

**Q1: บทบาทของท่านเกี่ยวข้องกับ
การพัฒนาวัฒนธรรมและบุคลากรอย่างไร?
และมีความเชื่อในการเชื่อมโยง HR กับเป้าหมายธุรกิจอย่างไร?**

A1:

- มหาวิทยาลัย เป็น **‘ต้นน้ำ’** สร้างบุคลากรแห่งอนาคต โดยปลูกฝัง วัฒนธรรมที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและจริยธรรม AI ให้เป็นแกนหลัก สำคัญนอกเหนือจากทักษะทางเทคโนโลยี
- HR เป็น **พันธมิตรเชิงกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายร่วมกัน** ในการสร้างบัณฑิต ให้ตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงของโลกธุรกิจ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตอกย้ำจุดยืนเชิงรุกต่อการเปลี่ยนผ่านของโลกยุคดิจิทัล ผ่านการพัฒนาหลักสูตร AI Ethics เตรียมความพร้อมให้เยาวชนไทยใช้เอไออย่างมีจริยธรรม

วันอังคารที่ 24 มิถุนายน พ.ศ.2568



ธรรมศาสตร์ เปิดแผน 'พลิกการศึกษายุคใหม่' พร้อมวางทิศทางสู่ระดับโลก-ป็นทาเลนต์เก่งรอบทิศ

ทางแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กับการก้าวสู่ Global Impact University โดดเด่นทั้งสายวิทย์-ศิลป์-สังคม-AI ปักธงบัณฑิตมีงานทำ 100%

วันศุกร์ที่ 16 พฤษภาคม พ.ศ.2568



เปิดศูนย์ 'TUCEEC' ธรรมศาสตร์ เตรียมความพร้อมพัฒนา ศักยภาพการทำงานแก่นักศึกษา

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เปิดศูนย์สหกิจศึกษาและพัฒนาอาชีพมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เพื่อเตรียมความพร้อมและพัฒนา
ศักยภาพในการทำงานจริงให้นักศึกษาและพัฒนาทักษะใหม่ให้ศิษย์เก่า

วันจันทร์ที่ 26 สิงหาคม พ.ศ.2567



สร้างบัณฑิตพร้อมใช้! 'ธรรมศาสตร์ - SCG' จัดโครงการฝึกงาน ลงสนามจริง ลุยแก้โจทย์ธุรกิจ

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผนึกกำลัง SCG จัดโครงการ Possibilities Space: Shaping Future Workforce ฝึกงานแบบลง
สนามคิดและแก้ไขโจทย์ธุรกิจ

วันศุกร์ที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ.2568




 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
THAMMASAT UNIVERSITY



THAMMASAT NEXT CENTURY

ก้าวสู่ 100 ปี ธรรมศาสตร์ เรียนล้ำ นำไกล ไปสุดกว่าเดิม

THAMMASAT HIGHLIGHTS

- จากมหาวิทยาลัยเพื่อสังคม สู่ Ecosystem เพื่อการสร้างผู้นำแห่งอนาคต
- เรียนวิชา AI Ethics for Leader* ก่อนใครในไทย
- ปรับหลักสูตรใหม่ เรียนจบไว้ใน 3 ปี
- เรียนข้ามศาสตร์ สร้างคน Gen ใหม่ พร้อมกว่าใคร ด้วย Multi Skills
- รู้รอบทุกเรื่องการเงินและการลงทุน ผ่านหลักสูตรร่วมกับ Expert

*AI Ethics for Leader คือวิชาใหม่เพื่อนักศึกษา TU ยุค AI ซึ่งทุกคนจะได้เรียนรู้จริยธรรมปัญญาประดิษฐ์ Artificial Intelligence Ethics for Leader of the Future (สริวัติน TU 280)

SMART MINDS, KIND HEARTS ไม่ใช่แค่เรียนดี แต่ต้องมีหัวใจที่ดีด้วย


 ธรรมศาสตร์
=
พื้นที่ปลอดภัยทางใจ


 TU Future
Wellness
ดูแลนักศึกษาทุกด้าน


 เปิดประตู
ทุกโอกาส
ให้ใครก็ได้เข้าได้

NEXT GOALS FOR THE NEXT CENTURY

- บัณฑิตได้งานทำ 100%
- ผลงานวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม มีคุณภาพสูงในระดับสากล
- ผลประเมิน SDGs เป็นอันดับ 1 ของประเทศ
- เป็นพื้นที่ที่หาทางออกให้กับสังคม ผ่านงานวิจัยที่บูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

