

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ.....นางสาวพิมพ์อัปสร.....นามสกุลพนมคำ.....
ตำแหน่ง.....นักสำรวจดินปฏิบัติการ.....กลุ่ม.....วางแผนการจัดการที่ดินในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร.....
หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....Leadership in the Age of AI : ผู้นำในยุค AI.....
สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....กลุ่มวางแผนการจัดการที่ดินในพื้นที่เสี่ยงภัยทางการเกษตร.....
หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางดิจิทัล (TDGA).....
ตั้งแต่วันที่.....๑๒.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ. ๒๕๖๙.....ถึงวันที่.....๑๕.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ. ๒๕๖๙.....

ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อทุกภาคส่วน
ทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ ตลอดจนการบริหารราชการแผ่นดินและการบริหารจัดการภาคเอกชน ส่งผลให้บทบาท
ของ “ผู้นำ” ในยุคดิจิทัลไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการบริหารงานหรือการกำหนดนโยบายแบบเดิมอีกต่อไป
แต่ต้องรวมถึงความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น
และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างขับเคลื่อนและทันทั่วทั้งที่ โดยรายละเอียดเนื้อหาแบ่งออกเป็น
๓ ส่วน ดังนี้

ทำไมผู้นำต้องเข้าใจและใช้ AI

สามารถสรุปภาพรวมการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกและระดับโครงสร้างการทำงานได้เป็น ๓ มิติสำคัญ ดังนี้

- ๑) AI & Digital Skill (ทักษะด้าน AI และดิจิทัล) ทักษะการใช้ AI เพื่อช่วยหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ
ที่มีประโยชน์กับองค์กร
- ๒) Insight Skill (ทักษะความเข้าใจเชิงลึก) ทักษะการหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์กับองค์กร
- ๓) Future Soft Skill (ทักษะทางสังคมและการบริหารจัดการแห่งอนาคต) ทักษะ Soft Skill เช่น
ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)

AI คืออะไร และ AI ทำงานอย่างไร

๑) ความรู้พื้นฐานและการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ (AI)

จากการศึกษาโครงสร้างและระบบการทำงานของ AI สามารถจำแนกขอบเขตเทคโนโลยีออกเป็นลำดับ
ขั้นเพื่อการประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ดังนี้

- ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ออกแบบให้มีความสามารถ
ในการคิด เรียนรู้ แก้ไขปัญหา และตัดสินใจได้คล้ายมนุษย์ ผ่านขีดความสามารถรอบด้าน เช่น การมองเห็น
การได้ยิน การพูด การเคลื่อนไหว การคิดอย่างมีเหตุผล และการเข้าใจภาษา

- การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning: ML) สาขานี้ของ AI ที่พัฒนาให้คอมพิวเตอร์สามารถ
เรียนรู้จากชุดข้อมูลได้ด้วยตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยไม่จำเป็นต้องตั้งโปรแกรมคำสั่ง

ในทุกขั้นตอน แต่สามารถตัดสินใจได้จากประสบการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่ได้รับ

- การเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning: DL) ขั้นพัฒนาของ Machine Learning ที่ใช้โครงข่ายประสาทเทียมเลียนแบบการทำงานของสมองมนุษย์เพื่อประมวลผลข้อมูลที่มีความซับซ้อนสูง

- AI สร้างสรรค์ (Generative AI) เทคโนโลยีขั้นสูงที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เช่น ข้อความ รูปภาพ วิดีโอ หรือสื่อรูปแบบอื่น ๆ โดยมี โมเดลภาษาขนาดใหญ่ (Large Language Models: LLMs) เป็นสมองเบื้องหลังที่ทำหน้าที่ทำความเข้าใจและเขียนภาษา มนุษย์ ช่วยให้การสื่อสารในระบบแชทบอท และเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ เป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ

๒) บทบาทและความหมายของผู้นำในยุค AI

- การกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้นำต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัลและการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อนำมาวางทิศทางและวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

- การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำต้องเป็นผู้ปรับเปลี่ยนและขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรให้เปิดรับนวัตกรรม รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ของบุคลากร

- การตัดสินใจบนฐานข้อมูล การบริหารและการตัดสินใจต้องอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ (Data - Driven Decision Making) โดยใช้ AI และระบบวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) มาช่วยเพิ่มความแม่นยำและถูกต้อง

