สรุปพัฒนาความรู้

# “ความท้าทายของผู้นำภาครัฐในยุค VUCA world”

## (The Challengesof Government Leaders in VUCA world)

ผ่านระบบการเรียนออนไลน์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA e-Learning)

บรรยายโดย รศ.ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์
ภาควิชาคอมพิวเตอร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

### การเปลี่ยนแปลง การเรียนรู้และเข้าใจโลกยุค VUCA world

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยี การแข่งขัน สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เศรษฐกิจ สถานการณ์เหล่านี้เรียกว่า “VUCA World” รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านนวัตกรรมอย่างพลิกผัน (Disruptive innovation) ใช้หลักการ 4 ประการดังนี้

| From | | To |
|---|---|---|
| V (Volatility) ความผันผวน ไม่สามารถคาดเดาได้ | V | V (Vision) วิสัยทัศน์ในการตัดสินใจ |
| U (Uncertainty) ความไม่แน่นอน ยากต่อการตัดสินใจ | U | U (Understanding) ความเข้าใจทั้งภายในและภายนอก |
| C (Complexity) ความซับซ้อน ที่มากขึ้นเรื่อย ๆ | C | C (Clarify) ความชัดเจนในการทำงาน |
| A (Ambiguity) ความคลุมเครือไม่ชัดเจน | A | A (Agility) ว่องไวและเท่ากัน |

### การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัล ในระดับประเทศ




ระยะที่ 1 Digital Foundation ประเทศไทยลงทุน และสร้างฐานรากในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ระยะที่ 2 Digital Thailand I: Inclusion ทุกภาคส่วนของประเทศไทยมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลตามแนวทางประชารัฐ

ระยะที่ 3 Digital Thailand II: Full Transformation ประเทศไทยก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระยะที่ 4 Global Digital Leadership ประเทศอยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้ว สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและคุณค่าทางสังคมอย่างยั่งยืน

## ยุทธศาสตร์ที่รัฐบาลกำหนด มี 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ
๒. ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
๓. สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
๔. ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล
๕. พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
๖. สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

## กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล

๑. พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕
๒. พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ.๒๕๖๒ ประกาศคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เรื่องธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ ๓๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๓
๓. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.๒๕๖๒
๔. พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ.๒๕๖๒
๕. พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์(๒๕๔๔-๒๕๖๓) ๔ ฉบับ
๖. พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการแบบปลอดภัยในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.๒๕๖๓

## ความท้าทายของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

| ความท้าท้ายเชิงเทคนิค | ความท้าทายเชิงผันแปร |
|---|---|
| ความหมาย : ปัญหาที่สามารถนิยามได้ชัดเจน แก้ไขได้โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญทำการแก้ไขได้ในระยะสั้น | ความหมาย : ปัญหาที่สามารถนิยามได้ชัดเจน แก้ไขได้โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญทำการแก้ไขได้ในระยะสั้น |
| ปัญหาเชิงเทคนิค(Technical Chalenge):<br>- นิยามได้ชัดเจน<br>- แก้ไขได้ด้วยผู้เชี่ยวชาญ<br>- แก้ไขได้ระยะสั้น<br>- ใช้อำนาจจัดการได้<br>- แก้ด้วยการเรียนรู้เชิงข้อมูล<br>- ใช้ความสามารถส่วนบุคคล<br>- เจอแรงต้านไม่เยอะสักเท่าไหร่ | ปัญหาเชิงเทคนิค(Adaptive Challenge):<br>- ยากต่อการนิยาม<br>- ไม่สามารถแก้ไขได้ด้วยผู้เชี่ยวชาญแต่แก้ได้ด้วยคน<br>- ใช้เวลานานกว่าจะสัมฤทธิ์ผล<br>- เปลี่ยนตั้งแต่ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม<br>- ต้องร่วมมือร่วมใจ |

## การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล (Digital Trnsformation)

๑. การปรับข้อมูลให้เป็นดิจิทัล (Digitization)
๒. ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี (Digitalzation)
๓. ปรับองค์กรให้เข้ากับเศรษฐกิจ (Digital Economy)

ภาครัฐมีการทำข้อมูลแบบเปิด (Open Government Data) ได้แก่ นักเขียนโปรแกรม นักวิเคราะห์ข้อมูลประชาชน หน่วยงานของรัฐ นักข่าว, สื่อมวลชน บริษัท Start-up

