

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๓
รอบการประเมินที่ ๒ / ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ชื่อ-นามสกุล นายธีรพล เปล่งสันเทียะ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ
กลุ่ม/ฝ่าย/สพด. สถานีพัฒนาที่ดินชัยภูมิ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๓
หัวข้อการพัฒนา ผู้นำในยุค AI (Leadership in the Age of AI)
สถานที่ สถานีพัฒนาที่ดินชัยภูมิ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๓
วันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘
วิทยากร/ผู้ให้ความรู้ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
หน่วยงานที่จัดอบรม สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล Thailand Digital Government Academy

สรุปสาระสำคัญ

มุ่งเน้นให้ผู้นำและข้าราชการระดับสูงเข้าใจพื้นฐานและแนวคิดสำคัญของปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) พร้อมทั้งเห็นแนวทางการประยุกต์ใช้ Generative AI และเทคโนโลยี AI ในหลากหลายบริบท เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณค่าในองค์กร โดยคำนึงถึงประเด็นด้านจริยธรรมและการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรสามารถนำ AI มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานและแนวคิดหลักเกี่ยวกับ AI และ Machine Learning
๒. เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้ AI และ Generative AI ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กร
๓. เพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์และความตระหนักรู้ด้านจริยธรรมในการใช้ AI อย่างยั่งยืน

เนื้อหา

๑. AI กำลังเปลี่ยนแปลงโลกและองค์กรอย่างไร

AI กำลังเปลี่ยนแปลงโลกและองค์กรอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะในยุคที่ข้อมูลจำนวนมากมหาศาลถูกสร้างขึ้นในทุกช่วงเวลา เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ได้เข้ามาเป็นกลไกสำคัญในการเปลี่ยนวิถีคิด วิถีทำงาน และแนวทางในการสร้างคุณค่าขององค์กร AI ไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือด้านเทคโนโลยี แต่กลายเป็นตัวเร่งให้เกิดการปฏิรูปเชิงระบบ ทั้งด้านนโยบาย การบริหารจัดการ และการให้บริการ ไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชนหรือภาครัฐ องค์กรต่างๆ ต้องปรับตัวให้เท่าทันกับความสามารถของ AI ที่สามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน คาดการณ์แนวโน้ม ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ได้อย่างเฉพาะเจาะจง และดำเนินงานได้รวดเร็วมากขึ้น การใช้ AI อย่างมีวิสัยทัศน์จะช่วยให้ผู้นำสามารถกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่แม่นยำ ลดข้อผิดพลาดจากอคติของมนุษย์ และเพิ่มโอกาสในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

หนึ่งในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญจาก AI คือ ผลกระทบต่อกำลังแรงงานและโครงสร้างทักษะของบุคลากรในองค์กร ซึ่งทำให้เกิดความจำเป็นอย่างยิ่งในการเรียนรู้ทักษะใหม่ หรือ Reskill for Future เพื่อเตรียมพร้อมรับมือกับบริบทการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับตัวของบุคลากรในยุค AI ต้องครอบคลุมทั้งทักษะเชิงเทคนิคและทักษะเชิงมนุษย์ เพราะในอนาคต ไม่ใช่เพียงคนที่มีความสามารถมากที่สุดจะอยู่รอด แต่คือคนที่สามารถปรับตัวและเรียนรู้ได้เร็วที่สุด โดยการ Reskill ที่จำเป็นประกอบด้วย ๓ ด้านหลัก ดังนี้

๑.๑ AI & Digital Skill

ทักษะดิจิทัลพื้นฐานและการใช้ AI อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ใช่เพียงการใช้เครื่องมือ แต่รวมถึงความเข้าใจในกลไกการทำงานของ AI และการนำมาใช้ให้เกิดคุณค่ากับองค์กร

๑.๒ Future Soft Skills

ทักษะมนุษย์ที่ยังคงมีความสำคัญแม้ในยุคที่ AI ครอบคลุมการทำงานมากขึ้น ทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งที่ AI ไม่สามารถเลียนแบบได้ และจะกลายเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการอย่างยิ่ง

๑.๓ Insight Skill

เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการตั้งคำถาม ค้นหาความหมาย และแปลความข้อมูลอย่างลึกซึ้ง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ให้กับองค์กร ไม่ใช่เพียงการใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้ว แต่คือการค้นหาแนวคิดหรือแนวทางใหม่ที่สามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวหน้า

