



บันทึกข้อความ

กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
เลขที่รับ..... ๓๐๑๔
วันที่..... ๑๔ มี.ย. ๖๗
เวลา..... ๑๑.๐๓

ส่วนราชการ กลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน โทร. ๑๗๖๐ ต่อ ๒๒๐๔

ที่ กษ ๐๘๓๗.๐๒/๕๕๗

วันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอสั่งสรุปรายงานการอบรม (e-learning) ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒

เรียน ผอ.กลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน

ตามที่ข้าพเจ้า นางวลีทิพย์ ธนัชชาคอนันต์ ได้เข้าเรียนหลักสูตร การพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ หลักสูตร “การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล”

ในการนี้ ได้ดำเนินการสรุปรายงานการเข้าเรียนหลักสูตร e-learning เสร็จเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๑ เรื่อง จึงขอสั่งสรุปรายงานการพัฒนาความรู้และใบประกาศนียบัตรมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางวลีทิพย์ ธนัชชาคอนันต์)
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

เรียน ผอ. กนผ.

เพื่อโปรดทราบและลงนามในเอกสารแนบ

(นางสาวอมรรัตน์ สระเพ็ชร)
นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการกลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน

ลงนามแล้ว

- ศก./รณก. รวบรวม

(นายชาคริต อินนระ)
ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
๑๔ มิ.ย. ๒๕๖๗

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ.....นางวลีทิพย์.....นามสกุล.....ธัญชยาศอนันต์.....
ตำแหน่ง.....นักวิชาการเกษตรชำนาญการ.....กลุ่ม/ฝ่าย.....กลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน.....
หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....
.....การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล.....
สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....
.....สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล.....
หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....
.....สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน).....
ตั้งแต่วันที่.....31.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ. 2567.....ถึงวันที่.....31.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ. 2567.....
เพื่อ ☒ อบรม ☐ สัมมนา ☐ อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

เพื่อให้การบริการภาครัฐตอบสนองความต้องการของประชาชน และภาคธุรกิจที่คาดหวังบริการที่ทันสมัย สะดวก
สบายและมีประสิทธิภาพ เพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงจำเป็นต้องมีการขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล โดย
มี 2 ประเด็นหลักที่ต้องคำนึงถึง คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Capabilities)

1.1 การบริการ เป็นเรื่องหลักของทุกหน่วยงานที่ต้องบริการประชาชน สิ่งที่ต้องพิจารณาคือ ต้นทุนที่ต้องลดลง
ประสิทธิภาพการบริการที่ต้องดีขึ้น ไม่ใช้การบริการรูปแบบเดิมแค่เปลี่ยนจากกระดาษเป็นดิจิทัล แต่ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลง
จริง ๆ เปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน สรรพากรของประเทศสวิตเซอร์แลนด์ดึงข้อมูลจากข้อมูลเดิมมาทำการคืนภาษีให้เองโดยที่
ประชาชนไม่ต้องกรอกข้อมูล

1.2 กระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันการสูญเสียและเกิดประโยชน์สูงสุด ถ้ามีหลายโครงการ เลือกจากกระบวนการ
ที่มีการใช้แรงงานมากต้นทุนสูงมาก่อน และทำให้ครบกระบวนการ

1.3 แนวทางการตัดสินใจ การพยากรณ์และการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจำนวนมาก ๆ ต้องทำอย่างระมัดระวังและเคารพ
สิทธิของประชาชน เช่น ข้อมูลประกันสังคม ทะเบียนราษฎร์ การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจจากหลาย ๆ แหล่งมาใช้ร่วมกัน

1.4 การเปิดเผยข้อมูล ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น สร้างความเชื่อมั่นต่อภาครัฐมากขึ้น เช่น
www.data.go.th

2. ตัวช่วยผลักดันสนับสนุน (Organization Enables)

2.1 ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลง ต้องมีการประเมินและสามารถปรับเปลี่ยนได้
และทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น

2.2 โครงสร้างและการกำกับดูแล และวัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง

