

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๔
รอบการประเมิน ๒/๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

- ☺ ผู้เข้าอบรม : นายพหัส ทวีทรัพย์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส
- ☺ สังกัด สถานีพัฒนาที่ดินนครพนม
- ☺ หัวข้อการพัฒนา : “ผู้นำในยุค AI”
- ☺ หน่วยงานจัดอบรม : สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
- ☺ ระยะเวลา : วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๘
- ☺ สถานที่ : ผ่านสื่อการเรียนออนไลน์

ในยุคนี้ AI กลายเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อการเติบโตและความอยู่รอดขององค์กร แต่การลงทุนใน AI เพียงอย่างเดียวอาจยังไม่เพียงพอ สิ่งที่สำคัญไม่แพ้กันคือการมีผู้นำที่พร้อมพองค์กรให้ผ่านพ้นการเปลี่ยนแปลงนี้ไปได้ อย่างมั่นคง บทความนี้ Skooldio อยากชวนคุณไปสำรวจบทบาทของผู้นำในยุค AI พร้อมแนวทางการปรับใช้ Framework จาก BCG เพื่อก้าวสู่การเป็น ‘Great Leaders’

เมื่อผู้นำต้องเปลี่ยนบทบาท

บทบาทของผู้นำไม่ได้จำกัดอยู่แค่เพียงการอำนวยความสะดวก สนับสนุนโครงการ AI แบบผิวเผินอีกต่อไป แต่ต้องเข้าใจไปถึงศักยภาพของ AI ว่ามันสามารถช่วยเสริมเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กรได้อย่างไร รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและสนับสนุนการใช้ AI เพื่อช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ ตัดสินใจ และนวัตกรรมของคนในองค์กรด้วย

จากรายงาน Superagency in the Workplace ของ McKinsey ชี้ให้เห็นว่าการปรับตัวใช้ AI ของพนักงานนั้นเกิดขึ้นเร็วกว่าที่ผู้นำคาดการณ์ไว้มาก และในขณะเดียวกัน ‘ผู้นำ’ อาจกลายเป็นอุปสรรคที่ขัดขวางการเติบโตของ AI ในองค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

ช่องว่างนี้อาจก่อให้เกิดความเสี่ยง “Shadow AI” หรือการใช้ AI ที่ไม่ได้รับอนุมัติอย่างเป็นทางการและอยู่นอกเหนือการควบคุมขององค์กร IBM รายงานว่าหนึ่งในสาเหตุของ Shadow AI คือการที่เครื่องมือ AI ใช้งานได้ง่ายและแพร่หลายขึ้น พนักงานเองก็สามารถเข้าถึงเครื่องมือเหล่านี้ได้ด้วยตนเองอย่างง่ายดาย แม้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้แต่ก็เป็นการเปิดช่องให้เกิดความเสี่ยง เช่น เรื่องความปลอดภัยของข้อมูล เป็นต้น

Shadow AI is the unsanctioned use of any artificial intelligence (AI) tool or application by employees or end users without the formal approval or oversight of the information technology (IT) department. – IBM

ความสำเร็จขององค์กรเริ่มที่ CEO

The success of a company’s Generative AI adoption often rests on how well the CEO sets the tone and casts the vision for the enterprise – Deloitte

นี่คือประโยคจากบทความ A CEO’s guide to envisioning the Generative AI enterprise โดย Deloitte ที่สะท้อนให้เราเห็นว่าเบื้องหลังความสำเร็จของ AI Adoption นั้น **เริ่มต้นที่ผู้นำ**

