



บันทึกข้อความ

กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
เลขที่รับ..... ๗๕๗
วันที่ ๑๒ ก.พ. ๖๗
เวลา ๑๖.๒๖

ส่วนราชการ กลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๒๒๐๔

ที่ กษ ๐๘๓๗.๐๒/ ๑๖๕

วันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอส่งสรุปรายงานการอบรม (e- learning) ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๑

เรียน ผอ.กลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน

ตามที่ข้าพเจ้า นางอัจฉรารัตน์ นกเดช ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ ได้เข้าเรียน e-learning ของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำนวน ๑๑ เรื่องตามหลักสูตรนักบริหารการพัฒนาการเกษตร และสหกรณ์ ระดับกลาง (นบก.) นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าได้ดำเนินการสรุปรายงานการเข้าเรียนหลักสูตร e-learning เสร็จเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑ เรื่อง จึงขอส่งสรุปรายงานการพัฒนาความรู้และใบประกาศนียบัตรมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

อุษณวาทย์ นกเดช .

(นางอัจฉรารัตน์ นกเดช)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

เรียน ผอ. กนผ.

เพื่อโปรดทราบและลงนามในเอกสารแนบ

(นางสาวอมรรัตน์ สระเพชร)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน

ลงนามแล้ว

- ศก. / วกค. รวบรวม

(นายันทพล หนองหารพิทักษ์)

ผู้เชี่ยวชาญด้านวางแผนการใช้ที่ดิน

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

๑๓ ก.พ. ๖๗

**รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน**

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ.....นางอัจฉรารัตน์.....นามสกุล.....นกเดช.....

ตำแหน่ง.....นักวิชาการเกษตรชำนาญการ.....กลุ่ม/ฝ่าย.....กลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน.....

หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

.....อบรมหลักสูตรออนไลน์ e-learning หัวข้อ “การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption และ Agility.....

สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

.....กรมพัฒนาที่ดิน.....

หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

.....สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.....

ตั้งแต่วันที่ ๑๐ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๑๐ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เพื่อ ☐ อบรม ☐ สัมมนา ☒ อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

สรุปเนื้อหา e-Training หัวข้อ “การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption และ Agility”

Disruption หรือการพลิกผันทางธุรกิจ เป็นหนึ่งคำเรียกของการเปลี่ยนแปลงที่หลายๆ บริษัทและอุตสาหกรรมกำลังเผชิญในโลกปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัล การแข่งขันที่หลากหลายรูปแบบกับผู้เล่นทั้งในและนอกอุตสาหกรรมรวมถึงการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้บริโภคหรือแม้กระทั่งสถานการณ์โควิด-๑๙ ที่ระบอบไปทั่วโลก

วิธีรับมือกับ Digital Disruption

๑.การปรับเปลี่ยน “วิธีคิด” และ “วัฒนธรรมองค์กร”

การปรับทัศนคติและวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทของสังคม ถือเป็นเรื่องสำคัญอันดับหนึ่งที่เจ้าของธุรกิจไม่ควรมองข้ามเพราะในช่วงเวลาที่โลกแห่งเทคโนโลยีกำลังพัฒนาเติบโตอย่างก้าวกระโดด ก็มีความเป็นไปได้สูงที่จะเกิดผลิตภัณฑ์ แพลตฟอร์ม หรือโมเดลธุรกิจแบบใหม่ขึ้นจนส่งผลให้หลายธุรกิจต้องประสบปัญหา Digital Disruption ไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ดังนั้นการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและทัศนคติให้เหมาะสมกับยุคสมัยจึงเป็นทางออกที่ดีที่สุด

๒.เพิ่มทักษะความรู้และความสามารถที่จำเป็นให้กับบุคลากร

ธุรกิจต้องการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและสังคมบริบทโลก ความรู้ความสามารถของบุคลากรจึงถือเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้ เพราะเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ถูกสร้างขึ้นนั้นต่างก็มีวิธีการใช้และขั้นตอนการทำงานที่แตกต่างไปจากเก่า หากต้องการให้เทคโนโลยีเหล่านี้สร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อตัวธุรกิจมากที่สุด บุคลากรก็จำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวและความรู้มากพอที่จะใช้งานเครื่องมือได้อย่างเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

๓.เปลี่ยนขั้นตอนการดำเนินงานให้ยืดหยุ่นและทันสมัย

เมื่อเราปรับวัฒนธรรมองค์กรและเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรแล้ว สิ่งสำคัญอันดับถัดมาคือขั้นตอนการดำเนินงานที่ต้องเปลี่ยนให้ทันสมัย และเหมาะสมกับเทคโนโลยีใหม่ที่เปลี่ยนไป เพราะแนวทางการทำงานในรูปแบบเดิมๆ อาจสร้างความล่าช้าและเป็นต้นเหตุให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้ ตัวองค์กรจึงจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานภายในเสียใหม่ ให้มีความยืดหยุ่นและง่ายต่อการปรับตัวมากที่สุด ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นควรคำนึงถึงเวลาทำงานจริงเป็นสำคัญว่าเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้มีทิศทางและความเป็นไปได้ในรูปแบบใดบ้าง

๔. เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมมาวางรากฐานการทำงานให้กับองค์กร

การนำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับตัวธุรกิจนั้น แม้จะเป็นวิธีการแก้ไขปัญหา Digital Disruption ที่ตรงจุดและควรทำมากที่สุด แต่นั่นก็ไม่ได้หมายความว่าทุกธุรกิจจะสามารถทำได้เหมือนกันหมด บางองค์กรอาจต้องเผชิญเข้ากับปัญหาหรือข้อจำกัดบางอย่าง ที่ทำให้ไม่สามารถใช้งานนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีได้อย่างที่ควรจะเป็น ดังนั้นเพื่อให้การปรับตัวเกิดความลื่นไหล สามารถทำงานต่อได้แม้จะเกิดความเปลี่ยนแปลง ตัวธุรกิจจึงต้องไม่ล้มวางรากฐานเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรก่อนเป็นอันดับแรก

