



บันทึกข้อความ

กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
เลขที่รับ.....๓๗๖๓
วันที่.....๑๓ ก.ค. ๖๕
เวลา.....๑๓.๕๗ น.

ส่วนราชการ กลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๒๑๘๕

ที่ กษ ๐๘๓๗.๐๒/๖๔๑

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอส่งสรุปรายงานการอบรมพร้อมใบประกาศ ปิงปประมาณ ๒๕๖๘ ครั้งที่ ๒

เรียน ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน

ตามที่ข้าพเจ้า นางสาวกาญจนา สำราญใจ นักวิชาการเกษตรชำนาญการ ได้เข้ารับการอบรม จำนวน ๓ เรื่อง ได้แก่

๑. การอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (TDGA e-Learning) เรื่อง Leadership in the Age of AI : ผู้นำในยุค AI

๒. การอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (TDGA e-Learning) เรื่อง Digital Literacy : ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence)

๓. การอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ในวันสถาปนากรมพัฒนาที่ดิน ๒๕๖๘ วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

ในการนี้ ได้ดำเนินการสรุปรายงานการอบรม เสร็จเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑ เรื่อง คือ เรื่อง Leadership in the Age of AI : ผู้นำในยุค AI จึงขอส่งสรุปรายงานการอบรมพร้อมใบประกาศ ตามเอกสารที่แนบมานี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

นางสาว ธีรนาถ

(นางสาวกาญจนา สำราญใจ)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

เรียน ผอ.นพ

เพื่อโปรดพิจารณาลงนามในเอกสารแนบ

(นางสาวอมรรัตน์ สระเพชร)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป
ชื่อ นางสาวกาญจนา นามสกุล สำราญใจ ✓ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ กลุ่ม/ฝ่าย กลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ (Leadership in the Age of AI) : ผู้นำในยุค AI ✓ สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ ระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (TDGA e-Learning) หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ตั้งแต่วันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๑๖ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อ ☒ อบรม ☐ สัมมนา ☐ อื่นๆ ระบุ _____
ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้
๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ ผู้นำในยุค AI (Leadership in the Age of AI) ทำไมผู้นำต้องเข้าใจและใช้ AI ? เนื่องจากปัจจุบัน AI มีบทบาทกับองค์กรต่างๆ เป็นอย่างมาก ซึ่ง AI เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เรา ทำงานได้เร็วขึ้น มีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงลึกได้เร็วขึ้นด้วย ดังนั้นคนที่ใช้ AI เป็นจะสามารถทำงานให้กับองค์กรได้เร็วขึ้น และสามารถนำ AI มาสร้างคุณค่า หรือข้อมูลเชิงลึกให้กับหน่วยงาน ดังนั้นผู้นำในยุคนี้ อาจต้องนำองค์กร และให้พนักงานได้รู้จัก AI เพื่อ พัฒนาองค์กร รวมถึง Soft skill ต่าง ๆ เช่น ความคิดสร้างสรรค์ หรือการนำทักษะ AI ไปช่วยแก้ปัญหา ต่าง ๆ พื้นฐานและการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) AI คือ โปรแกรมหนึ่ง หรือโมเดลหนึ่ง ที่สามารถตัดสินใจแทนมนุษย์ได้ เช่น หากเรามีคะแนนของ พนักงาน เราสามารถเขียนโปรแกรมขึ้นมาบอกว่าหากคะแนนเกิน ๘๐ คะแนน ให้เป็นพนักงานดีเด่น ถ้ามี คะแนน ๕๐-๘๐ ให้เป็นระดับกลาง และถ้าคะแนนน้อยกว่า ๕๐ ต้องปรับปรุง ซึ่งถ้าเราเขียนโปรแกรม ขึ้นมาก็จะเรียกว่า AI Machine Learning (ML) เป็นโมเดลที่เราให้มันเรียนรู้จากข้อมูลที่เราสอนมันไป ไม่จำเป็นต้องเขียนโปรแกรม สามารถแก้ไขข้อมูล และก็เรียนรู้เอง (Training AI) และให้ผลลัพธ์มาได้ Deep Learning (DL) คือ Machine Learning ที่ใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่มีโครงสร้าง เลียนแบบสมองมนุษย์