2.3 ภาวะผู้นำ ศักยภาพ และวัฒนธรรม ต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปลุกฝังความคิดแบบดิจิทัล ให้ข้อมูลข่าวสาร
อย่างสม่ำเสมอ พัฒนาศักยภาพภาครัฐเอง หรือแสวงหาบุคลากรจากภายนอกผู้มีประสบการณ์การทำงาน

2.4 เทคโนโลยี ระบบเก่าที่มีอยู่ไม่ทันสมัย ไม่มีประสิทธิภาพ จะเปลี่ยนแปลงใหม่อย่างไร การเปลี่ยนแปลงที่มี

ความเสี่ยง หน่วยงานควรมี Blueprint หรือพิมพ์เขียวเดียวกันทั้งหน่วยงาน เพื่อพิจารณาว่าส่วนงานใดควรเร่งดำเนินการให้ครอบคลุมทั้งกระบวนการ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงไม่ล้มเหลว

การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล มี 6 ระดับ คือ

1. ทำแบบเดิม เมื่อไม่ตระหนักถึงความจำเป็น ก็จะทำแบบเดิมไปเรื่อย ๆ ไม่รับการเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
2. ทดลองและเรียนรู้ องค์กรเริ่มเห็นความสำคัญ ผู้บริหารเริ่มเห็นความแตกต่าง หาแนวทางเปลี่ยนแปลง
3. พัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง วางกลยุทธ์ด้านบุคลากร กระบวนการ เทคโนโลยี บทบาทหน้าที่ เริ่มเปลี่ยนแปลง อาจเริ่มเฉพาะกลุ่มโดยใช้ประชาชนรับบริการเป็นตัวตั้ง
4. ถึงเวลาเปลี่ยนแปลง สถานการณ์จะบังคับให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
5. เปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง ต้องอยู่ใน DNA ของทุกคนในองค์กร เพื่อให้อยู่ในรูปแบบใหม่ มาตรฐานใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีบทบาท
6. ต้องมีวัฒนธรรม โดยการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ต้องเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. Customer Experience ทำให้การบริการสาธารณะง่ายขึ้นรัฐบาลต้องมีแนวคิดที่ Citizen-Frist โดยมีการพัฒนาคุณภาพการบริการสาธารณะทุกชนิด
2. Public Value เพิ่มประสิทธิภาพให้กับงบประมาณที่ลงทุนในการจัดบริการ โดยนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ เช่น Block chain ในการติดตามการใช้งบประมาณตั้งแต่กระทรวงการคลังไปจนถึงหน่วยปฏิบัติที่มีการใช้เงินเพื่อเห็นการใช้จ่ายงบประมาณทั้งหมด
3. Citizen Security ทำให้เกิดความปลอดภัยกับข้อมูลของประชาชน
4. Future Workforce ปรับปรุงสมรรถนะของการบริการสาธารณะ และพัฒนาคนให้สามารถทำงานที่ซับซ้อนขึ้น เพื่อลดช่องว่างทางเศรษฐกิจและความเหลื่อมล้ำทางสังคม
5. Smart Infrastructure โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม

การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA)

เทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อทุกส่วนราชการในองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐและเอกชน จึงต้องการคนทำงานที่มีความรู้ความสามารถรวมทั้งหุ่นยนต์ AI ก็จะเข้ามาเป็นตัวแปรที่จะมีผลต่อตลาดแรงงานในอนาคต

การบริหารจัดการคนเพื่อองค์กรดิจิทัล

1. เรียนรู้จากภายนอก แต่มองภายในจากข้อเท็จจริง
2. เดินตามแผนที่วางไว้ แต่รับฟังเสียงรอบข้าง ทั้งเสียงจากภายในและภายนอกองค์กร
3. เตรียมแผนสำรองไว้ รองรับการเปลี่ยนแปลง
4. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรดิจิทัล ให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว
5. สร้างบุคลากรความสามารถพิเศษ อาจจ้างคนจากภายนอก และพัฒนาคนภายในองค์กรเอง

