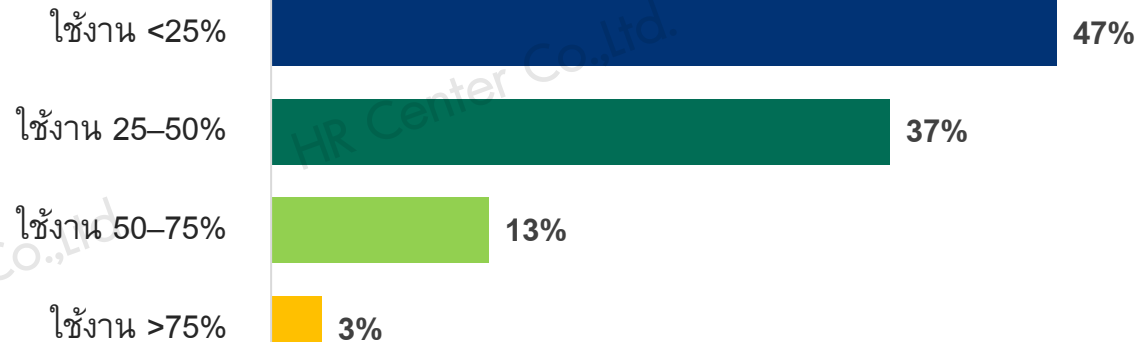
งานที่ลดเวลาได้น้อย 5 อันดับแรก คือ

- การทำ Talent Management
- การพัฒนาภาวะผู้นำ
- การพัฒนาพนักงาน
- การวางแผนเส้นทางอาชีพ
- การวางแผนทดแทนตำแหน่ง





84% ของ HR ใช้ AI ช่วยงานน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของงานทั้งหมด
โดยกลุ่ม Trading และ Technology ที่เข้าสำรวจมีสัดส่วนการใช้ AI ตั้งแต่ 50% ของงานขึ้นไป
สูงกว่ากลุ่มอุตสาหกรรมอื่น

