

แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินพิษณุโลก

ด้วยข้าพเจ้า นายวัชรพงษ์ เนตรช่วงโชติ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ สังกัด สถานีพัฒนาที่ดินพิษณุโลก สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ หลักสูตร ผู้นำในยุค AI (Leadership in the Age of AI) ระหว่าง วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ เป็นเวลา ๑ วัน ณ ระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ กรมพัฒนาที่ดิน ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดย กองการเจ้าหน้าที่ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับพัฒนาความรู้ หลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. การพัฒนาความรู้ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์

- ๑) สร้างความตระหนักถึงบทบาทผู้นำในยุค AI เข้าใจว่าผู้นำไม่ใช่แค่ผู้ใช้เทคโนโลยี แต่เป็นผู้กำหนดทิศทางและสร้างวัฒนธรรมการใช้ AI ในองค์กร
- ๒) พัฒนาทักษะการใช้ AI เพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ใช้ AI ช่วยวิเคราะห์ข้อมูล ตัดสินใจ และออกแบบนโยบายได้อย่างแม่นยำและรวดเร็ว
- ๓) เสริมความเข้าใจด้านเทคโนโลยีและการจัดการข้อมูล รู้จักหลักการ Cloud-First, Data Governance, ความปลอดภัย และจริยธรรมในการใช้ AI
- ๔) ปลูกฝัง Digital Mindset และ Innovation Mindset เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ทดลองใช้ เทคโนโลยีใหม่ ๆ และนำไปต่อยอดเป็นนวัตกรรมบริการ
- ๕) เตรียมความพร้อมองค์กรสู่การเป็น AI-Ready Organization วางแผน Roadmap การใช้ AI ในระยะสั้น กลาง และยาว สร้างทีมผู้นำที่สามารถสืบทอดและขยายการใช้งาน AI ได้ต่อเนื่อง

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ มีดังนี้

- บทเรียนเชิงกลยุทธ์จาก TDGA เรื่อง ผู้นำในยุค AI (Leadership in the Age of AI) มีดังนี้
- ๑) ผู้นำที่ใช้ AI จะไปได้ไกลกว่า
“AI จะไม่แทนที่ผู้นำ แต่ผู้นำที่ใช้ AI จะไปได้ไกลกว่า” เป็นแนวคิดหลักที่ TDGA เน้นว่าผู้นำต้องเข้าใจและใช้ AI ให้เกิดประโยชน์ ไม่ใช่กลัวถูกแทน
การรู้จักเลือกใช้ AI ในการตัดสินใจ วิเคราะห์ข้อมูล และปรับปรุงบริการ จะช่วยสร้างความได้เปรียบอย่างยั่งยืน
 - ๒) ความเข้าใจเทคโนโลยี + กลยุทธ์การเปลี่ยนผ่าน
ผู้นำต้องมีความเข้าใจเชิงลึกทั้งด้านเทคโนโลยี AI และกลยุทธ์เพื่อผลักดัน “องค์กรดิจิทัล ไม่ใช่แค่รู้ว่า AI ทำอะไรได้ แต่ต้องประยุกต์นำมาใช้กับพันธกิจขององค์กร เช่น ลดขั้นตอนงาน ลดความซับซ้อน แล้วบูรณาการเข้ากับระบบเดิม
 - ๓) กลายเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leader)
หลักสูตร GCIO เน้นให้ผู้นำระดับ CIO เปลี่ยนบทบาทจาก “ผู้สนับสนุน” เป็น “ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change Leader)”
ต้องมีวิสัยทัศน์ที่มองเห็นภาพใหญ่ว่า AI และข้อมูลจะเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานอย่างไร และสามารถวางแผน ปรับนโยบายองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนั้น

๔) ยกระดับคลาวด์และธรรมาภิบาลข้อมูลในยุค AI

TDGA ส่งเสริมแนวนโยบาย “Cloud-First” ของภาครัฐ เพื่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลรองรับ AI รวมถึงการวางกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (data governance) ให้มั่นคง ปลอดภัย และพร้อมรองรับการวิเคราะห์ด้วย AI อย่างมีนโยบายและกฎหมายกำกับ

๕) Digital mindset + Innovation mindset

การเปลี่ยนผ่าน (Digital Transformation) ไม่ได้สำเร็จด้วยเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ต้องเริ่มจาก แนวคิด (mindset) ของผู้นำ

TDGA จึงเน้นฝึกให้ผู้นำเปิดรับนวัตกรรม ทดลอง AI เสริมความคิดเชิงนวัตกรรม (innovation) และปลูกฝังวัฒนธรรมยอมรับความเปลี่ยนแปลง