DNA : เป็นตัวเร่งให้องค์กรเปลี่ยนไปสู่ดิจิทัล ดังนั้น องค์กรควรเริ่มต้นจากการประเมินตนเองว่าองค์กรจะต้องเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลในระดับใด โดย DNA จะประกอบด้วย 23 ลักษณะ ซึ่งองค์กรควรมีการพัฒนาให้ครบเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล โดยแบ่งออกเป็น

1. การจัดการองค์กร (Organize)

- โครงสร้าง (Structure) : บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ การสั่งการ การตัดสินใจ
- ภายในสำนักงาน (Physical space) : อาคารสำนักงาน ตกแต่งภายใน ทรัพยากรที่ใช้ เครื่องมือสื่อสาร
- ภูมิศาสตร์ (Geography) สถานที่ตั้ง วัฒนธรรมท้องถิ่น เครือข่ายองค์กร เขตเวลา
- สมรรถนะ (Capabilities) สภาพเศรษฐกิจและการเงิน บุคลากร กลยุทธ์ การบริหาร เทคโนโลยี การปฏิบัติการ

2. การปฏิบัติการขององค์กร DNA โครงสร้างนโยบายมุ่งเน้นไปที่เรื่องใด (Operate)

-กระบวนการ (Process) การจัดการทั่วไป สินค้าและบริการ การตลาดและการขาย การบริหารงานบุคคล การจัดซื้อจัดจ้าง โลจิสติกส์ และการกระจายสินค้า

-การกำกับดูแล (Governance) บุคลากร/พนักงาน การจัดการ กระบวนการบริหาร กฎและระเบียบ ภาครัฐ ชุมชน ความเป็นนิติบุคคล

-เทคโนโลยี (Technology) : Infrastructure, Application, Data, Network, อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ศูนย์ข้อมูล การวิเคราะห์ การเก็บรักษา

-ความสามารถพิเศษ (Talent) : การพัฒนาบุคลากรตั้งแต่จ้างถึงเกษียณ ผลผลิตภาพ Talent ecosystem/ Co-employment Mobility/Demographics

3. พฤติกรรมขององค์กร DNA (Behave)

- ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง รูปแบบ พฤติกรรม ประสิทธิภาพ การสืบทอดและการบริหาร
- นโยบาย (policies) : การจ้าง/จรรยาบรรณ ผลประโยชน์และการตอบแทน ความมั่นคงและปลอดภัย

เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม การเงิน ลูกค้า Supplies, Ecosystem, partners

-การตอบแทน (Rewards) : แรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน ผลประโยชน์ การยอมรับนับถือ การยอมรับนับถือ แรงจูงใจ

-การบริหารประสิทธิภาพ (Performance management) : การวางแผน การฝึกสอนและการเสนอแนะ การให้คำปรึกษา การประเมินคุณค่า

การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน

ผู้นำที่มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของทุกองค์กร องค์กรต้องมุ่งเป้าไปที่ต้องแสวงหาและรักษาผู้นำในทุกระดับขององค์กร เพื่อผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารผู้นำที่มีศักยภาพหรือเก่ง และเหมาะกับองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ผู้นำต้องสามารถตอบสนองแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และทำงานร่วมกับผู้นำคนอื่น คนภายในและภายนอกองค์กร

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีการแข่งขันสูง

1. วัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญ
2. ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานการมุ่งเน้นผลงาน ช่วยให้การบรรลุเป้าหมายเร็วขึ้น
3. บริบทองค์กร สนับสนุนและเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรม

องค์ประกอบของการทำงานหรือร่วมทีมแบบข้ามหน่วยงาน

1. ต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ เพื่อดึงดูดความสามารถของแต่ละคนออกมา
2. ต้องพัฒนาผู้ร่วมทีมให้มีภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ต้องผลักดันให้ทีมเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมดิจิทัล

วัฒนธรรมดิจิทัล ไม่มีรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน ที่สามารถใช้กับทุกองค์กร แต่เมื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงาน ที่ประสบความสำเร็จจะมาจาก 5 ปัจจัย คือ

1. มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญกับหน่วยงานอื่นที่ต้องทำงานร่วมกัน มากกว่าภายใน
2. มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ กระจายการตัดสินใจลงไปถึงผู้ปฏิบัติงาน โดยมีแนวพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ เป็นตัว กำกับการตัดสินใจ
3. สนับสนุนการกล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว สนับสนุนให้เรียนรู้สิ่งใหม่ และเรียนรู้จากความผิดพลาด
4. เน้นการปฏิบัติงานมากกว่าการวางแผน เปลี่ยนการวางแผนจากระยะยาวเป็นระยะสั้น เพื่อทันการเปลี่ยนแปลง
5. ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานเดี่ยว แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน มีปฏิสัมพันธ์กันมากกว่า การทำงานแบบเดิม

การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ดังนี้

1. Articulate รู้ว่าองค์กรต้องเปลี่ยนอะไรจึงดี
2. Activate พัฒนาคุณลักษณะของผู้นำและนำพาพนักงานให้เปลี่ยนตาม
3. Align วางแนวทางเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่

การจัดการสถาปัตยกรรมองค์กร (พิมพ์เขียว มี 5 ส่วนประกอบ)

1. Business Architecture
2. Information Architecture
3. Application Architecture
4. Technical Architecture
5. Solution Architecture

การให้บริการดิจิทัล มี 6 ระดับ

ระดับ 0 Not a digital Service การดำเนินการการให้บริการตั้งแต่เริ่มให้บริการจนเสร็จไม่มีรูปแบบออนไลน์เลย

ระดับ 1 Digitally Supported Service การบริการบางส่วนออนไลน์ และผู้รับบริการดำเนินการเอง

ระดับ 2 Digital Service ผู้รับบริการดำเนินการผ่านออนไลน์

ระดับ 3 Fully Digitalized Service การให้บริการ ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการแบบออนไลน์ทั้งหมด

ระดับ 4 Managed Digitalized Service ให้บริการแบบออนไลน์ทั้งหมด ะมีบริหารตรวจติดตามการดำเนินการออนไลน์

ระดับ 5 Optimized Digitalized Service

ข้อตกลงระดับการให้บริการ เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินของผู้นำจ้างโดยประเด็นที่ควรกำหนด คือ

1. เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับการบริการในสัญญา
2. รายละเอียดการให้บริการ เป็นการแจ้งขอบเขตการบริการและรายละเอียดที่ผู้ให้บริการต้องปฏิบัติ
3. ระบุมาตรฐานการบริการที่ผู้ใช้บริการจะได้รับ
4. ระบุกลไกที่ใช้ประเมินว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่
5. การชดใช้ และ Service level Credits
6. มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากได้รับบริการต่ำกว่ามาตรฐาน

2.2 ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☒ ต่อตนเอง

ได้เรียนรู้การเปลี่ยนแปลง และเข้าใจในการเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล สามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ปฏิบัติงานในองค์กร ให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเน้นการทำงานร่วมกันมากกว่าทำงานเดี่ยว

☒ ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ใช้บูรณาการเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น เน้นการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ทราบถึงองค์ประกอบของการวางแผนงานการบริหารจัดการเทคโนโลยี เพื่อให้เข้าใจการเปลี่ยนแปลง เน้นการปฏิบัติมากกว่าการวางแผน เปลี่ยนการบริการระยะยาวเป็นระยะสั้น เพื่อทันการเปลี่ยนแปลง สะดวกรวดเร็ว เป้าหมายเพื่อข้อมูลที่ต้องส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจสำหรับภาคธุรกิจและประชาชน และยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

อินเทอร์เน็ตที่ทำงานไม่ค่อยเสถียร

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ควรมีการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติได้จริง

ลงชื่อ.....

(นางวลีทิพย์ ธนัชชาคอนันต์)

ตำแหน่ง..... นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

ผู้รายงาน

วันที่ ๑๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

ลงชื่อ.....

(นายชาคริต อินนระ)

ตำแหน่ง..... ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ ๑๕ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

วสิทิพย์ รัชชชายศอนันต์

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1 : 0 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ไว้ ณ วันที่ 17 มิ.ย. 2567

A. L.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สปร.)

Date: 2024-06-17T18:04:01.776+07:00

Reason: Confirm Certificate



022020-6