

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ.....นายพิสิษฐ์.....นามสกุล.....พานิช.....
ตำแหน่ง.....นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ.....กลุ่ม/ฝ่าย.....นโยบายและวางแผนการใช้ที่ดิน
หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....
.....“Leadership in the Age of AI ผู้นำในยุค AI”.....
.....สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....
.....Online ผ่านระบบ E-Training.....
หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....
.....สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล.....
ตั้งแต่วันที่ 1 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2569 ถึงวันที่ 6 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2569
เพื่อ ☒ อบรม ☐ สัมมนา ☐ อื่นๆ

ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

หลักการและความสำคัญของการเรียนรู้

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ หรือ Artificial Intelligence (AI) กำลังมีผลต่อรูปแบบการทำงาน การบริหารองค์กร และการให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะ Generative AI ซึ่งสามารถช่วยสร้าง วิเคราะห์ สรุป และประมวลผลข้อมูล รวมถึงสนับสนุนการทำงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Leadership in the Age of AI : ผู้นำในยุค AI ทำให้เห็นว่า AI ไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของเทคโนโลยีแต่เป็นเรื่องที่ผู้นำและผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจ เพราะการนำ AI มาใช้จะส่งผลกระทบต่อทั้งคน กระบวนการทำงาน ข้อมูล เทคโนโลยี และยุทธศาสตร์ขององค์กร

หัวใจสำคัญของการเรียนรู้จึงไม่ใช่เพียงการ “ใช้ AI ให้เป็น” แต่คือการเข้าใจว่า ควรใช้ AI เพื่อสร้างคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพ และยกระดับการทำงานขององค์กรอย่างไร โดยต้องดำเนินการควบคู่กับการกำกับดูแลความปลอดภัยของข้อมูล จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

Why: ทำไมผู้นำต้องเข้าใจและใช้ AI

AI กำลังเปลี่ยนแปลงโลกและรูปแบบการทำงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ผู้นำจึงไม่สามารถมอง AI เป็นเพียงเครื่องมือใหม่ที่เข้ามาช่วยลดภาระงานบางส่วน แต่ควรมอง AI ในฐานะ เครื่องมือเชิงยุทธศาสตร์ ที่สามารถเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีทำงานขององค์กรได้

AI สามารถช่วยลดเวลาการทำงานที่เป็นงานซ้ำ ๆ สนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก ช่วยจัดทำเอกสาร สรุปสาระสำคัญ ค้นหาองค์ความรู้ และช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ทำให้บุคลากรสามารถนำเวลาไปใช้กับงานที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์ การคิดเชิงสร้างสรรค์ การแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจเชิงนโยบายได้มากขึ้น

ดังนั้น ผู้นำในยุค AI ควรมีความเข้าใจใน 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่

1. เข้าใจศักยภาพของ AI ว่า สามารถช่วยงานอะไร และข้อจำกัดอยู่ที่ใด
2. เข้าใจผลกระทบต่อองค์กร การนำ AI มาใช้ไม่ได้เปลี่ยนเฉพาะเครื่องมือ แต่สามารถเปลี่ยนกระบวนการทำงาน บทบาทของบุคลากร และรูปแบบการให้บริการประชาชน

3. มีวิสัยทัศน์ในการนำ AI ไปใช้ โดยเริ่มจากปัญหาและเป้าหมายขององค์กร ไม่ใช่เริ่มจากการถามว่า “มี AI อะไรใหม่บ้าง” แต่ควรถามว่า “ปัญหาขององค์กรคืออะไร และ AI จะช่วยแก้ปัญหานั้นได้อย่างไร”

สำหรับหน่วยงานภาครัฐ แนวคิดดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะเป้าหมายของการนำ AI มาใช้ไม่ควรจำกัดอยู่ที่การลดเวลาในการทำงาน แต่ควรมุ่งไปสู่ การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ การตัดสินใจบนฐานข้อมูล การให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น และการใช้ทรัพยากรของรัฐอย่างคุ้มค่า

What: AI คืออะไร

AI คือเทคโนโลยีที่สามารถเลียนแบบหรือสนับสนุนความสามารถบางประการของมนุษย์ เช่น การเรียนรู้ การวิเคราะห์ การจำแนกข้อมูล การคาดการณ์ การประมวลผลภาษา และการสร้างเนื้อหา

โดยเฉพาะ Generative AI เป็น AI ที่สามารถสร้างเนื้อหาใหม่จากคำสั่งหรือข้อมูลที่ผู้ใช้ป้อนเข้าไป เช่น ข้อความ รายงาน สรุปข้อมูล แนวคิด ภาพ หรือรูปแบบข้อมูลอื่น ๆ