๓) คุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นของผู้นำในยุค AI

- วิสัยทัศน์และการเรียนรู้ มีวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล (Digital Visioning) เข้าใจแนวโน้มเทคโนโลยี และมุ่งมั่นในการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)

- การบริหารจัดการและการผสมผสานการทำงาน สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) สร้างความร่วมมือ (Collaboration & Networking) และเข้าใจการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และเครื่องจักร (Human - AI Collaboration) เพื่อประสิทธิภาพสูงสุด

- ทักษะการคิดและการสื่อสาร มีความรู้เท่าทันข้อมูล (Data Literacy) มีการคิดเชิงวิพากษ์และคิดเชิงจริยธรรม (Critical & Ethical Thinking) ตลอดจนสามารถสื่อสารในยุคดิจิทัล (Digital Communication) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ความยืดหยุ่นและคล่องตัว (Agility & Resilience) มีความคล่องตัวในการบริหารงานและพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

๔) ความท้าทายของผู้นำในยุค AI

- การลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล (Digital Divide) การสร้างหลักประกันให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงบริการและเทคโนโลยีได้อย่างเท่าเทียม

- ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity) การบริหารจัดการและรักษาความปลอดภัยของข้อมูลภาครัฐอย่างเข้มงวด

- ธรรมาภิบาลและความโปร่งใส การจัดให้มีกลไกการกำกับดูแลการใช้ AI ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือให้แก่ประชาชน

- การปรับโครงสร้างองค์กร การเตรียมความพร้อมปรับปรุงกระบวนการทำงานและการพัฒนาทักษะ (Upskill/Reskill) ของบุคลากรให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีโดยไม่ลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์

๕) แนวทางการพัฒนาผู้นำและองค์กรในยุค AI

- การพัฒนาทักษะและสร้างวัฒนธรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ดิจิทัลผ่านการปฏิบัติจริง (Action Learning) และกระตุ้นให้เกิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในทุกระดับงาน

- การวางนโยบายและเครือข่าย จัดทำกรอบนโยบายการใช้ AI บนหลักจริยธรรม พร้อมทั้งประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้
- การประเมินผลสัมฤทธิ์ การติดตามและประเมินผลการนำ AI มาใช้ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

วิธีการวางแผนกลยุทธ์ AI Transformation สำหรับองค์กร

๑) การวางแผนกลยุทธ์ AI Transformation สำหรับองค์กร

- จริยธรรม กฎหมาย และผลกระทบทางสังคม การเติบโตอย่างก้าวกระโดดของ AI ต้องควบคู่ไปกับความปลอดภัยและธรรมาภิบาล ยุทธศาสตร์ข้อนี้จึงมุ่งเน้นการสร้างแนวปฏิบัติและการควบคุมเพื่อป้องกันความเสี่ยง
- โครงสร้างพื้นฐาน เปรียบเสมือนการสร้างถนนและสาธารณูปโภคเพื่อให้รถวิ่งได้ ยุทธศาสตร์นี้เน้นการเตรียมความพร้อมด้านกายภาพและระบบดิจิทัลเพื่อรองรับการประมวลผลประสิทธิภาพสูง
- ความสามารถของประชากรคนไทย ยุทธศาสตร์นี้มุ่งเน้นการยกระดับทักษะของคนไทยในทุกระดับ ตั้งแต่ผู้เชี่ยวชาญไปจนถึงประชาชนทั่วไป
- เทคโนโลยีและนวัตกรรม มุ่งเน้นการส่งเสริมให้ประเทศไทยเปลี่ยนผ่านจากการเป็นเพียง ผู้ซื้อ/ผู้ใช้เทคโนโลยี ไปสู่การเป็น ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม
- การผลักดันและสนับสนุนการนำ AI ไปใช้ในภาคส่วนต่าง ๆ การส่งเสริมและกระจายการใช้งาน AI เข้าสู่ภาคเศรษฐกิจและสังคมอย่างทั่วถึง เพื่อขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๒) การกำหนดวัตถุประสงค์ของการนำ AI มาใช้ในองค์กร

- ปรับปรุงงานไวเซ็นโฟกัสที่การจัดการภายในองค์กรเพื่อให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าที่สุด
- ปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ AI สามารถวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกที่ช่วยในการตัดสินใจ เช่น การคาดการณ์ยอดขาย หรือพฤติกรรมลูกค้า
- ยกระดับประสบการณ์ลูกค้า เช่น การใช้ Chatbot ตอบคำถามลูกค้า ๒๔/๗ หรือระบบแนะนำสินค้าเฉพาะบุคคล (Personalized Recommendation)
- สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ AI ช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ ได้รวดเร็วขึ้น เช่น การออกแบบผลิตภัณฑ์ด้วย Generative AI
- เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน องค์กรที่ใช้ AI อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถปรับตัวได้เร็วกว่า และตอบสนองตลาดได้ดีกว่า