WHAT'S HAPPENING AT THAMMASAT

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปัจจุบันก่อตั้งมาแล้ว 91 ปี เปิดสอน 298 หลักสูตร ใน 19 คณะ 6 วิทยาลัย 2 สถาบัน โดยไม่เพียงโดดเด่นในด้านสังคม แต่ยังมีชื่อเสียงโดดเด่นในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีงานวิจัยและนักวิจัยที่ได้รับการยอมรับในระดับโลก

ในปี 2567 บัณฑิตกวาดตำแหน่งงานในตลาด สูงถึง 92% โดยบัณฑิตกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีอัตราการมีงานทำสูงที่สุดถึง 95.67%


 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
THAMMASAT UNIVERSITY

BACHELOR OF SCIENCE PROGRAM IN SUSTAINABILITY MANAGEMENT

หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเพื่อความยั่งยืน
(หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2569)(หลักสูตรพหุวิทยาการ)



As seen in
MGR Online

media recognition | August 2025

GCNT จับมือ มธ. เปิดหลักสูตร "การจัดการเพื่อความยั่งยืน" ระดับป.ตรี

เผยแพร่: 5 ส.ค. 2568 10:00 | ปรับปรุง: 5 ส.ค. 2568 10:00

โดย: ผู้จัดการออนไลน์

40



MOU
SIGNING CEREMONY
Thammasat University and GCNT



TCAS 69

เปิดรับสมัคร ต.ค.68




คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
FACULTY OF SOCIAL ADMINISTRATION




Q2: ความเหมือนและความแตกต่างระหว่าง "กลยุทธ์ HR ขององค์กรระดับโลกกับองค์กรไทย"

A1:

- **สิ่งที่เหมือนกัน:** Digital Transformation และการ Upskill/Reskill บุคลากร
- 'คน' คือหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และกำลังมองหา Talent ที่มีทักษะด้านดิจิทัลและข้อมูล