สิ่งสำคัญสำหรับผู้นำจึงไม่จำเป็นต้องลงลึกถึงการเขียนโปรแกรมหรือรายละเอียดทางเทคนิคทั้งหมด แต่ควรเข้าใจหลักการสำคัญว่า AI ทำงานจากข้อมูล แบบจำลอง และคำสั่งที่ได้รับ และผลลัพธ์ของ AI ไม่ได้หมายความว่า จะถูกต้องเสมอไป ผู้ใช้งานจึงต้องมีความสามารถในการตรวจสอบและใช้วิจารณญาณของมนุษย์ประกอบ การใช้ AI ในหน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องคำนึงถึง ความถูกต้อง ความปลอดภัยของข้อมูล การรักษาความลับ ข้อมูลส่วนบุคคล ลิขสิทธิ์ และจริยธรรม โดยเฉพาะข้อมูลราชการหรือข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อน ไม่ควรนำเข้าสู่ระบบ AI โดยขาดการประเมินความเหมาะสม

How: การวางแผนกลยุทธ์ AI Transformation สำหรับองค์กร

การนำ AI มาใช้ในองค์กรไม่ควรเป็นการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้แบบแยกส่วน แต่ควรเป็นส่วนหนึ่งของ การ AI Transformation หรือการปรับเปลี่ยนองค์กรโดยใช้ AI เป็นเครื่องมือในการสร้างประสิทธิภาพและคุณค่าใหม่

แนวทางการวางแผน สามารถสรุปเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. กำหนด “เป้าหมาย” ก่อนเลือกเทคโนโลยี

องค์กรควรเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เช่น ต้องการลดระยะเวลาการทำงาน ลดภาระงานเอกสาร เพิ่มประสิทธิภาพการวิเคราะห์ข้อมูล หรือยกระดับการให้บริการประชาชน

หลักคิดสำคัญคือ ไม่ควรใช้ AI เพราะเป็นกระแส แต่ควรใช้เมื่อ AI สามารถสร้างคุณค่าให้กับภารกิจขององค์กรได้อย่างชัดเจน

2. ประเมินความพร้อมขององค์กร

ก่อนดำเนินการควรประเมินความพร้อมในหลายมิติ ได้แก่

- 1) People ความรู้และทักษะด้าน AI ของบุคลากร
- 2) Process การนำ AI มาใช้ในกระบวนการทำงาน
- 3) Data ความพร้อมของข้อมูล เช่น คุณภาพ เป็นระบบ
- 4) Technology ความพร้อมของเทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐาน
- 5) Governance หลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย ข้อมูลส่วนบุคคล จริยธรรม และการกำกับดูแล

3. จัดทำ AI Roadmap

กำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างเป็นขั้นตอน ระยะเริ่มต้นอาจเลือกโครงการที่มีความเป็นไปได้สูงและเห็นผลเร็ว เช่น การใช้ Generative AI ช่วยงานเอกสาร การสรุปข้อมูล หรือการจัดการองค์ความรู้ จากนั้นจึงขยายไปสู่การใช้ AI ในกระบวนการทำงานที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การพยากรณ์ การสนับสนุนการตัดสินใจ และการพัฒนาระบบบริการประชาชน

สิ่งสำคัญคือควรกำหนด ตัวชี้วัดผลลัพธ์ ให้ชัดเจน เช่น ลดเวลาการทำงานได้กี่เปอร์เซ็นต์ ลดขั้นตอนการทำงานได้เท่าใด เพิ่มความถูกต้องหรือคุณภาพของงานได้มากน้อยเพียงใด เพื่อให้สามารถประเมินความคุ้มค่าของการลงทุนด้าน AI ได้

4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

AI Transformation จะประสบความสำเร็จไม่ได้หากมีเพียงเทคโนโลยี แต่บุคลากรไม่พร้อมเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้นำต้องมีบทบาทในการสร้าง AI Culture ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้ ทดลองใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน

แนวคิดสำคัญคือ AI ไม่ได้เข้ามาแทนที่คนทั้งหมด แต่คนที่ใช้ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถทำงานได้ดีขึ้นและสร้างคุณค่าได้มากขึ้น

บทเรียนสำคัญในมุมมองของผู้นำ

สิ่งสำคัญที่สุดจากการอบรมหลักสูตรนี้ คือการเปลี่ยนมุมมองจาก “AI เป็นเรื่องของเทคโนโลยี” ไปสู่ “AI เป็นเรื่องของการบริหารและการเปลี่ยนแปลงองค์กร”