๓) การประเมินความพร้อมด้าน AI ขององค์กรและตั้งเป้าหมายเพื่อยกระดับความพร้อม

- มิติด้านกลยุทธ์ (Strategy) เป้าหมายชัด ไม่ทำตามกระแสตอบโต้ชัดเจนว่าต้องการนำ AI มาแก้ปัญหาอะไร หรือสร้างโอกาสใหม่ในจุดไหน (เช่น ลดต้นทุน หรือเพิ่มยอดขาย) แผนการใช้ AI ต้องช่วยขับเคลื่อนเป้าหมายใหญ่ขององค์กรจริง ๆ ไม่ใช่แค่ทำเพราะเห็นคนอื่นทำ
- มิติด้านข้อมูล (Data) วัตถุดิบมีคุณภาพและพร้อมใช้ ข้อมูลต้องถูกต้อง ครบถ้วน และอัปเดตเป็นปัจจุบันไม่กระจัดกระจาย พนักงานหรือระบบที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงและดึงไปใช้งานได้ง่าย มีปริมาณข้อมูลที่มากพอให้ AI นำไปเรียนรู้และประมวลผลได้อย่างแม่นยำ
- มิติด้านระบบ (Infrastructure) เครื่องมือและเสาเข็มที่แข็งแรง พลังประมวลผลถึง มีระบบคอมพิวเตอร์คลาวด์ (Cloud) หรือหน่วยประมวลผล (GPU) ที่แรงพอจะรองรับงาน AI มีซอฟต์แวร์และเครื่องมือสำหรับนักพัฒนาที่เหมาะสม มีระบบรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ที่หนาแน่น และมีการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลอย่างชัดเจน

- มิติด้านคน (People) ทีมงานพร้อม ผู้บริหารหนุนหลัง มีทีมงานที่เข้าใจเรื่อง Data Science, AI หรือ Machine Learning พนักงานทั่วไปได้รับการรีสกิล (Reskill) ให้สามารถทำงานร่วมกับ AI ได้อย่างมั่นใจ ผู้บริหารเข้าใจความสำคัญ พร้อมสนับสนุนทั้งงบประมาณและผลักดันให้เกิดการใช้งานจริง

- มิติด้านการควบคุม (Governance) จริยธรรมและความปลอดภัย โปร่งใสและถูกต้อง: มีแนวปฏิบัติเรื่องจริยธรรม AI ไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัวของลูกค้า และถูกต้องตามกฎหมาย (เช่น PDPA) มีแผนรองรับหาก AI เกิดทำงานผิดพลาด หรือให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

- มิติด้านการปรับตัว (Change Management) เปลี่ยนผ่านอย่างราบรื่นสื่อสารลดความกลัว มีการทำความเข้าใจกับพนักงานอย่างทั่วถึง เพื่อลดความกังวลว่า AI จะมาแย่งงาน และดึงพวกเขาเข้ามามีส่วนร่วม มีการติดตามผล วัดความคุ้มค่า และพร้อมปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้ยืดหยุ่นอยู่เสมอ

๔) จัดทำแผน AI Roadmap ขององค์กรไปสู่เป้าหมาย

- ระยะที่ ๑ กำหนดทิศทางและเป้าหมาย วางกรอบแนวคิด เตรียมความพร้อม และตั้งทีมโดยตั้งเป้าหมายธุรกิจเชิงตัวเลข กำหนดให้ชัดเจนว่าต้องการอะไร เช่น ลดต้นทุน ๒๐%, เพิ่มยอดขาย หรือยกระดับงานบริการ

- ระยะที่ ๒ สร้างรากฐานและเตรียมความพร้อม โฟกัส: เคลียร์วัตถุดิบ (ข้อมูล) พัฒนาเครื่องมือ และพัฒนาทักษะคน จัดระเบียบข้อมูล (Data Strategy) เริ่มเก็บ รวบรวม ทำความสะอาด และจัดโครงสร้างข้อมูลให้เรียบร้อยพร้อมใช้งาน จัดหาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เช่น ระบบคลาวด์ (Cloud), หน่วยประมวลผล (GPU) และเครื่องมือจัดการโมเดล (MLOps tools)