## การสร้างความเข้าใจและพัฒนาสมรรถนะของทีมงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์

ปัจจัยสำคัญที่จะปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล คือ คน ผู้นำต้องมีการปรับ Mindset ให้เป็น Digital Mindset ได้แก่

๑. Digital Techmology Building Blocks : ความเข้าเข้าใจเกี่ยวกับเทรโนโลยีดิจิทัล
๒. Thinking Patterns : การนำดิจิทัลไปประยุกต์ใช้กับงาน
๓. Digital Behaviors: การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เหมาะกับการทำงานบนแพลตฟอร์มดิจิทัล
๔. Data Driven Insights : การใช้ข้อมูลเป็นหลัก
๕. Value Creation : การสร้างคุณค่า

บุคลากรมีความสามารถแต่อาจมีกรอบที่ถูกวางไว้ เป็นลักษณะของ Fixed Mindset เราสามารถปรับเปลี่ยน Mindset จากเดิม เป็น Growth Mindset จึงต้องมีการขับเคลื่อนบุคลากรสามารถคิดอะไรใหม่ได้



| Fixed Mindset | Growth Mindset |
|---|---|
| ๑. ตั้งเป้าหมายเป็นผลงานที่สามารถบรรลุได้ไม่ยาก | ๑. ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาตัวเอง |
| ๒. ตัวเองเก่งเมื่อทำงานไม่ผิดพลาด ส่งก่อนเวลา | ๒. รู้สึกว่าตัวเองเก่ง เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย |
| ๓. ไม่กล้าเสนอความคิดเห็นเพราะกลัวตอบผิด | ๓. กล้าคิด กล้าถาม ไม่กลัวถูกใครมองว่าโง่ |
| ๔. เมื่อเจองานที่ยากจะคิดว่าฝีมือไม่ถึง | ๔. เมื่อเจองานยากจะอยากเรียนรู้และทำให้สำเร็จ |
| ๕. ใช้ปัญหาเป็นข้ออ้างในการล้มเลิกความตั้งใจ | ๕. เห็นปัญหาเป็นโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนา |
| ๖. ปฏิเสธคำวิพากษ์วิจารณ์เชิงลบที่ดีต่อตัวเอง | ๖. นำคำวิพากษ์วิจารณ์ไปปรับปรุง |
| ๗. เมื่อทำไม่สำเร็จจะรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง | ๗. เมื่อทำไม่สำเร็จจะพยายามหาวิธีแก้ปัญหาต่อไป |
| ๘. หวาดหวั่นเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ | ๘. นำข้อดีจากผู้ที่ประสบความสำเร็จมาปรับใช้ |

## การนำความรู้จากบทเรียนไปใช้ประโยชน์

จากการพัฒนาความรู้ผ่านระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ TDGA e-Learning หลักสูตร ความท้าทายของผู้นำภาครัฐในยุค VUCA world (The Challengesof Government Leaders in VUCA world) ได้เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดความท้าทายของผู้นำภาครัฐในยุค VUCA World ที่มีความสำคัญต่อการทำงาน ทักษะการใช้ชีวิต การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและส่งผลต่อองค์กร ทำให้เกิดมุมมอง ปรับเปลี่ยน วิธีการ และสร้างแนวคิด แนวทางในการพัฒนาตัวเอง ทีมงานและองค์กรให้เข้าสู่องค์กรยุคดิจิทัลได้ สามารถใช้ความเป็นผู้นำ (Leadership) ภายในตัวเองในรูปแบบต่างๆที่สอดคล้องกับสถานการณ์และเป้าหมายขององค์กรด้วยความเชื่อมั่น สามารถนำไปปรับใช้และพร้อมรับมือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ตลอดเวลา และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาหลักสูตรดังกล่าวไปให้คำแนะนำแก่ผู้รับบริการได้เบื้องต้น

ธัญญาภรณ์ สายกระสุน

(นางสาวธัญญาภรณ์ สายกระสุน)
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
ผู้สรุปรายงานพัฒนาความรู้
วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๙

สาคร เหมือนตา

(นายสาคร เหมือนตา)
ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินศรีสะเกษ
ผู้ตรวจรายงานพัฒนาความรู้
วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๖๙