Digital & Data Skills

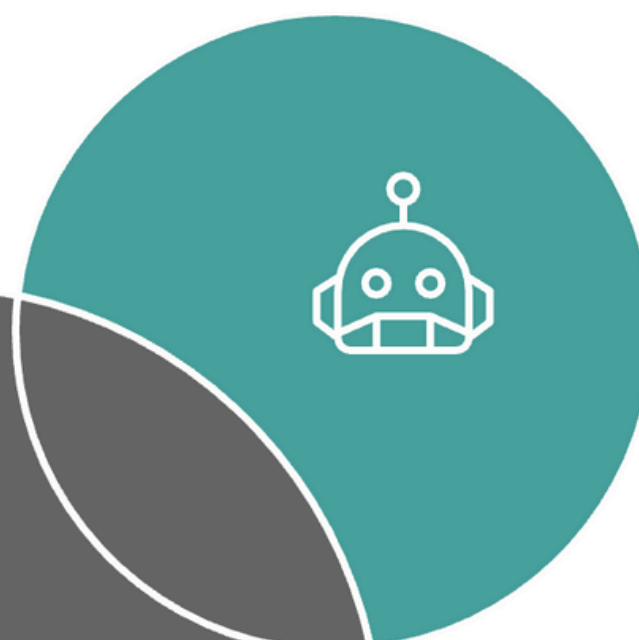
การตลาดดิจิทัล

การใช้เครื่องมือ
ออนไลน์เพื่อ
วางแผนการตลาด
ที่มีประสิทธิภาพ



ปัญญาประดิษฐ์

การใช้เครื่องมือ
AI เพื่อเพิ่ม
ประสิทธิภาพการ
ทำงาน



ความมั่นคง ปลอดภัยทาง ไซเบอร์

การป้องกันการ
โจรกรรมข้อมูล
ในยุคดิจิทัล



การวิเคราะห์ ข้อมูล

การเปลี่ยนข้อมูล
ดิบให้เป็นข้อมูล
เชิงลึกที่นำไปใช้ได้

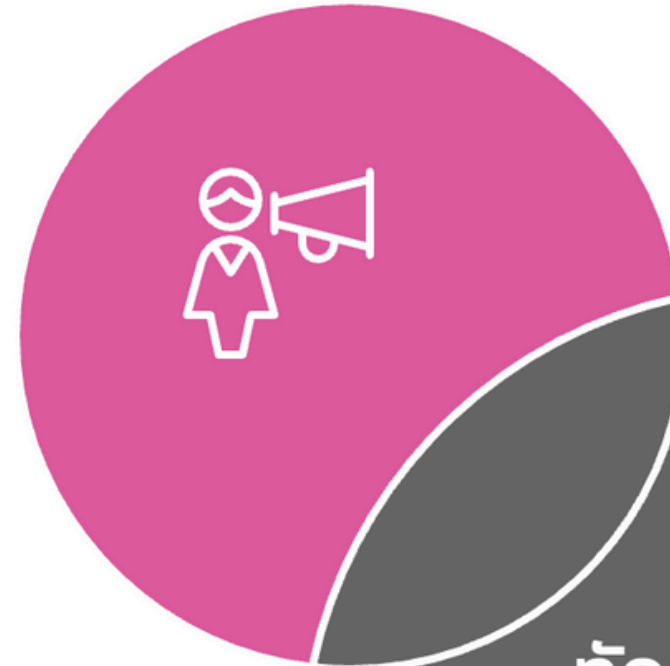


ทักษะดิจิทัลที่
จำเป็น

Soft Skills

การสื่อสาร

การนำเสนอข้อมูลที่
ซับซ้อนอย่างชัดเจน
และน่าสนใจ



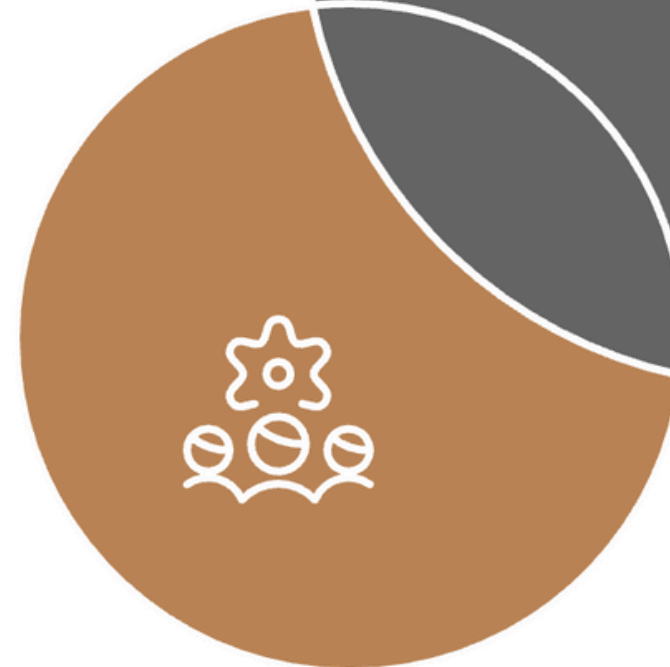
**การคิดเชิง
วิพากษ์**

ความสามารถในการ
วิเคราะห์และแก้ไข
ปัญหาที่ซับซ้อนอย่าง
สร้างสรรค์



**ความฉลาดทาง
อารมณ์**