ผู้นำในยุค AI จึงควรมี 5 คุณลักษณะสำคัญ ได้แก่

- 1) AI Awareness – เข้าใจศักยภาพและข้อจำกัดของ AI
- 2) Strategic Thinking – สามารถมองเห็นว่า AI จะสร้างคุณค่าให้กับภารกิจขององค์กรได้อย่างไร
- 3) Data Literacy – เข้าใจความสำคัญของข้อมูลและสามารถใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ
- 4) Change Leadership – สามารถนำบุคลากรและองค์กรให้ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- 5) Responsible AI – ใช้ AI อย่างมีความรับผิดชอบ คำนึงถึงความถูกต้อง ความปลอดภัย จริยธรรม

และผลกระทบต่อประชาชน

ดังนั้น ผู้นำยุค AI ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี แต่ต้องเป็น ผู้ที่เข้าใจเทคโนโลยีมากพอที่จะกำหนดทิศทาง ตั้งคำถามที่ถูกต้อง เลือกใช้ AI ให้เหมาะสม และบริหารความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้

หัวใจของ Leadership in the Age of AI จึงไม่ใช่การถามว่า “AI จะทำอะไรแทนเราได้บ้าง” แต่คือการถามว่า “เราจะใช้ AI เพื่อทำให้องค์กรของเราดีขึ้นได้อย่างไร”

2.2 ประสพการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☒ ต่อตนเอง

.....เกิดความเข้าใจว่า AI เป็นทั้ง โอกาสและความท้าทาย การนำ AI มาใช้ให้เกิดประโยชน์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับการมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย แต่ขึ้นอยู่กับในการกำหนดเป้าหมาย เลือกปัญหาที่เหมาะสม ประเมินความพร้อมขององค์กร และวางแผนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

☒ ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

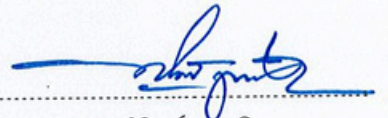
.....การใช้ AI ควรมุ่งไปสู่การทำงานที่ รวดเร็วขึ้น ถูกต้องขึ้น ใช้ข้อมูลมากขึ้น และให้บริการประชาชนได้ดีขึ้น โดยมีผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทาง และมีบุคลากรเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ควรสำรวจงานที่มีลักษณะเป็นงานซ้ำ ๆ ใช้เวลามาก หรือมีข้อมูลจำนวนมาก แล้วคัดเลือกงานที่เหมาะสมสำหรับนำ AI มาช่วย โดยจัดทำเป็น บัญชีรายการ AI Use Case ของหน่วยงาน เริ่มจากเลือกงานนำร่อง วัดผลก่อนและหลังการใช้ AI การลดเวลางาน ลดขั้นตอนการทำงาน การลดภาระบุคลากร คุณภาพและความถูกต้อง และความสะดวกของผู้รับบริการ และจัดทำ "AI Guideline" สำหรับบุคลากร กำหนด แนวปฏิบัติการใช้ AI ของหน่วยงาน อย่างง่ายและเข้าใจได้ เช่น ข้อมูลประเภทใดห้ามนำเข้าสู่ AI ข้อมูลประเภทใดสามารถนำมาใช้ได้ กรณีใดต้องตรวจสอบผลลัพธ์โดยเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบหาก AI ให้ข้อมูลผิดพลาด รวมถึงต้องให้ความสำคัญกับ "ข้อมูล" ก่อนการพัฒนา AI เพราะ AI ที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยข้อมูลที่มีคุณภาพ ดังนั้นในระยะสั้น ควรสำรวจว่า ข้อมูลสำคัญอยู่ที่ใด ใครเป็นเจ้าของข้อมูล ข้อมูลมีคุณภาพเพียงใด และสามารถเชื่อมโยงกันได้หรือไม่

ลงชื่อ



(.....นายพิสิษฐ์ พานิช.....)

ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ผู้รายงาน

วันที่ ๒๕ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2569

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

(✓) ทราบ

ลงชื่อ



(.....นายันทพล หหนองหารพิทักษ์.....)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ ๓๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2569

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

พิสิษฐ์ พานิช

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน

Leadership in the Age of AI : ผู้นำในยุค AI

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 2:00 ชั่วโมง

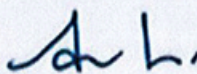
โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 6 สิงหาคม 2569

สำเนาถูกต้อง



(นายพิสิษฐ์ พานิช)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ



(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



0226a20b

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สกส.)
Digital Government Development Agency (Public
Organization) (DGA)
Date: 2026-08-22T17:24:45.693+07:00

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

พิสิษฐ์ พานิช

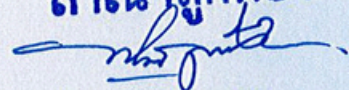
ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน

เรียนรู้ Prompt Engineering สู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ AI

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:30 ชั่วโมง

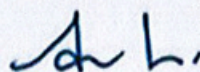
โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2569

สำเนาถูกต้อง



(นายพิสิษฐ์ พานิช)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ



(นางไอรดา เหลืองวิล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