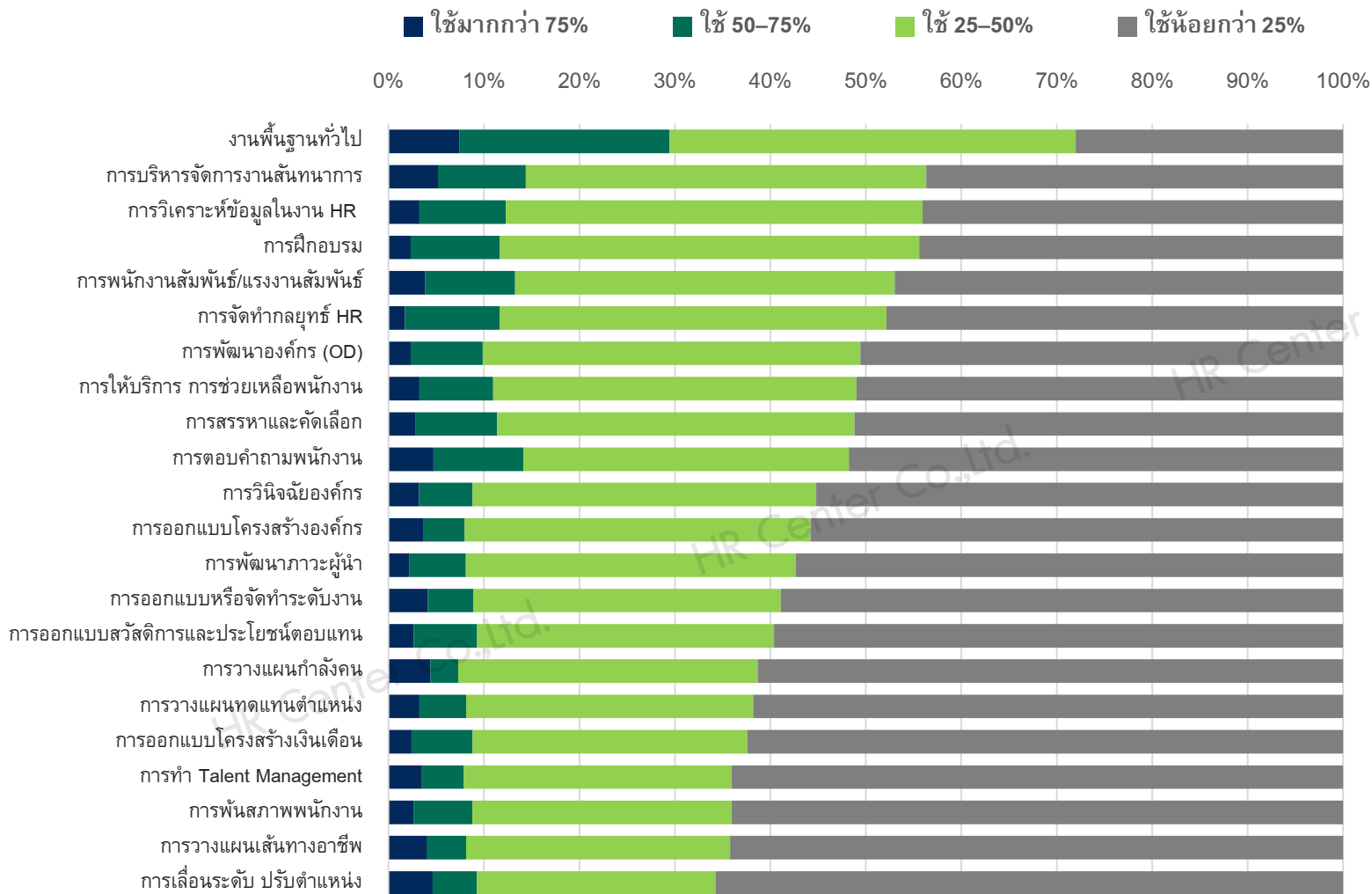


% การใช้งาน AI	Manufacturing	Service	Technology	Trading	ภาพรวม
<25%	50%	47%	40%	38%	47%
25-50%	35%	41%	40%	41%	37%
50-75%	13%	10%	20%	16%	13%
>75%	2%	3%	0%	5%	3%

n= 361 (กรณีสรวมแล้วไม่เท่ากับ 100% เกิดจากการปัดเศษ)



เปรียบเทียบสัดส่วนการใช้ AI ในงาน HR



n = 366

พิจารณาสัดส่วนองค์กรที่ใช้ AI กับงานนั้นๆ ตั้งแต่ 25% ของงานขึ้นไป พบว่างานที่มีสัดส่วนการใช้ AI มากที่สุด คือ

- 1.งานพื้นฐานทั่วไป สูงที่สุดอย่างชัดเจน โดยประมาณ 70% ใช้ AI กับงานด้านนี้ตั้งแต่ 25% ขึ้นไป
- 2.รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ได้แก่
 - การบริหารจัดการงานสรรหาการ
 - การวิเคราะห์ข้อมูลในงาน HR
 - การฝึกอบรม
3. ถัดมา ได้แก่ การพนักงานสัมพันธ์/แรงงานสัมพันธ์ และ การจัดทำกลยุทธ์ HR

หมายเหตุ: ตัวเลขเป็นค่าประมาณจากกราฟ



5 อันดับแรกที่ HR นิยมใช้ AI ช่วยในงาน คือ

- งานพื้นฐานทั่วไป (เช่น ร่างอีเมล เขียนข้อความ ค้นคว้าข้อมูล สรุปเนื้อหา จัดทำรายงานอัตโนมัติ)
- การวิเคราะห์ข้อมูลในงาน HR
- การจัดทำกลยุทธ์ HR
- การสรรหาและคัดเลือก
- การฝึกอบรม



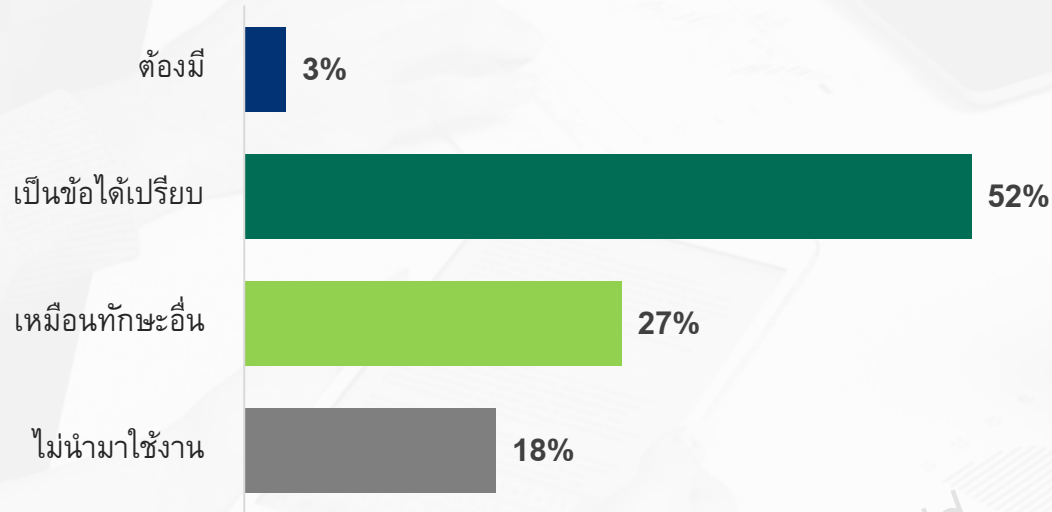
ในทางตรงกันข้าม งานที่มีสัดส่วนการใช้ AI ค่อนข้างต่ำ ได้แก่

- การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง
- การพัฒนาพนักงาน
- การบริหาร Talent
- การออกแบบโครงสร้างเงินเดือน
- การวางแผนทางอาชีพ
- และการเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้าย

ซึ่งสะท้อนว่างานเหล่านี้ยังต้องอาศัยข้อมูลเฉพาะบุคคล การพิจารณาของผู้บริหาร และดุลยพินิจของ HR เป็นหลัก



ทักษะการใช้ AI เป็นประเด็นในการพิจารณาคคุณสมบัติของผู้สมัครเพียงใด



เกณฑ์ในการพิจารณาทักษะ AI	n	Percent
เป็นทักษะที่เป็นข้อได้เปรียบในการพิจารณาคัดกรอง	187	52%
เป็นทักษะที่ถูกพิจารณาเหมือนกับทักษะอื่น ๆ	97	27%
ไม่ได้เป็นทักษะที่นำมาพิจารณา	64	18%
เป็นทักษะที่ต้องมี หากไม่มีจะถูกคัดออก	12	3%
ผลรวม	360	100%

n= 360 (กรณีรวมแล้วไม่เท่ากับ 100% เกิดจากการปัดเศษ)

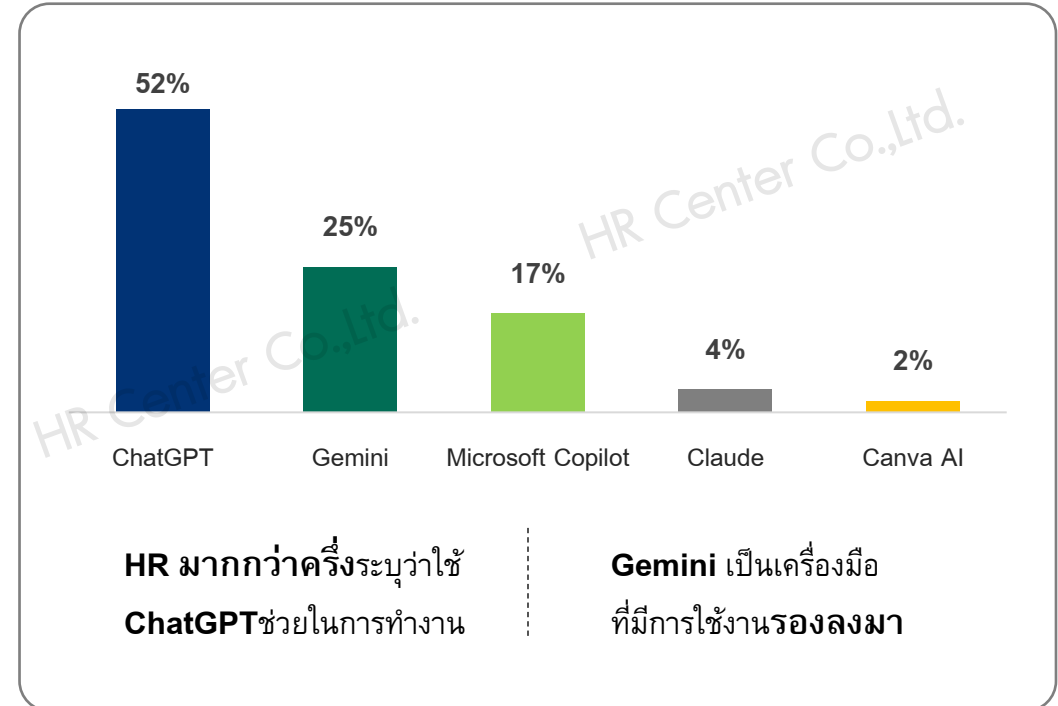


ทักษะในการใช้งาน AI มีส่วนในการคัดกรองผู้สมัคร HR ที่เข้าสำรวจเกินครึ่ง มองว่าทักษะการใช้ AI เป็นหนึ่งที่เป็นข้อได้เปรียบในการคัดกรอง และอีก 3% มองว่าหากไม่มีทักษะนี้ก็จะถูกคัดออก