การเข้าใจและ
จัดการอารมณ์เพื่อ
การทำงานร่วมกัน



**ความคิด
สร้างสรรค์**

การคิดนอกกรอบ
เพื่อสร้างสิ่งใหม่
และแตกต่าง



ทักษะที่จำเป็น
สำหรับความ
สำเร็จ

Green Skills for Sustainability

การจัดการพลังงานหมุนเวียน

ความเชี่ยวชาญในการใช้
แหล่งพลังงานสะอาด

การพัฒนานโยบาย ด้านสภาพภูมิอากาศ

การวางแผน
นโยบายเพื่อรับมือ
กับการเปลี่ยนแปลง
สภาพภูมิอากาศ

ความรู้ด้าน ความยั่งยืน

ความเข้าใจในผลกระทบ
ต่อสิ่งแวดล้อม
และสังคม



ความยืดหยุ่น

ขาดความสามารถในการปรับตัว
ให้เข้ากับบริบทท้องถิ่น

ความโปร่งใส

ส่งเสริมความเปิดเผยในการดำเนินงาน

แพลตฟอร์มการเรียนรู้

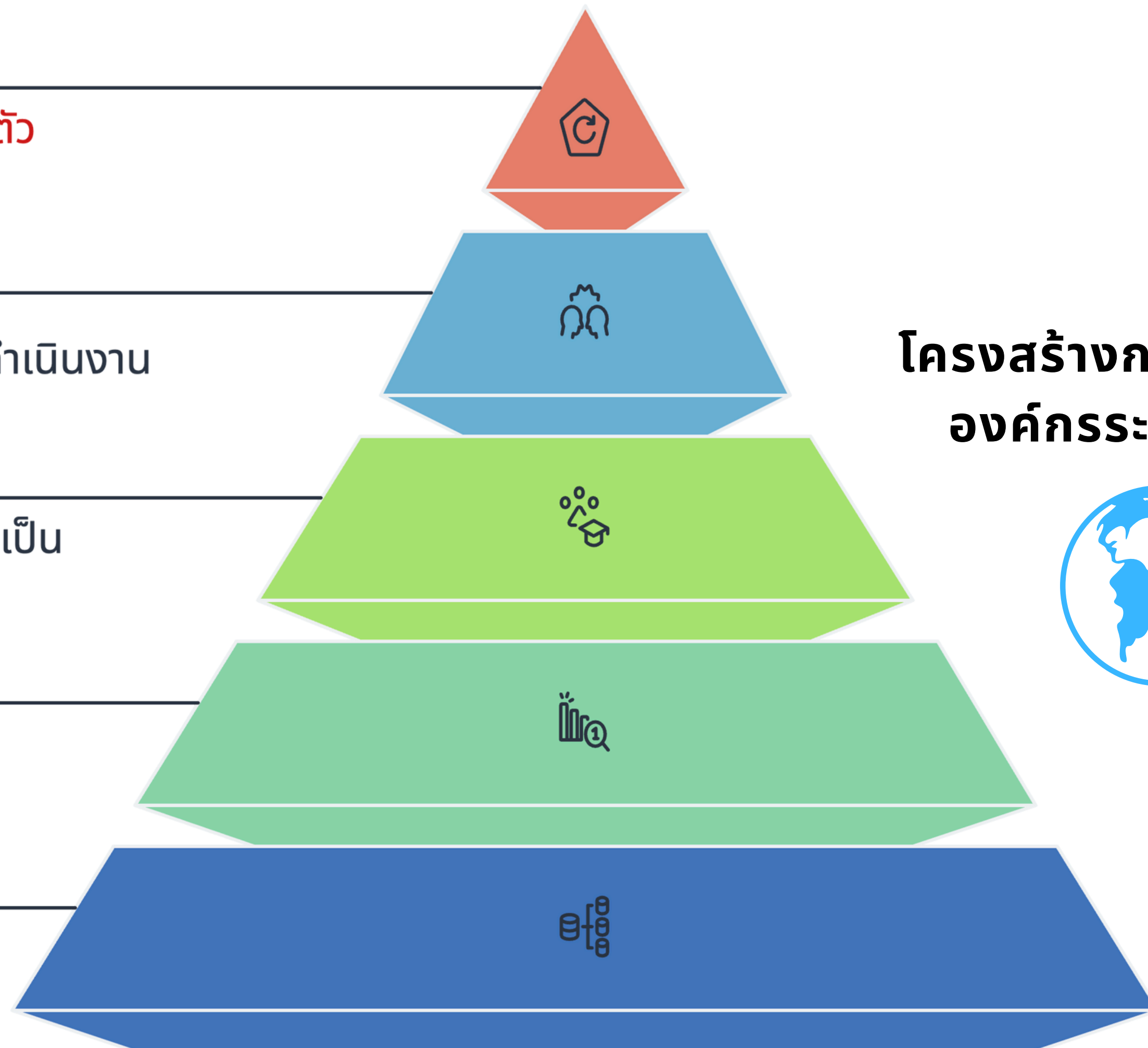
ให้สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่เป็น
มาตรฐาน