Generative AI คือ Model Deep Learning ที่สามารถสร้างสิ่งใหม่ๆ ในหลายรูปแบบ เช่น ข้อความ ภาพ วิดีโอ หรือรูปแบบอื่น ๆ เช่น ChatGPT หรือ Gemini เป็นต้น

Large Language Model (LLM) เป็นเหมือนสมองหรือเบื้องหลังของ Generative AI แล้วก็ Deep Learning และสามารถให้สิ่งใหม่ ๆ ทุกครั้งที่เราใช้งาน

ประเภทการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) แบ่งออกเป็น ๓ ประเภทหลัก ๆ คือ

๑. การเรียนรู้แบบมีผู้สอน (Supervised Learning) ลักษณะสำคัญป็นประเภทที่ระบบจะเรียนรู้จากข้อมูลที่มีป้ายกำกับ (Labeled Data) และการให้ข้อเสนอแนะ (Feedback)

๒. การเรียนรู้แบบไม่มีผู้สอน (Unsupervised Learning) เป็นประเภทที่ระบบจะเรียนรู้จากข้อมูลที่ไม่มีป้ายกำกับ (Unlabeled Data) ไม่มีข้อเสนอแนะและระเบียบในการฝึกสอน ใช้เพื่อค้นหารูปแบบหรือโครงสร้างที่ซ่อนอยู่ในข้อมูล

๓. การเรียนรู้แบบเสริมกำลัง (Reinforcement Learning) เป็นประเภทที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ใช้ระบบรางวัลเพื่อสร้างการกระทำที่ถูกต้อง และเรียนรู้ผ่านชุดการกระทำที่โต้ตอบกับสภาพแวดล้อม อัลกอริทึมการเรียนรู้แบบเสริมแรงที่ใช้กันมากที่สุดใช้เครือข่ายประสาทเทียมที่หลากหลาย ตัวอย่างเช่น ในแอปพลิเคชันการขับซื้ออัตโนมัติ ารฝึกอัลกอริทึมอาจอิงตามการตอบสนองต่อข้อมูลที่บันทึกจากรถยนต์ หรือข้อมูลสังเคราะห์ที่แสดงถึงสิ่งที่เซ็นเซอร์ของรถยนต์อาจมองเห็นในเวลากลางคืน

กระบวนการทำงานของ Machine Learning ประกอบไปด้วย

๑. การเตรียมข้อมูล (Data Pre-processing) : ในขั้นตอนนี้เราจะทำการวิเคราะห์, แปลง, และจัดการข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่เหมาะสมสำหรับความต้องการของโมเดลที่ต้องการเรียนรู้ ลักษณะงานที่ต้องทำ อาจะรวมไปถึงการกรองข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้อง, การเติมข้อมูลที่ขาดหายไป, การทำนายข้อมูลที่ผิดพลาด, และการเปลี่ยนค่าข้อมูลให้อยู่ในสเกลที่เหมาะสม

๒. การสร้างโมเดล (Modelling) : ในขั้นตอนนี้ เราจะใช้ข้อมูลผ่านการเตรียมขั้นรูปและตัวดำเนินการจากการเลือกตัวดำเนินการที่เหมาะสมป้อนให้โมเดลเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการปรับพารามิเตอร์ในตัวดำเนินการของตัวโมเดล เป้าหมายที่จะให้ออกมาคือลักษณะเด่นของข้อมูล หรือ ความสัมพันธ์ที่สามารถใช้คาดการณ์คำตอบที่ถูกต้อง

๓. การประเมินผล (Evaluation) : หลังจากทีโมเดลสามารถเรียนรู้ข้อมูลได้ทีสุด เราจะทำการตรวจสอบความแม่นยำของโมเดลโดยที่ให้โมเดลทำนายคำตอบของข้อมูลที่ไม่ได้ใช้ในการเรียนรู้เพื่อสามารถวัดประสิทธิภาพของโมเดลและปรับปรุง หรือ เลือกตัวดำเนินการที่เหมาะสมมากขึ้น