การเข้ามาของ AI มาพร้อมกับโอกาส รายงานของ Deloitte พบว่า Generative AI คือตัวเร่งสำคัญของ Digital Transformation ซึ่งอาจเพิ่มมูลค่าตลาดกว่า ๑.๒๕ ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐและสามารถช่วยดัน GDP โลกอีก ๗ ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐในอีกสิบปีข้างหน้า พร้อมมูลค่าตลาด Generative AI ที่เติบโตเป็นเท่าตัวปีเว้นปี เพื่อที่จะคว้าโอกาสเหล่านี้เอาไว้ได้ CEO จึงควรปรับเปลี่ยนมุมมองและวิธีคิด ไม่ใช่ใช้ AI แค่เพื่อทำงานให้เสร็จเท่านั้น แต่มีวิสัยทัศน์ที่จะ ‘align’ AI เข้ากับกลยุทธ์ของธุรกิจ เพื่อ ‘reshape’ ปรับ fundamental business framework และสร้างความได้เปรียบระยะยาว

แนวทางสร้าง ‘สุดยอดผู้นำ’ ยุค AI

BCG ได้เผยความลับของการสร้างสุดยอดผู้นำ (The Secret to Building Great Leaders) ด้วยสามกุญแจสำคัญ ได้แก่ Reframe, Practice, Hardwire โดย Skooldio ได้สรุปแต่ละ keys พร้อมตีความและเชื่อมโยงปรับให้เข้ากับบริบทของยุค AI

The Three Keys to Building Better Leaders



Reframe, Practice, Hardwire | BCG

การปรับกรอบความเชื่อ (Reframe beliefs)

BCG กล่าวว่าความเป็นผู้นำไม่ใช่แค่การกระทำ แต่รวมไปถึงความเชื่อ และผู้นำที่ประสบความสำเร็จจำเป็นจะต้องสบายกับความไม่สบาย หรือ *comfortable being uncomfortable*

ดังนั้นถึงเวลาแล้วที่ผู้นำจะกลับมาสังเกตและตั้งคำถามกับตัวเองว่าความเชื่อไหนที่กำลังอุดรั้งเราอยู่ เปลี่ยนมุมมอง และเติบโต

ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีในยุค AI การที่เรายึดติดกับกรอบความคิดแบบเดิม ๆ ก็อาจทำให้ผู้นำตกอยู่ในกับดักของ “comfort zone” ที่จำกัดศักยภาพและปิดกั้นนวัตกรรมได้ การปรับกรอบความคิดความเชื่อ จึงเป็นขั้นตอนสำคัญที่จะทำให้ผู้นำพร้อมรับมือกับยุค AI

การฝึกฝนอย่างตั้งใจ (Practice deliberately)

หลังจากปรับกรอบความคิดแล้ว การฝึกฝนก็เป็นขั้นตอนที่จะทำให้กลายเป็นพฤติกรรมที่แท้จริง ผู้นำต้องเรียนรู้และทดลองพฤติกรรมใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับการ reframe ความเชื่อในข้อก่อนหน้านี้ อย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย

สำหรับผู้นำบางคนการฝึกฝนอาจเริ่มจากการ ‘ฟัง’ ก่อน ลดการสั่งการ ลดการแสดงความคิดเห็นลง แต่ตั้งใจฟังตั้งคำถามให้มากขึ้น

ทั้งนี้ leadership ไม่ใช่แค่เรื่องของใครคนใดคนหนึ่ง BCG ระบุว่า leadership นั้นเป็นเหมือนกีฬาแบบทีม ทุกคนสามารถร่วมด้วยช่วยกันในการพัฒนาศักยภาพผู้นำของกันและกันได้ ไม่ว่าจะเป็นผ่านการ 피ดแบคอย่างทันที (in-the-moment feedback) และพัฒนาทักษะที่จำเป็นเพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยเฉพาะในยุค AI ที่การทำงานเป็นทีมอาจไม่ได้จำกัดอยู่ที่ มนุษย์ x มนุษย์อีกต่อไป แต่เรากำลังเข้าสู่ยุคที่เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์ AI การฝึกฝนอย่างตั้งใจในยุคนี้อาจหมายถึงการเรียนรู้ที่จะประสานการทำงานระหว่างมนุษย์และ AI ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การปลูกฝังพฤติกรรมใหม่ (Hardwire new behaviors)