๒. พื้นฐานการทำงานของปัญญาประดิษฐ์ (AI)

๒.๑ ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI)

๒.๒ การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning: ML)

แบ่งเป็น ๓ ระบอบการเรียนรู้ที่ต่างกันทั้งโจทย์ ข้อมูล และกลไกการปรับตัว ดังนี้

- การเรียนรู้แบบมีผู้สอน (Supervised Learning)
- การเรียนรู้แบบไม่มีผู้สอน (Unsupervised Learning)
- การเรียนรู้แบบเสริมแรง (Reinforcement Learning: RL)

๒.๓ การเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning: DL)

๒.๔ ปัญญาประดิษฐ์เชิงสร้างสรรค์ (Generative AI)

๒.๕ โมเดลภาษาขนาดใหญ่ (Large Language Models: LLMs)

๒.๖ การเชื่อมโยงภาพรวมและแนวทางพัฒนาโครงการ

๒.๗ ประเด็นจริยธรรม ความโปร่งใส และความปลอดภัย

๓. แนวทางการประยุกต์ใช้ AI สำหรับผู้นำ

เนื่องจากภาครัฐต้องเผชิญกับความซับซ้อนของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การนำ AI เข้ามาใช้จึงไม่เพียงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ยังเป็นกลไกเชิงกลยุทธ์ที่สามารถสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย การบริหารจัดการทรัพยากร และการให้บริการสาธารณะอย่างมีคุณภาพมากขึ้น ในมิติการตัดสินใจเชิงนโยบาย AI สามารถช่วยผู้นำในองค์กรรัฐเข้าถึงข้อมูลเชิงลึกและวิเคราะห์แนวโน้มที่ซับซ้อน ซึ่งยากต่อการประเมินด้วยวิธีการแบบดั้งเดิม เช่น การคาดการณ์ผลกระทบของนโยบายสาธารณะต่อประชาชนกลุ่มต่างๆ การประเมินผลลัพธ์ของ

การใช้จ่ายงบประมาณ หรือการวิเคราะห์แนวโน้มทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อรองรับการกำหนดทิศทางในอนาคต เครื่องมือ AI เหล่านี้ทำให้ผู้นำมีข้อมูลสนับสนุนที่รอบด้านมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การตัดสินใจของภาครัฐไม่อาจอาศัยข้อมูลเชิงสถิติและการคำนวณเพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องผนวกมิติด้านคุณค่า จริยธรรม และความเป็นธรรมทางสังคมเข้ามาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณา ในเชิงการบริหารจัดการ AI ยังมีบทบาทในการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการ ซึ่งมักประสบปัญหาความซับซ้อนและภาระงานที่ใช้ทรัพยากรมาก AI สามารถนำมาใช้เพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน เช่น การใช้ระบบ Chatbot หรือ Virtual Assistant ในการตอบคำถามและให้บริการประชาชน การประมวลผลเอกสารอัตโนมัติ การจัดการระบบงานทะเบียน และการวิเคราะห์ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ต่างๆ ซึ่งช่วยให้หน่วยงานของรัฐสามารถปรับปรุงการบริการสาธารณะให้มีความรวดเร็ว โปร่งใส และตอบสนองความต้องการได้มากขึ้น

การวางแผนกลยุทธ์ AI Transformation สำหรับองค์กร

๑: การกำหนดวัตถุประสงค์ของการนำ AI มาใช้ในองค์กร

ขั้นตอนแรกถือเป็นหัวใจสำคัญที่สุด เนื่องจากการระบุว่าทำไมองค์กรจึงต้องการใช้ AI และต้องการให้ AI ช่วยสร้างคุณค่าในด้านใด วัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นควรมีความชัดเจน วัดผลได้ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์หลักขององค์กร ตัวอย่างเช่น ในหน่วยงานภาครัฐที่มีงานสารบัญและงานบริการประชาชน อาจกำหนดวัตถุประสงค์ของการนำ AI มาใช้เพื่อช่วยให้การจัดการเอกสารราชการมีความรวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น ลดเวลาการค้นหาเอกสาร และเพิ่มความสะดวกให้แก่ประชาชนที่มาติดต่อผ่านระบบดิจิทัล อย่างไรก็ตาม การนำ AI เข้ามาใช้งานก็มีความเสี่ยงที่ต้องพิจารณา เช่น ความถูกต้องของข้อมูลที่ AI ประมวลผล อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในงานสารบัญหากระบบไม่สามารถแยกแยะหรือจัดหมวดหมู่เอกสารได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีความเสี่ยงเรื่องข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยของข้อมูลประชาชน ดังนั้นองค์กรจึงควรคัดเลือก Use Cases ที่เหมาะสม และประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นก่อนเสมอ ความสำคัญของ Use Cases คือช่วยให้องค์กรสามารถมองเห็นภาพที่จับต้องได้ว่า AI จะถูกนำไปใช้ในกระบวนการงานใด มีประโยชน์อย่างไร และควรเริ่มจากโครงการนำร่องเล็กๆ ที่มีความเสี่ยงต่ำเพื่อสร้างประสบการณ์และเรียนรู้จากการใช้งานจริง