สำหรับการใช้ AI ในภาครัฐ สามารถนำมาใช้ได้หลายงาน เช่น สามารถนำมาใช้ในการตรวจจับการฉ้อโกง หรือนำ AI มาใช้ในการบริการประชาชน เช่น การเอา Chatbot มาตอบคำถามประชาชน ซึ่งจะช่วยทุ่นแรงและประชาชนได้รับการบริการที่เร็วขึ้น ลดการทำงานของพนักงาน หรือสามารถนำมาทำงานด้านเอกสารอัตโนมัติได้

งานที่ขับเคลื่อนด้วย AI และการเปลี่ยนแปลงบทบาทในภาครัฐ

- สำหรับงานที่จะถูกแทนที่ (Job Displacement) ได้แก่ งานด้านธุรการ เช่น งานด้านข้อมูล และการจัดการเอกสาร งานการให้ข้อมูลพื้นฐานแก่ประชาชนผ่านศูนย์บริการ เป็นต้น

- งานที่ได้รับการพัฒนา (Job Enhancement) ได้แก่ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย ใช้ AI เพื่อคาดการณ์ผลลัพธ์ของนโยบายในระยะยาว วิศวกรด้านการขนส่ง ใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจราจร และวางแผนเส้นทาง

- ตำแหน่งงานใหม่ในอนาคต (New Job Creation) เช่น ตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ หรือเจ้าหน้าที่กำกับ AI หรือผู้เชี่ยวชาญในการใช้ AI ให้ถูกจริยธรรม เป็นต้น การเตรียมความพร้อมในการประยุกต์ใช้ AI ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ (ผู้นำต้องวางยุทธศาสตร์ให้ชัดเจน)
- บุคลากรมีความพร้อม
- กระบวนการ
- ข้อมูล (มีการเก็บข้อมูลที่ดี)
- เทคโนโลยีและแพลตฟอร์ม
- จริยธรรม (ให้ความรู้พนักงาน)

มีการเตรียมความพร้อมในการให้บริการในด้านต่างๆ เช่น ด้านสวัสดิการสังคม สาธารณสุข ความมั่นคงภายในประเทศ การทหาร การคมนาคมขนส่ง การศึกษา เหตุฉุกเฉิน และประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

ประโยชน์ของการนำ AI มาใช้ในการบริการของภาครัฐ

๑. การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น
๒. ช่วยพัฒนาบริการใหม่ๆ ของภาครัฐและทำให้มีคุณภาพมากขึ้น
๓. ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๔. ทำน้อยแต่ได้มาก

ความท้าทายภาครัฐ และทิศทางในอนาคตของ AI

๑. ความพร้อมของรูปแบบและข้อมูล
๒. ทักษะด้านข้อมูล และทักษะด้าน AI ของบุคลากรของภาครัฐ
๓. สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา AI
๔. ปัญหาการถือครองข้อมูล และกฎระเบียบที่ซับซ้อน

Prompt Engineering สำหรับผู้นำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

Prompt คือ วิธีการที่เราคุยกับ Chatbot การออกแบบคำสั่ง (Prompt) อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่สั่ง (หลักการ Prompt คือ การให้รายละเอียดอย่างชัดเจน)

การคุยกับ Chatbot AI ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เรียกว่า S.I.P. model โดย

S : Specific คือ การให้ข้อมูลให้ละเอียดที่สุดที่จะทำได้ โดยมีรายละเอียด ๕ ข้อ ดังนี้

- ๑ บทบาท (Role) บุคลิกของ ChatGPT การกำหนดบทบาทให้ Gen AI หรือแม้แต่ตัวผู้ใช้เอง
- ๒ ผลลัพธ์ที่ต้องการ (Desired Output) งานและรูปแบบที่ต้องการต้องชัดเจน
- ๓ วัตถุประสงค์ (Objective) จุดประสงค์ของผลลัพธ์= ทำไมเราถึงทำสิ่งนี้
- ๔ บริบท (Context) อธิบายสถานการณ์ หรือการให้ตัวอย่าง
- ๕ ข้อจำกัด (Constraints) ข้อจำกัดและแนวทาง

I : Implement in Steps คือ การสั่งงานที่ละขั้นตอน

P: Perfect Through feedback คือ การนำผลลัพธ์ไปปรับปรุง

แนวทางข้อควรระวังในการใช้ Gen AI ควรตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลก่อนใช้เสมอ