- ระยะที่ ๓ ทดลองทำและพิสูจน์ผลลัพธ์ นำร่องโครงการ (Pilot Project) โดยเลือกทำ ๑ – ๒ โครงการที่เห็นผลไว (Quick Win) เช่น ทีมหน้าบ้านติดตั้ง Chatbot ช่วยบริการลูกค้า ทีมหลังบ้านใช้ระบบคาดการณ์ยอดขาย หรือระบบตรวจจับสิ่งผิดปกติในไลน์ผลิต พร้อมทั้งถอดบทเรียนจากโครงการนำร่อง นำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงโมเดลและกระบวนการทำงานให้แม่นยำขึ้น

- ระยะที่ ๔ ขยายผล กระบวนการใช้งานไปทั่วทั้งองค์กร ไปใช้ในแผนกต่าง ๆ มากขึ้น เช่น ฝ่ายการตลาด, ฝ่ายผลิต หรือฝ่ายโลจิสติกส์ โดยเชื่อมต่อเข้ากับงานประจำ (Integration) ผสมระบบ AI เข้ากับซอฟต์แวร์เดิมที่พนักงานใช้ เพื่อให้การใช้ AI กลายเป็นเรื่องปกติในชีวิตประจำวัน พร้อมทั้งติดตามผลอย่างต่อเนื่องผ่านตัวชี้วัด ทั้งในมุมธุรกิจ (เช่น กำไร/เวลาที่ลดลง) และมุมเทคนิค (ความแม่นยำของระบบ)

- ระยะที่ ๕ นวัตกรรมล้ำหน้าและการเติบโตที่ยั่งยืน เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วย AI อย่างแท้จริง ปรับเปลี่ยนแนวคิดองค์กร ให้ทุกการตัดสินใจและการทำงานอ้างอิงจากข้อมูลและ AI เป็นหลัก ไม่ใช่เพียงแค่สัญชาตญาณ

๒.๒ ประสพการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☒ ต่อตนเอง

ช่วยปรับกรอบความคิดให้เข้าใจเรื่องการทำงานของ AI สามารถประยุกต์ใช้องค์ความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

☒ ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

สามารถนำมาพัฒนาระบบขององค์กร ทรัพยากร และระบบโครงสร้างพื้นฐานขององค์กรได้

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

องค์ความรู้ใหม่ที่ต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจและพัฒนาทักษะ

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

องค์ความรู้ที่ต้องใช้เวลาในการศึกษาและต้องอาศัยทรัพยากรในการพัฒนาระบบจึงต้องใช้เวลาในการพัฒนาเพื่อนำมาปรับใช้

ลงชื่อ..... เฟื่องฟ้า หนูดี
(นางสาวเฟื่องฟ้า หนูดี)

ตำแหน่ง..... นักสำรวจและประเมินผล

ผู้รายงาน
วันที่ ๑๒ เดือน ธ.ค พ.ศ. ๒๕๖๕

ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

(/) ทราบ

ลงชื่อ..... [ลายเซ็น]
((นายันทพล หนองหารพิทักษ์))

ตำแหน่ง..... ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ ๑๗ เดือน มิ.ย พ.ศ. ๒๕๖๕



ประกาศนียบัตร
ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

พิมพ์อัปสร พนมคำ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน

Leadership in the Age of AI : ผู้นำในยุค AI

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 2:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 15 มิถุนายน 2569

Ah.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาการศึกษาดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



Digitized by eGangotri
Digital Government Development Agency (Public
Organisation) (TCA)
Date: 2025-06-15T13:22:14.598+07:00

สถานีวิทยุโทรทัศน์
ฟิลิปปินส์ ๓๓๓
(นางสาวพิมพ์วิไลพร ๓๓๓)

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

พิมพ์อัปสร พนมคำ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนรู้ออนไลน์ในบทเรียน
การประยุกต์ใช้ความรู้ปัญญาประดิษฐ์
ในการพัฒนาหุ่นยนต์สนทนา (Chatbot) เพื่อการบริการภาครัฐ

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 15 มิถุนายน 2569

A.L.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



หมายเลขประจำใบประกาศนียบัตร: 0540004
Digital Government Development Agency Public
Organization (DGA)
Date: 2026-06-15T14:23:55.505+07:00

วิภาดา ๗๖๖
พิมพ์อัปสร พนมคำ
(เกษตรพิมพ์อัปสร พนมคำ)