๒: การประเมินความพร้อมด้าน AI ขององค์กรและตั้งเป้าหมายเพื่อยกระดับความพร้อม

หลังจากกำหนดวัตถุประสงค์แล้ว องค์กรต้องทำการประเมินความพร้อมของตนเองว่ามีศักยภาพเพียงพอที่จะนำ AI มาใช้หรือไม่ ระดับความพร้อมสามารถแบ่งได้เป็น ๔ ระดับ ได้แก่

- AI Unaware องค์กรยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ AI และไม่เห็นความสำคัญของการนำมาใช้
- AI Aware องค์กรเริ่มตระหนักถึงศักยภาพของ AI และสนใจศึกษาเบื้องต้น
- AI Ready องค์กรมีการเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน ข้อมูล และบุคลากรในระดับหนึ่ง พร้อมสำหรับการทดลองใช้งาน
- AI Competent องค์กรสามารถประยุกต์ใช้ AI ในกระบวนการหลักได้จริง และมีการพัฒนาต่อยอดอย่างต่อเนื่อง

๓: การจัดทำแผน AI Roadmap ขององค์กรเพื่อไปสู่เป้าหมาย

เมื่อเข้าใจทั้งวัตถุประสงค์และระดับความพร้อมแล้ว องค์กรจึงสามารถจัดทำ AI Roadmap เพื่อเป็นแผนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงาน โดย Roadmap ที่สมบูรณ์ควรประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบหลัก ได้แก่

- (๑) Objectives กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร
- (๒) Use Cases เลือกและจัดลำดับความสำคัญของ Use Cases ที่สร้างคุณค่าได้จริงและมีความเป็นไปได้
- (๓) Initiatives/Projects ระบุโครงการหรือมาตรการที่ต้องดำเนินการเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย
- (๔) Stakeholders' Roles & Responsibility กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้เกี่ยวข้อง ทั้งผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคนิค และผู้ใช้บริการ
- (๕) Timeline วางกรอบระยะเวลาการดำเนินงานอย่างเหมาะสม แบ่งเป็นระยะสั้น กลาง และยาว
- (๖) Required Resources ระบุทรัพยากรที่จำเป็น เช่น งบประมาณ บุคลากร เทคโนโลยี และพันธมิตรภายนอก
- (๗) Project Management บริหารจัดการแผนงานอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งมีการประเมินความเสี่ยงและแนวทางการรับมือ
- (๘) Monitoring จัดให้มีกลไกการติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการทบทวนและปรับปรุงแผนตามสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

การมี Roadmap ในลักษณะนี้ทำให้องค์กรสามารถก้าวเข้าสู่การใช้ AI ได้อย่างมีแบบแผน ไม่ใช่เพียงการทดลองแบบกระจัดกระจาย แต่เป็นการเปลี่ยนผ่านเชิงกลยุทธ์ที่สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืน พร้อมทั้งปรับตัวให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของสังคมได้ในอนาคต

(ลงนาม) 

(นายธีรพล เป่งสันเทียะ)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

(ลงนาม) 

(นายไอลันต์ ตั้งภูมิ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินชัยภูมิ
ผู้รับรองผลการพัฒนาความรู้

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

คุณ ธีรพล เปล่งสันทิยะ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน

Leadership in the Age of AI : ผู้นำในยุค AI

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 2:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ไว้ ณ วันที่ 20 กรกฎาคม 2568

A. L.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)
Date: 2025-07-20T07:52:32.700+07:00

9505d7af