๑. TDWI AI Readiness Assessment

เป็นเครื่องมือออนไลน์ให้หน่วยงานประเมินความพร้อมในการนำ AI มาใช้ในองค์กร ประเมิน ๕ มิติหลัก เช่น เทคโนโลยี ด้านข้อมูล governance และวัฒนธรรมองค์กรพร้อมคู่มือช่วยแปลผล และแนะนำขั้นตอนพัฒนา

๒. กรอบความพร้อม ๔ ขั้นตอนของ Harvard Law School Forum

ใช้องค์กรระดับสูง (CEO, C-suite) ตรวจสอบ readiness:

- ๑) ประเมินพลัง/ทัศนคติ (drive, curiosity, systems thinking, social intelligence)
- ๒) ปลดล็อกศักยภาพผู้นำภายใน
- ๓) คัดเลือกผู้นำ AI-ready (เช่น Chief AI Officer)
- ๔) วางแผนสืบทอดผู้นำ AI ระยะยาว

กรณีภาครัฐ (TDGA)

นำแนวทาง Cloud-First และ data governance มาใช้ร่วมกับ AI จัดหลักสูตร “Leadership in the Age of AI” สำหรับผู้บริหารระดับหัวหน้าเพื่อฝึกวิสัยทัศน์ เชิงกลยุทธ์ และแนวคิดดิจิทัล แนวทางปฏิบัติแบบแนะนำ

๑. ประเมินระดับ readiness

เริ่มจาก TDWI AI Readiness Assessment เพื่อวัดสถานะปัจจุบันขององค์กร

๒. ประเมินความพร้อมของผู้บริหาร

ใช้กรอบ Harvard ตรวจสอบความพร้อมของ C-suite: drive, curiosity, systems thinking, social intelligence

๓. สร้าง roadmap การเปลี่ยนผ่าน

- ออกแบบกลยุทธ์คลาวด์และ data governance เสริมรับ AI
- ตั้งนโยบาย cloud-first + privacy/data governance ตาม TDGA

๔. พัฒนาทักษะและ mindset ของผู้นำ

- จัดอบรม “Leadership in the Age of AI” (TDGA)
- ส่งผู้นำเข้าค่าย Innovation Labs เพื่อเรียนรู้ tools, ทดลองใช้ AI

๕. สืบทอดและขยายการใช้ AI

- วางแผน succession หลักสูตร Chief AI Officer
- สร้างนโยบายองค์กร AI-ready เพื่อสืบทอดรุ่นต่อไป

สรุป

๑. เริ่มจาก ประเมิน readiness (TDWI, Harvard)

๒. สร้าง โครงสร้างรองรับ AI (cloud, governance)

๓. พัฒนา ผู้นำยุคใหม่ ให้ AI-savvy

๔. วางแผนสืบทอด และเตรียมองค์กรให้พร้อมรับอนาคต AI

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ต่อตนเอง ได้แก่

ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำในยุค AI (Leadership in the Age of AI) สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ฯ ครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

๔.๑ นำแนวคิด AI จะไม่แทนที่ผู้นำ แต่ผู้นำที่ใช้ AI จะไปได้ไกลกว่า ไปกำหนดทิศทางองค์กร ใช้ AI วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อกำหนดนโยบายและปรับกลยุทธ์

๔.๒ กำหนด AI Roadmap ขององค์กร เช่น

ระยะสั้น: ทดลองใช้ AI ในงานเอกสาร/งานบริการ

ระยะกลาง: เชื่อม AI กับฐานข้อมูลภายใน

ระยะยาว: ใช้ AI

- ประยุกต์ใช้ AI เพื่อลดขั้นตอนงาน ลดความซับซ้อน และเพิ่มความเร็ว
- สร้างระบบติดตามและประเมินผลโครงการ AI อย่างต่อเนื่อง
- ปลูกฝัง จริยธรรมในการใช้ AI เพื่อสร้างความไว้วางใจทั้งภายในและภายนอก
- เก็บข้อมูล feedback จากผู้ใช้และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำมาปรับปรุง

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๑ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงบุคลากรบางส่วนกังวลว่า AI จะมาแทนที่งานของตน

๕.๒ ขาดทักษะดิจิทัล ทีมงานไม่คุ้นเคย กับเครื่องมือ AI หรือไม่รู้วิธีประยุกต์ใช้กับงานจริง

๕.๓ ขาดความเข้าใจเรื่องจริยธรรม AI เสี่ยงใช้ AI อย่างไม่ถูกต้อง ทั้งด้านข้อมูลและเนื้อหา

๕.๔ ข้อมูลไม่พร้อมใช้ ข้อมูลกระจัดกระจาย ไม่มีมาตรฐาน หรือมีปัญหาคุณภาพ

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล

๖.๑ จัดให้มีการอบรมเพื่อให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและใช้ AI ได้จริง

๖.๒ จัดให้มีมาตรการความปลอดภัยไซเบอร์ ป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล และการโจมตี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายวัชรพงษ์ เนตรช่วงโชติ)

นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

ผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้