Agile ตามหลักพจนานุกรม หมายถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็วและง่ายดาย ซึ่งการนำ agile มาใช้ในบริบททางธุรกิจมีความหมายแตกต่างกัน โดยเน้นการเพิ่มขีดความสามารถของทีม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการพัฒนาการเรียนรู้และการตัดสินใจ เพื่อให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างรวดเร็วโดยทั่วไปคนมักเข้าใจผิดว่า Agile เป็นแนวคิดสำหรับบริษัทเทคโนโลยีเท่านั้น เนื่องจากเป็นประเภทธุรกิจที่ต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง การนำแนวคิด agile จึงเป็นหลักสำคัญที่ทำให้ทีมงานสามารถทดลองและแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และก่อให้เกิดการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

นับตั้งแต่อุตสาหกรรมต่างๆ ในประเทศไทยเริ่มถูก disrupt โดยทั้งจาก Start up และบริษัทที่อยู่นอกอุตสาหกรรม ตั้งแต่ช่วงประมาณ ๕ ปี ก่อน เราจะสามารถเห็นแนวคิด agile เริ่มแพร่หลายในอุตสาหกรรมอื่นๆ เช่น ธนาคาร การค้าปลีก อสังหาริมทรัพย์ และโทรคมนาคม ไม่ว่าจะเป็นธนาคาร บริษัทต่างๆ ที่มีการจัดโครงสร้างองค์กรและนำวิธีการทำงานแบบ agile ไปปรับใช้ ผนวกเข้ากับผลกระทบจากโควิด-๑๙ เอง ต่างเป็นตัวเร่งที่เพิ่มความจำเป็นขององค์กรต่างๆ ในการนำแนวคิดมาปรับใช้ เพราะโมเดลการคาดการณ์จากข้อมูลในอดีตอาจจะใช้ไม่ได้ผลอีกต่อไปจากสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน หรือเมื่ออุปสงค์ที่ไม่แน่นอนคือ new normal

อย่างไรก็ตามแนวคิด agile นั้นไม่สามารถเกิดขึ้นโดยง่ายจากเพียงแค่การลงทุนด้านเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว เพราะตัวแปรแห่งความสำเร็จในการสร้าง agility นั้นคือ วิธีคิดและการลงมือทำของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องปรับองค์กรจากแกนกลางหรือรากฐานของบริษัท agile (รายละเอียดเพิ่มเติมตามแผนภาพด้านล่าง) เช่น โครงสร้างพนักงาน (organizational structure) หน้าที่และความรับผิดชอบ (roles & responsibilities) และวิธีการทำงาน (team execution) ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญในการปรับความเข้าใจของทุกฝ่ายและสร้างความยอมรับ agile ในองค์กรเพราะการเปลี่ยนแปลงบริษัทต้องคำนึงถึงคนและวัฒนธรรมขององค์กรให้มากโดยเริ่มต้นจากการสื่อสารถึงสาเหตุการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ตั้งเป้าหมายที่เหมาะสม และมีการพัฒนาคนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

สรุปการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption และ Agility

ในโลกธุรกิจยุคปัจจุบันที่รายล้อมไปด้วย disruption ปัจจัยแวดล้อมทางธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากบริษัท โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ที่สามารถขับเคลื่อนได้ช้า ต้องการที่จะอยู่รอดและเติบโตอย่างต่อเนื่อง แนวคิดแบบ agile ที่มอบความคล่องตัวให้กับบริษัทอาจเป็นทางออกที่ดี เพื่อช่วยให้พร้อมเผชิญกับความท้าทายที่จะมีแต่มากขึ้นในอนาคต และสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่งในตลาด แต่แน่นอนความคล่องตัวนี้จะต้องแลกมาด้วยเวลาและการลงทุนที่จะพัฒนาตั้งแต่องค์กรของ บริษัท เพราะถ้าอยากให้บริษัทปรับตัวได้ในสภาวะ disruption บริษัทก็ต้อง disrupt ตัวเองด้วยเช่นกัน

ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☒ ต่อตนเอง

- มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่าน
- เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน
- สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของตนเอง
- สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นเข้าใจและยอมรับความคิดที่แตกต่างกันได้

☒ ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

- สามารถนำความรู้ที่ได้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการสนับสนุนกับการทำงานในองค์กรและภายนอกองค์กร

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ..... อังภาวรัตน์ นกเดช.....
 (.....นางอังภาวรัตน์ นกเดช.....)
 ตำแหน่ง..... นักวิชาการเกษตรชำนาญการ.....
 ผู้รายงาน
 วันที่..... ๑๒.....เดือน..... กุมภาพันธ์.....พ.ศ. ๒๕๖๗

ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

ลงชื่อ..... นายณัฏฐพล หนองหารพิทักษ์.....
 (.....นายณัฏฐพล หนองหารพิทักษ์.....)
 ตำแหน่ง..... ผู้เชี่ยวชาญด้านวางแผนการใช้ที่ดิน.....
 รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
 วันที่..... ๑๓.....เดือน..... กุมภาพันธ์.....พ.ศ. ๒๕๖๗



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางอัจฉรารัตน์ นกเดช

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุค Disruption และ
Agility

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 4 ชั่วโมง]
ให้ไว้ ณ วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2566

(นายปิยวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