ตัวชี้วัดที่ชัดเจน

ใช้ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้อย่างดี
เพื่อการวัดผล

ระบบและข้อมูล

เน้นการตัดสินใจที่ขับเคลื่อน
ด้วยข้อมูล



โครงสร้างการจัดการ องค์กรระดับโลก



วัฒนธรรมเกรงใจ

วัฒนธรรมที่อาจขัดขวางการให้ข้อเสนอแนะโดยตรง

ความท้าทายด้านนวัตกรรม

ความยากลำบากในการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้

ความภักดี

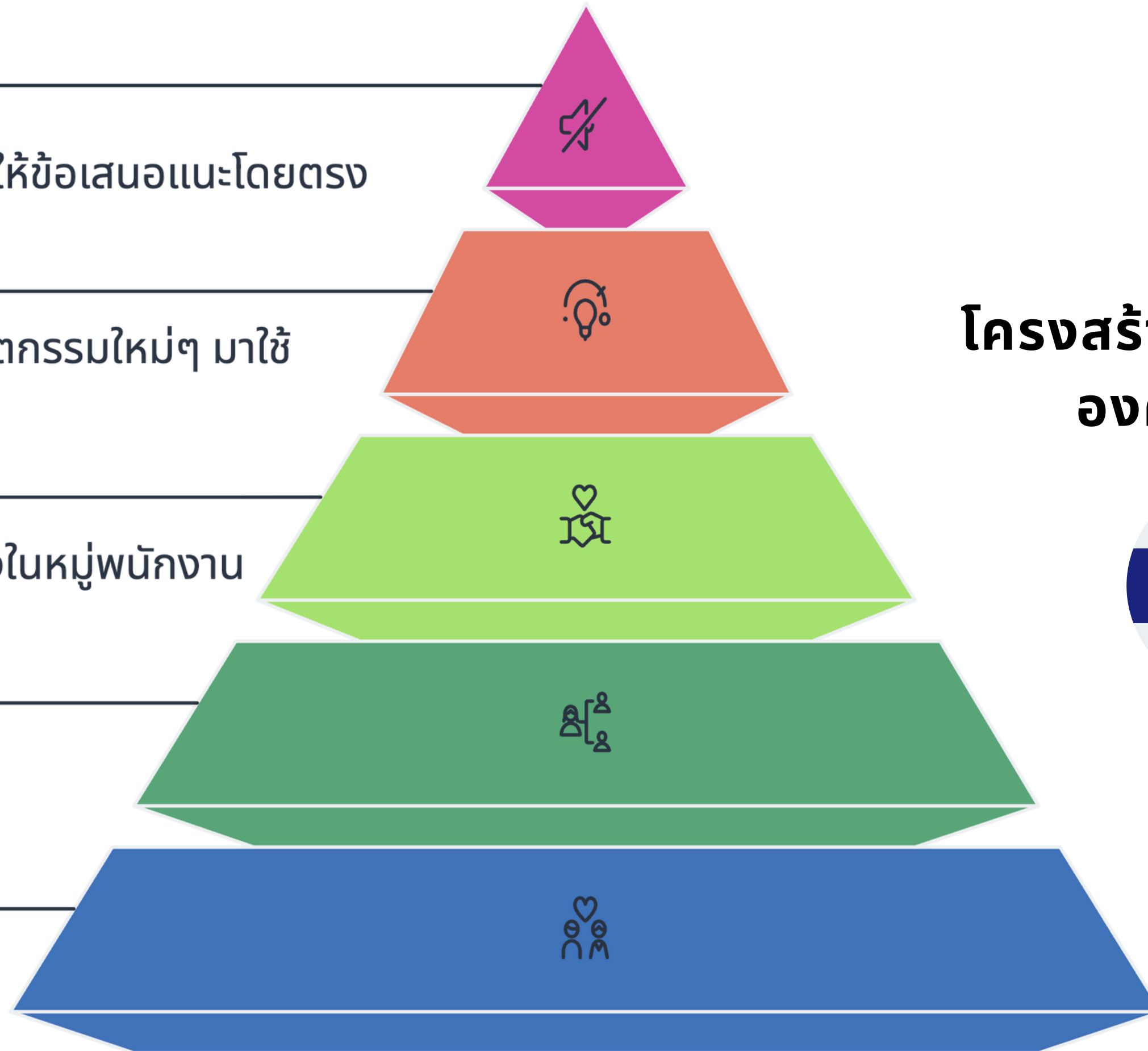
ความผูกพันและความภักดีสูงในหมู่พนักงาน

ลำดับชั้น

การตัดสินใจที่ได้รับอิทธิพล
จากความอาวุโส

ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล

การบริหารจัดการที่เน้น
ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล



โครงสร้างการจัดการ องค์กรไทย



**Q3: "บริบททางวัฒนธรรม" มีอิทธิพลต่อ
ผู้นำและ Talent อย่างไร? และ องค์กร
ไทยควรปรับตัวอย่างไร?**

อิทธิพลต่อTalent



การแสดงศักยภาพ

ต้องการสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเติบโตส่วนบุคคล



ฝึกฝนโดยตรง

ชื่นชมการประเมินที่ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์



อิสระ

ต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานและตัดสินใจ



ความโปร่งใส

คาดหวังการสื่อสารที่เปิดเผยและซื่อสัตย์

อิทธิพลต่อผู้นำ

การเสริมพลัง



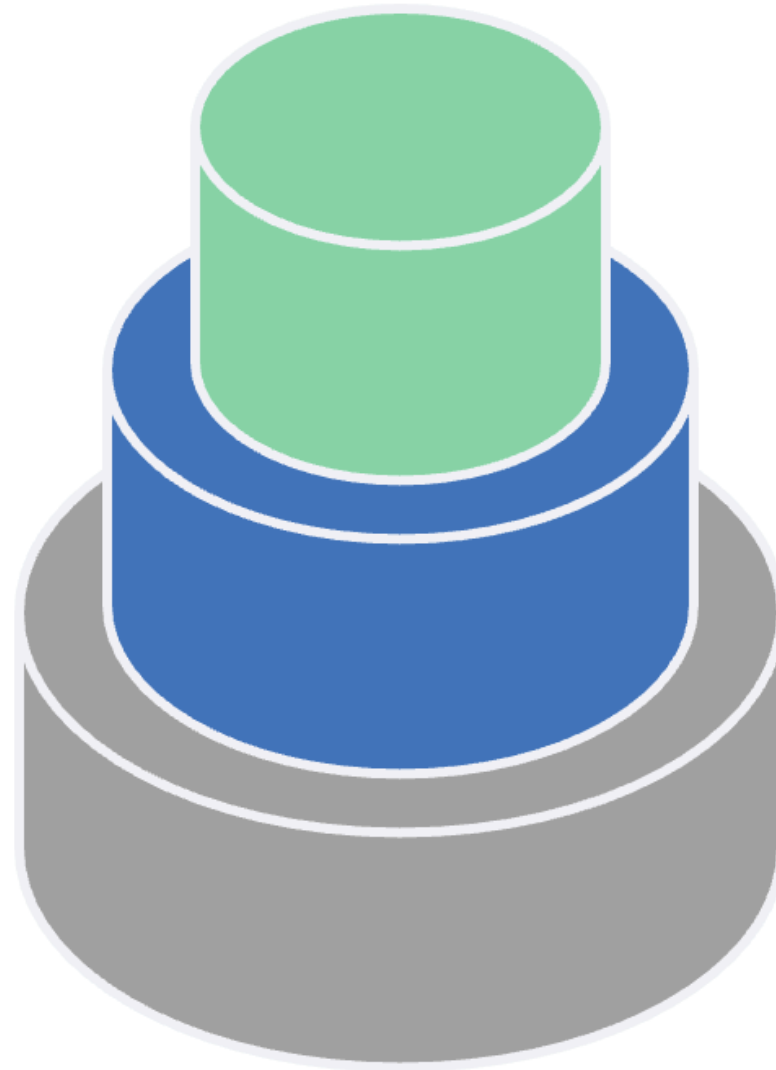
ส่งเสริมการเติบโต
และความเป็นอิสระ
ของทีม