Use case การใช้ Generative AI สำหรับบุคคลากรภาครัฐ

๑. การจัดการเอกสารและการสื่อสารราชการ เช่น การร่างอีเมลแจ้งพนักงาน หรือช่วยร่างเอกสารราชการได้ เช่น บันทึกข้อความ รายงานผล หรือแจ้งหนังสือเวียน
๒. การบริหารการประชุมและสรุปรายงานการประชุม
๓. การสร้างไอดีและคอนเทนต์สำหรับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อประชาสัมพันธ์ หรือสร้างไอดีการตลาดต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนรับรู้
๔. การวิเคราะห์ข้อมูลและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายได้ เช่น วิเคราะห์แนวโน้มค่าใช้จ่ายงบประมาณ เป็นต้น

ในประเทศไทยเรามีการวางแผนและกำกับการใช้ AI ภายใต้อาณัติ AIGC เน้น ๓ ด้านหลัก คือ

๑. โครงสร้าง AI
๒. กลยุทธ์ AI
๓. การดำเนินงาน AI

โดยผู้นำและผู้บริหารจะต้องคิด และบริหารจัดการอย่างไรใน ๓ ด้านนี้ นอกจากนี้ประเทศไทยยังมีหลักจริยธรรม AI ของประเทศ ๖ หลัก ด้วยกัน คือ

๑. การพัฒนาให้สามารถแข่งขันและมีความยั่งยืน
๒. ความโปร่งใสและความรับผิดชอบในการใช้ AI
๓. ความปลอดภัยและความเป็นส่วนตัว ต้องคำนึงถึง Data Privacy
๔. กฎหมาย จริยธรรม และมาตรฐานสากล
๕. ความเป็นธรรม
๖. ความน่าเชื่อถือ

สำหรับแผนยุทธศาสตร์ AI ของประเทศไทย จัดทำโดยกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีอยู่ ๕ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านจริยธรรม กฎหมาย และผลกระทบทางสังคม
๒. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ด้านความสามารถของประชากรคนไทย
๔. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
๖. ด้านการผลักดันและสนับสนุนการนำ AI ไปใช้ในทุกภาคส่วนต่าง ๆ

ขั้นตอนหลักในการจัดทำแผนการประยุกต์ใช้ AI

๑. กำหนดจุดมุ่งหมายสำหรับการประยุกต์ใช้ AI ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ

- ๑.๑ การกำหนดวัตถุประสงค์
- ๑.๒ การกำหนดกระบวนการ
- ๑.๓ การเรียงลำดับความสำคัญ

๒. การประเมินความพร้อมด้าน AI ขององค์กร และตั้งเป้าหมายเพื่อยกระดับความพร้อม ความพร้อมด้าน AI มีอยู่ ๔ ระดับ

๒.๑ ระดับที่ ๑ AI Unaware คือ ยังไม่มีการใช้ AI ในงานราชการ หรือยังไม่รู้จักความสามารถของ AI อย่างเพียงพอ เช่น อาจมีพนักงานบางส่วนมีการใช้ AI เป็นการใช้ส่วนตัว แต่ไม่ได้มีการใช้งานเป็นกิจลักษณะ ในองค์กร

๒.๒ ระดับที่ ๒ AI Aware คือ รู้จัก AI และเริ่มใช้เครื่องมือ AI สำเร็จรูปในงานบางประเภทแต่ยังไม่พัฒนาเอง เช่น อาจจะใช้แอปพลิเคชัน ซอฟต์แวร์ต่าง ๆ หรือโปรแกรม AI แบบสำเร็จรูป โดยไม่มีการดำเนินการใด ๆ กับโมเดลเพิ่มเติม

๒.๓ ระดับที่ ๓ AI Ready คือ เริ่มปรับแต่ง และประยุกต์ใช้ AI ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน เช่น นำโมเดลที่มีอยู่มาปรับใช้

๒.๔ ระดับที่ ๔ AI Competent คือ หน่วยงานสามารถพัฒนา AI ได้เอง หรือเลือกใช้โซลูชันที่ปรับให้ตรงกับบริบทขององค์กรโดยเฉพาะ