ขั้นตอนสุดท้ายคือการทำให้เราไม่กลับไปอยู่ที่จุดเดิม ด้วยการปลูกฝังพฤติกรรมและวิธีคิดใหม่เหล่านี้ให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของทั้งผู้นำ ทีมงาน และวัฒนธรรมองค์กร เราคาดกันว่าจะสามารถปรับใช้ 3 แนวทางโดย BCG ให้เข้ากับบริบทยุค AI ได้บ้าง

๑. ออกแบบเพื่อการเปลี่ยนแปลง

คือการทำให้ขั้นตอนต่าง ๆ ง่ายขึ้น ในยุค AI อาจรวมไปถึงการปรับกระบวนการทำงาน การจัดโครงสร้างองค์กร และระบบสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อพฤติกรรมใหม่ในการใช้ AI อย่างเต็มที่

จึงเป็นเรื่องสำคัญที่เราจะต้องออกแบบกระบวนการทำงานให้เหมาะสม เช่น การลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น การส่งเสริมความร่วมมือข้ามสายงาน และการสร้างช่วงเวลาที่เปิดโอกาสให้แต่ละทีมได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเกี่ยวกับเรื่อง AI

๒. สร้างแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกต้อง

“What gets rewarded gets repeated” BCG ได้ระบุเอาไว้

ซึ่งรางวัลที่ว่านี้อาจไม่จำเป็นจะต้องเป็นรางวัลที่เป็นสิ่งของหรือเงินเสมอไป โดย McKinsey ได้ระบุไว้ใน [แนวทางการเร่ง AI Adoption](#) ว่าแรงจูงใจทั้งทางการเงินและทางสังคมก็มีความสำคัญในการส่งเสริมการนำ AI มาใช้จริงตั้งแต่สิ่งที่สำคัญกว่าคือ การให้รางวัลที่เน้นเรื่อง “การเรียนรู้” มากกว่าแค่การใช้งาน

ดังนั้นเมื่อเราสร้างแรงจูงใจทั้งผ่านการยอมรับและการให้รางวัลสำหรับการนำ AI มาใช้อย่างสร้างสรรค์ ก็จะช่วยสร้างวัฒนธรรมที่ผู้นำและทีมงานพร้อมทดลองและเรียนรู้

๓. เสริมแรงด้วยตัวกระตุ้น

“Consistency is key; this is where behavioral science comes in-BCG” เช่น การติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ จะช่วยรักษาความต่อเนื่องในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทำให้การเป็นผู้นำ AI-First ไม่ใช่แค่ความตั้งใจชั่วคราว แต่กลายเป็นนิสัยและนำไปสู่วัฒนธรรมองค์กรที่มั่นคง

โดยสรุป Framework ของ BCG นี้เป็นเครื่องมือสำคัญที่เราสามารถนำมาประยุกต์ใช้ ช่วยให้ผู้นำสามารถนำมาพัฒนา mindset และปรับพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการนำองค์กรสู่ความสำเร็จในยุค AI-First ได้อย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อย่าลืมว่า “Leadership Is About Doing – BCG” การเปลี่ยนแปลงจะเกิดผลได้ก็ต่อเมื่อคุณลงมือทำ

เตรียมพร้อมองค์กรสู่ยุค AI อย่างมั่นใจ

หากคุณกำลังมองหา Partner ที่พร้อมเข้าใจโจทย์ของธุรกิจคุณ และช่วยออกแบบการเรียนรู้ที่ทำให้ทั้งผู้บริหารและทีมของคุณสามารถสร้างคุณค่าจาก AI ได้จริง” Skooldio ยินดีเป็นส่วนหนึ่งในการร่วมขับเคลื่อน AI Transformation ให้เกิดขึ้นจริงในองค์กรของคุณ

เราทำงานร่วมกับองค์กรชั้นนำหลายแห่งในการออกแบบการฝึกอบรมด้าน AI ที่ไม่ใช่แค่เพื่อให้ผู้นำ เข้าใจ AI แต่สามารถตัดสินใจ พิจารณาปรับตัว และสร้างคุณค่าจาก AI ได้จริง