ผู้นำแบบดั้งเดิม



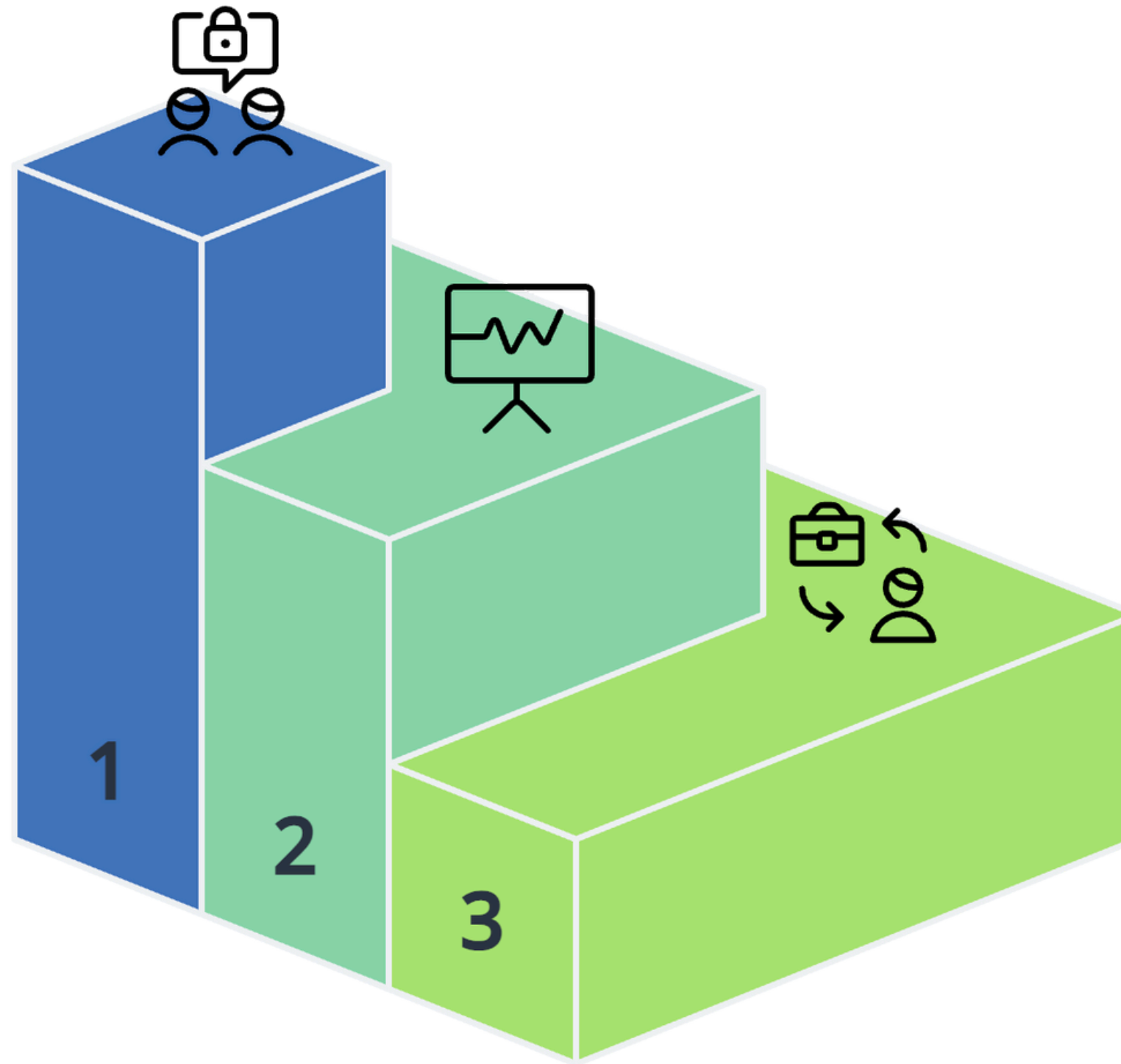
เน้นการควบคุมและ
การสั่งการ



ผู้นำแบบโค้ช



เน้นการสนับสนุนและ
การพัฒนา



องค์กรไทยควรปรับตัวอย่างไร?:

สร้างความปลอดภัย ทางจิตใจ

สร้างสภาพแวดล้อมที่
พนักงานรู้สึกสบายใจที่จะ
แสดงความคิดเห็นโดยไม่
กลัวการตอบโต้

ใช้ข้อมูลเป็นตัวกลาง

ใช้ข้อมูลเพื่อขับเคลื่อนการ
สนทนาและลดความขัดแย้ง
ส่วนบุคคล

ส่งเสริมการให้คำ ปรึกษาแบบย้อนกลับ

ให้คนรุ่นใหม่สอนทักษะดิจิทัล
ให้กับผู้บริหารเพื่อลดช่องว่าง
ระหว่างวัย

Q4: ในการพลาสน "คนกับเทคโนโลยี" องค์การระดับโลก
และองค์กรไทยมีแนวทางหรือความท้าทายที่แตกต่างกัน
อย่างไร?