๓. การจัดทำ AI Roadmap ขององค์กรไปสู่เป้าหมาย

องค์ประกอบหลักของแผน AI Roadmap มีดังนี้

๓.๑ Objective (มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร)

๓.๒ Use case (จัดลำดับความสำคัญของ Use case)

๓.๓ Initiatives/Projects (มีมาตรการหรือโครงการในการขับเคลื่อนแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์)

๓.๔ Stakeholders' Role & Responsibility (กำหนดผู้เกี่ยวข้องและบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน)

๓.๕ Timeline (กำหนดกรอบระยะเวลาในการดำเนินงานอย่างสมเหตุสมผล)

๓.๖ Required Resources (ระบุทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน)

๓.๗ Project Management (บริหารจัดการแผนการหรือโครงการโดยมีการประเมินความเสี่ยงเป็นระยะ)

๓.๘ Monitoring (มีกลไกในการติดตามความก้าวหน้า และทบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอ)

โดย ๘ ข้อหลักนี้ผู้นำสามารถนำมาประกอบในการสร้าง AI Roadmap ได้ และสิ่งที่ต้องคำนึงในการจัดทำแผน AI Roadmap เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง ๔ ข้อ มีดังนี้

๑. ต้องคำนึงถึงการจัดตั้งทีมงานหลักด้านการขับเคลื่อน AI

๒. การทำแผนการจัดสรรทรัพยากรอย่างครอบคลุม

๓. ใช้วิธีการบริหารโครงการแบบยืดหยุ่น

๔. ดำเนินการตามกรอบการกำกับดูแลและการบริหารความเสี่ยง

๕. ส่งเสริมการบูรณาการด้านข้อมูลและเทคโนโลยี

โดยสรุปจะเห็นได้ว่า AI มีบทบาท ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เป็นอย่างมาก และ AI เป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้เราทำงานได้เร็วขึ้น เมื่อนำไปใช้ต้องคำนึงถึงความโปร่งใสและการสื่อสาร และด้านอื่นๆ ด้วย เครื่องมือ AI สามารถสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงาน ลดความซับซ้อนในการสร้างเนื้อหา พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่อื่น ๆ อีกมากมาย และสามารถสร้างคุณค่าให้กับองค์กรนั้น ๆ

ผู้นำยุคใหม่จึงควรเรียนรู้และเข้าใจบทบาทในการที่จะนำพา และให้พนักงานได้เรียนรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติในการที่จะเรียนรู้การใช้ AI ให้มากยิ่งขึ้น

๒.๒ ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับการประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☒ ต่อตนเอง

๑. ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพื้นฐานและการทำงาน และความสำคัญของการใช้ AI มากยิ่งขึ้น ทำให้เข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงนวัตกรรมต่าง ๆ รวมทั้งต้องมีการพัฒนาความรู้ทักษะด้าน AI และ Soft skill ให้มากขึ้นด้วย

๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้ในการคิด ปฏิบัติ และการเลือกใช้ AI เพื่อสนับสนุนงานตนเอง งานนโยบายของกอง กรม และกระทรวงฯ เช่น การจำแนกพืชเศรษฐกิจ การใช้ที่ดิน การพยากรณ์หรือคาดการณ์พืชเศรษฐกิจ การแชทบอทตอบคำถาม ChatGPT หรือใน Gemini เพื่อหาข้อมูลเชิงลึก เป็นต้น

๓. การปรับเปลี่ยนทัศนคติ และมุมมองด้านการเปลี่ยนแปลง หรือการนำทักษะ AI ไปใช้หรือแก้ปัญหาในงานต่าง ๆ

☒ ต่อหน่วยงาน/การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

๑. สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ในการผลิตฐานข้อมูลหรือการบริการ การเลือกใช้ AI ที่ถูกต้อง เพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน เพื่อให้กลุ่ม กอง กรมฯ มีข้อมูลที่มีความทันสมัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ในด้านข้อมูล การใช้ที่ดิน พืชเศรษฐกิจ ข้อมูลทรัพยากรดิน งานวิจัย เป็นต้น