AI ChatGPT เป็นเครื่องมือ AI ที่ HR นิยมใช้มากที่สุด

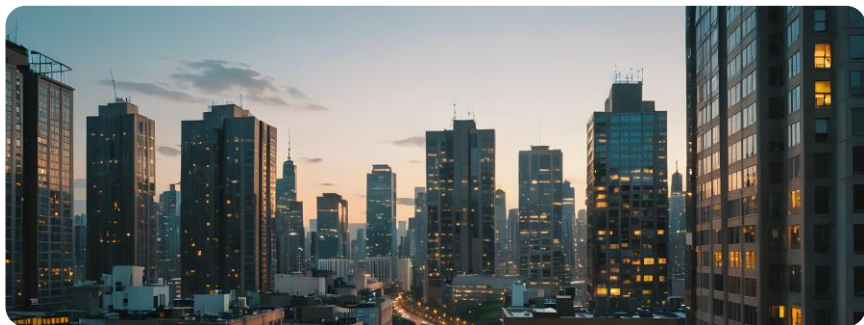


Top App HR	n	Percent
ChatGPT	187	52%
Gemini	88	25%
Microsoft Copilot	62	17%
Claude	14	4%
Canva AI	7	2%
ภาพรวม	358	100%



HR ส่วนใหญ่ยังใช้ AI เป็นเครื่องมือช่วยงานทั่วไป มากกว่าการนำ AI ไปเชื่อมกับระบบและกระบวนการ HR ขององค์กร

สำหรับองค์กร



- กำหนดนโยบายการใช้ AI ให้ชัดเจน เช่น เครื่องมือที่อนุญาต ข้อมูลที่ห้ามนำเข้า ผู้รับผิดชอบ และงานที่ต้องมีผู้ตรวจสอบ
- เริ่มจากงานที่เห็นผลและมีความเสี่ยงต่ำ เช่น งานสรุปข้อมูล ร่างเอกสาร และตอบคำถามทั่วไป ก่อนขยายไปสู่งานที่มีผลต่อพนักงาน
- วัดผลก่อนขยายการใช้งาน ทั้งเวลาที่ลดลง คุณภาพงาน ความผิดพลาด และความเสี่ยงด้านข้อมูล

สำหรับฝ่าย HR



- กำหนดว่างานใดใช้ AI ได้ และงานใดต้องให้คนตัดสินใจ โดยเฉพาะงานสรรหา ค่าตอบแทน ประเมินผลงาน และเลิกจ้าง
- สร้างแนวทางใช้งานร่วมกันในทีม เช่น ตัวอย่างคำสั่งมาตรฐานตรวจสอบ และวิธีรักษาความลับ
- พัฒนาทักษะ AI ของ HR อย่างต่อเนื่อง ทั้งการใช้งาน การตรวจสอบความถูกต้อง และการระงับอคติ



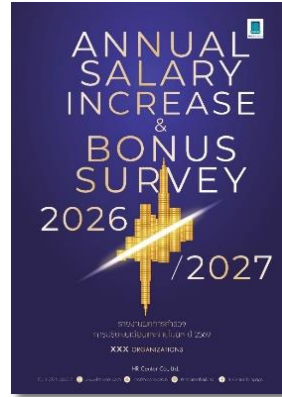
การสำรวจที่รวบรวมมุมมองจากผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารด้าน HR เพื่อสะท้อนแนวโน้มการใช้ AI ในองค์กรที่เข้าร่วมสำรวจ

- เก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ ระหว่างวันที่ 2–9 กรกฎาคม 2569
- เผยแพร่แบบสอบถามไปยังสมาชิกของ HR Center และบุคคลทั่วไป โดยผู้ตอบเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ
- ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้ปฏิบัติงานหรือผู้บริหารด้าน HR
- ตรวจสอบคุณภาพข้อมูลโดยตัดคำตอบที่ไม่ครบถ้วน หรือคำตอบที่ไม่ผ่านเกณฑ์
- มีข้อมูลที่น่าสนใจทั้งหมด 371 องค์กร เป็นจำนวนหลังตรวจสอบและคัดกรองข้อมูลแล้ว
- วิเคราะห์ข้อมูลด้วยจำนวน ร้อยละ และการเปรียบเทียบตามอุตสาหกรรม ขนาดองค์กร สัญชาติองค์กร และระดับตำแหน่ง โดยไม่มีการถ่วงน้ำหนักข้อมูล

หมายเหตุ

ผลสำรวจสะท้อนมุมมองขององค์กรที่สมัครใจเข้าร่วม จึงควรใช้เพื่อประกอบการพิจารณาและดูแนวโน้มเบื้องต้น ไม่ควรตีความว่าเป็นตัวแทนของตลาดทั้งหมด โดยเฉพาะกลุ่มที่มีจำนวนผู้ตอบค่อนข้างน้อย

ผลงานการสำรวจปี 2026 ของ HR Center



HR Center Co., Ltd.



www.hrcenter.co.th



0-2736-2245



survey@hrcenter.co.th



@hrcenterthailand



HR Center Fanpage