Responsible AI

มุ่งเน้นไปที่การกำกับดูแลและจริยธรรม
(Governance & Ethics)

การใช้ AI อย่างเป็นธรรม

รับประกันว่า AI ในการสรรหา
บุคลากรปราศจากอคติ เพื่อ
รักษาความยุติธรรมและ
ความเท่าเทียมกัน



การคุ้มครองข้อมูล

ปกป้องความเป็นส่วนตัวของ
ข้อมูลพนักงาน เพื่อรักษาความไว้วางใจและความมั่นใจ

การสื่อสารอย่างโปร่งใส

สื่อสารผลกระทบของเทคโนโลยีใหม่ต่อพนักงาน
เพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ



Accept and Adoption



Q5: หากต้องการออกแบบ HR Model ที่ "ผสานแนวคิดสากลเข้ากับบริบทไทย" ท่านคิดว่า 'หัวใจ' คืออะไร?

A1:

'หัวใจ' ของ HR Model แบบผสมผสานนี้คือ
'**การบริหารจัดการที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล** แต่ตัดสินใจ
ด้วย**หัวใจของความเป็นมนุษย์**'
(Data-Informed, Human-Centered)

(Data-Informed, Human-Centered)

การเติบโตที่ออกแบบ เฉพาะบุคคล

การปรับเส้นทางอาชีพให้
เข้ากับความต้องการ
ของแต่ละบุคคล



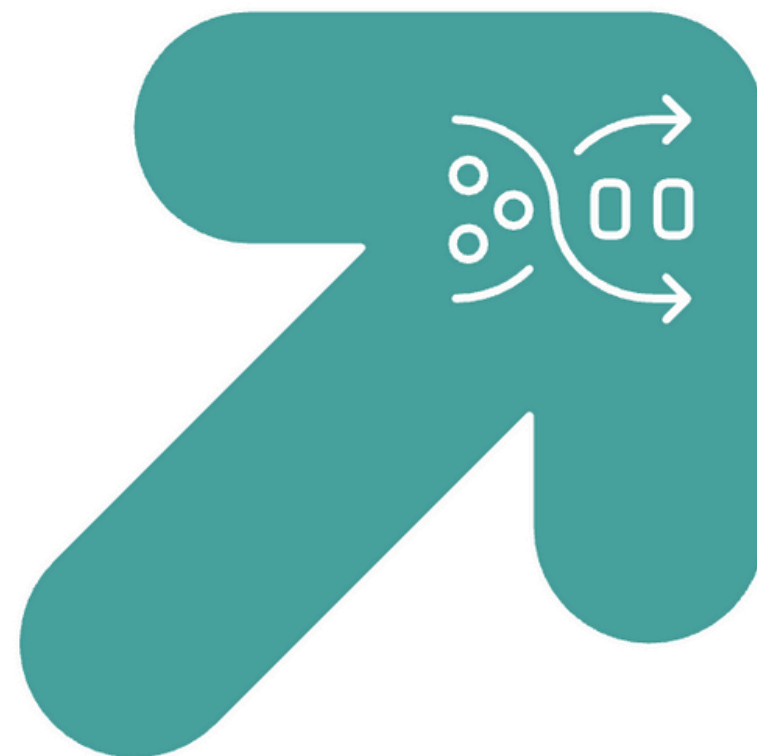
ธรรมเนียมที่ยืดหยุ่น

การปรับหลักการทำงานให้
เข้ากับบริบททางวัฒนธรรม



เทคโนโลยีที่โปร่งใส

การสื่อสารการใช้ข้อมูลอย่าง
เปิดเผยเพื่อสร้างความไว้วางใจ



ภาวะผู้นำที่เข้าถึง

การใช้ข้อมูลเพื่อทำความเข้าใจ
และสนับสนุนพนักงาน



Q6: "ข้อคิดหรือคำแนะนำ"

วัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจและ ธรรมาภิบาลข้อมูล

ความไว้วางใจ ของลูกค้า

ความเชื่อมั่นของ
ลูกค้าในการใช้
ข้อมูลอย่างมี
จริยธรรมของ
องค์กร

ความไว้วางใจ ของพนักงาน

ความเชื่อมั่นของ
พนักงานว่า
เทคโนโลยีจะเสริม
ศักยภาพพวกเขา



ความไว้วางใจ ของสังคม

ความเชื่อมั่นของ
สังคมในการใช้ AI
อย่างรับผิดชอบ
ขององค์กร