๒. สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในงานด้านเอกสาร หรืองานบริการให้ข้อมูล เช่น Chatbot นื่องดินดีที่ทางกรมฯ ได้พัฒนาเพื่อให้บริการกับประชาชนคุ้ยได้ตอบเพื่อให้ข้อมูลและคำแนะนำ เป็นต้น

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

-

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๑. เจ้าหน้าที่ทุกระดับควรได้รับการฝึกอบรม และพัฒนาความรู้ด้าน AI ทุก ๆ ๖ เดือน ควบคู่กับการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มเติมความรู้ และพัฒนาศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ

๒. การเลือกใช้ Generative AI ช่วยในการทำงานต้องคำนึงถึงความน่าเชื่อถือของมูลในการเลือกใช้ด้วย

๓. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ในการที่จะวางแผนยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนเพื่อบริหาร และดำเนินการพัฒนา AI ได้อย่างเป็นระบบ

๔. เพิ่มตำแหน่งงานเฉพาะ เช่น เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย AI เพื่อการคาดการณ์ผลผลิต หรือผลลัพธ์อื่นเพื่อมาสนับสนุนงานของกลุ่ม กอง หรือ กรมฯ

ลงชื่อ พจนนา วิระกิจ

(นางสาวกาญจนา สำราญใจ)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

ผู้รายงาน

วันที่ ๑๘ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(✓) ทราบ

ลงชื่อ ณนทพล หนองหารพิทักษ์

(นายณนทพล หนองหารพิทักษ์)

ตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญด้านวางแผนการใช้ที่ดิน

รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ เดือน พ.ศ.

๑ ๘ ก.ค. ๒๕๖๘

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

คุณ กาญจนา สำราญใจ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
Leadership in the Age of AI : ผู้นำในยุค AI

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 2:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ไว้ ณ วันที่ 16 กรกฎาคม 2568

A.L.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



ca61be80

Sign by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (นพส.)
Date: 2025-07-16 11:06:45.560+07:00

*วิไลพร งามจิตต์
นายกฯ ส.ก.บ.*

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

คุณ กาญจนา สำราญใจ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
Digital Literacy: ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence)

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:30 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ไว้ ณ วันที่ 15 กรกฎาคม 2568

(ลายเซ็น)

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

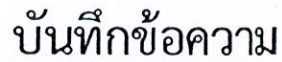
รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



23e679c6

Signer: สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
Date: 2025-07-15T16:41:02.663+07:00

(ลายเซ็น)
นางสาว วิมลใจ



កិ ០៨០២/២៨៥៣

วันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอแจ้งรายชื่อผู้ผ่านการพัฒนาความรู้ในงานวันสถาปนากรมพัฒนาที่ดิน ๒๕๖๘

ตามที่กำหนดให้การชมนิทรรศการภายในงานวันสถาปนากรมพัฒนาที่ดิน เมื่อวันที่ ๒๒ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘ มาใช้เป็นการรายงานผลตามตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้” ของข้าราชการ ถือเป็นการพัฒนาความรู้ได้ ๑ เรื่อง นั้น

กองการเจ้าหน้าที่ จึงขอแจ้งรายชื่อผู้ที่ผ่านการพัฒนาความรู้ในงานวันสถาปนากรมพัฒนาที่ดิน เมื่อวันที่ ๒๒ - ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาการรายงานผลตามตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้” ของข้าราชการรายบุคคล ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๘ ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งบุคลากรในสังกัดท่านทราบ



(นางกิตติยา มงคลเกตุ)

ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

अर्थशास्त्र
अर्थशास्त्र

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ประเภท
กองเทคโนโลยีชีวภาพทางดิน		
๒๙๗	กานต์มณี จันทร์ขาว	ข้าราชการ
๒๙๘	ภาณุภา อยู่อุ้นพะเนา	ข้าราชการ
๒๙๙	ดารารัตน์ โฮตาก้า	ข้าราชการ
๓๐๐	บุญทริก นวนหงษ์	พนักงานราชการ
๓๐๑	ประภัสสรรา สุโพธิ์	พนักงานราชการ
๓๐๒	เรืองวิทย์ ศลโกสม	พนักงานราชการ
๓๐๓	อภิวัฒน์ วงศ์จุจันทร์	พนักงานราชการ
๓๐๔	อาภัสรินทร์ สุดเจริญ	ข้าราชการ
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน		
๓๐๕	กัญจน์รัชต์ ลชิตาวงค์	ข้าราชการ
๓๐๖	กัลยา ดำรงสัจจศิริ	ข้าราชการ
๓๐๗	กาญจนา สำราญใจ	ข้าราชการ
๓๐๘	คณาธิป พุ่มทอง	ข้าราชการ
๓๐๙	จันจิรา องอาจ	พนักงานราชการ
๓๑๐	จิรพจน์ เจริญพานิชสันติ	พนักงานราชการ
๓๑๑	จิรัชยา คงทน	ข้าราชการ
๓๑๒	ณัฐมน ผ่องแผ้ว	ข้าราชการ
๓๑๓	ณัฐพงศ์ เล็กบัณฑิตย์	พนักงานราชการ
๓๑๔	ณัฐภาส ศรีเลิศ	ข้าราชการ
๓๑๕	ณัฐวุฒิ ลือศักดิ์	ข้าราชการ
๓๑๖	ดวงหทัย ศรีช่วย	พนักงานราชการ
๓๑๗	ดารารพร บุญเกษม	ข้าราชการ
๓๑๘	น้ำเพชร สมบูรณ์	พนักงานราชการ
๓๑๙	นิธินันท์ เมัยชม	พนักงานราชการ
๓๒๐	นุชนางค์ สุวรรณเทน	ข้าราชการ
๓๒๑	บุศรา ศุภชุชัย	พนักงานราชการ
๓๒๒	ปรักมาศ อิ่มเอิบ	ข้าราชการ
๓๒๓	ปรียารัตน์ ชัยลังกา	ข้าราชการ
๓๒๔	พรชัย ชัยสงคราม	ข้าราชการ
๓๒๕	พลวัฒน์ เศรษฐสุทธิ	พนักงานราชการ

วิภาดา ๑๑๑๑๑๑
พชช สำนึกใจ

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ประเภท
๓๒๖	พิมพ์พร พรพรหมินทร์	ข้าราชการ
๓๒๗	พิมพ์อัสพร พนมคำ	ข้าราชการ
๓๒๘	ภาวดี สิทธิประเสริฐ	ข้าราชการ
๓๒๙	มยุรี โชติชื่น	ข้าราชการ
๓๓๐	เมธาสีทิธิ์ ดีพลา	ข้าราชการ
๓๓๑	ลาวรรณ สุวรรณประภา	ข้าราชการ
๓๓๒	วรรณช เอมมาโนชญ์	ข้าราชการ
๓๓๓	วรรณช อิงค์โรจน์ฤทธิ์	ข้าราชการ
๓๓๔	วัชรภรณ์ จันทบุตร	ข้าราชการ
๓๓๕	วันดี พึ่งเจาะ	ข้าราชการ
๓๓๖	วารุณี อดิศักดิ์กุล	ข้าราชการ
๓๓๗	วิรัชกานต์ พุ่มทอง	ข้าราชการ
๓๓๘	ศศิรินทร์ ศรีสมเขียว	ข้าราชการ
๓๓๙	สลิลลา เอี่ยมอิทธิพล	ข้าราชการ
๓๔๐	สิริวัลย์ ราษฎร์อาศัย	ข้าราชการ
๓๔๑	สุภาพร สิ้นศิริวัฒนา	ข้าราชการ
๓๔๒	สุวิทย์ รื่นเรือง	พนักงานราชการ
๓๔๓	อนุสรณ์ ศุภศรี	พนักงานราชการ
๓๔๔	อิสราภรณ์ หัตยาสิทธินันท์	พนักงานราชการ
๓๔๕	อุสุมา ชะแลวรรณ	พนักงานราชการ
ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการวิจัยดินแห่งภูมิภาคเอเชีย (CESRA)		
๓๔๖	ภัทร ฤทธิ์พริ้ง	ข้าราชการ
๓๔๗	รุ่งตะวัน โพธิ์สุข	ข้าราชการ

สีนงนุช
นายอภิสรรพ