บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถานีพัฒนาที่ดินนนทบุรี โทรศัพท์ ๐ – ๒๕๙๕ – ๐๖๒๖

ที่ กษ ๐๘๐๘.๑๖/ ๕๗ **วันที่** ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอส่งแบบรายงานผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการผ่านสื่อการเรียนการสอน

เรียน ผอ.สพด.นนทบุรี

ตามที่ กรมฯ อนุมัติให้ข้าราชการ ภายในหน่วยงานของกรมพัฒนาที่ดินทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ฝึกอบรมพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๒ เรื่อง ของข้าราชการในรอบการประเมินที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ (ตุลาคม ๒๕๖๘ – มีนาคม ๒๕๖๙) นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้า ได้ทำการเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนการสอนในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ๒ เรื่อง คือ หลักสูตร **“การเปลี่ยนผ่านสู่องค์การดิจิทัล”** และ หลักสูตร **“ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence)”** จาก สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล Thailand Digital Government Academy เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งแบบสรุปความรู้ของการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ คือ หลักสูตร **“การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล”** พร้อมแนบประกาศนียบัตรที่ผ่านการเรียน ทั้ง ๒ หลักสูตรมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายวีรณัฐ ลียากาศ)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

แบบรายงานผลการพัฒนาองค์ความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑
รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙)
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ชื่อ – นามสกุล นายวีรณัฐ ลียากาศ **ตำแหน่ง** นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

สถานีพัฒนาที่ดิน นนทบุรี สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑

หัวข้อการพัฒนา "การเปลี่ยนผ่านสู่องค์การดิจิทัล"

สถานที่ ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ **วันที่** ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

หน่วยงานที่จัดอบรม สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (Thailand Digital Government Academy)

สรุปสาระสำคัญ

การเปลี่ยนผ่านสู่องค์การดิจิทัลเป็นกระบวนการปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างรอบด้าน ไม่ได้หมายถึงเพียงการนำระบบคอมพิวเตอร์หรือแอปพลิเคชันมาใช้แทนงานเอกสารเท่านั้น แต่เป็นการเปลี่ยนวิธีคิด (Mindset) วิธีทำงาน (Process) รูปแบบการบริหาร (Management) และวัฒนธรรมองค์กร (Culture) ให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมและเศรษฐกิจยุคดิจิทัล ในยุคที่ข้อมูลข่าวสารเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็วและประชาชนมีความคาดหวังสูงต่อการบริการของภาครัฐ องค์กรจึงต้องยกระดับตนเองให้สามารถตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเข้าถึงง่าย

๑. แนวคิดและความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านสู่องค์การดิจิทัล

โลกยุคดิจิทัลทำให้รูปแบบการใช้ชีวิตของประชาชนเปลี่ยนไปอย่างมาก การติดต่อสื่อสาร การทำธุรกรรม การรับข้อมูลข่าวสาร ล้วนเกิดขึ้นผ่านช่องทางออนไลน์ ภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้บริการ

สาธารณะสอดคล้องกับพฤติกรรมของประชาชน หากยังคงใช้รูปแบบการทำงานแบบเดิม อาจทำให้เกิดความล่าช้า สิ้นเปลืองงบประมาณ และไม่ตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริง

การขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลต้องคำนึงถึง ๒ มิติหลัก ได้แก่

(๑) สมรรถนะหลักขององค์กร (Core Capabilities) เป็นความสามารถพื้นฐานที่องค์กรต้องพัฒนาให้เข้มแข็ง ได้แก่

- การให้บริการที่มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง
- กระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนซ้ำซ้อน
- การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล (Data-driven decision)
- การจัดการข้อมูลและการสื่อสารอย่างโปร่งใสการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ

(๒) ปัจจัยสนับสนุนองค์กร (Organizational Enablers) เป็นกลไกที่ช่วยผลักดันให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจริง เช่น

- วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน
- โครงสร้างองค์กรและระบบกำกับดูแลที่เหมาะสม
- ภาวะผู้นำที่เข้าใจดิจิทัล
- บุคลากรที่มีศักยภาพ
- วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง
- โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่รองรับการทำงาน

๒. กระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล

การเปลี่ยนผ่านสู่องค์การดิจิทัลต้องอาศัยกระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ โดยสามารถแบ่งออกเป็นขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

ขั้นที่ ๑ การเตรียมความพร้อม

องค์กรต้องกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เห็นภาพอนาคตขององค์กรในยุคดิจิทัล ผู้นำต้องมีความมุ่งมั่นและสามารถสื่อสารเป้าหมายให้บุคลากรเข้าใจตรงกัน พร้อมทั้งจัดสรรทรัพยากรทั้งงบประมาณ บุคลากร และเครื่องมือให้เพียงพอ

ขั้นที่ ๒ การออกแบบการเปลี่ยนแปลง

เริ่มจากการกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการ (Outcome) วิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้บริการ (User Experience) อย่างรอบคอบ จากนั้นจัดทำแผนดำเนินงานหรือ Roadmap เพื่อกำหนดทิศทางและระยะเวลาในการพัฒนา

ขั้นที่ ๓ การจัดทำพิมพ์เขียวองค์กรดิจิทัล

กำหนดโครงสร้างระบบงาน กระบวนการ และเทคโนโลยีที่ต้องใช้ เชื่อมโยงยุทธศาสตร์องค์กรกับระบบสารสนเทศ เพื่อให้ทุกส่วนทำงานสอดคล้องกัน

ขั้นที่ ๔ การพัฒนา ทดลอง และปรับปรุง

ดำเนินการพัฒนาระบบ ทดลองใช้งาน ติดตามประเมินผล และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องมีบทบาทสำคัญในการกำกับทิศทางและแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงที

ขั้นที่ ๕ การนำไปใช้งานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เมื่อระบบพร้อมใช้งาน ต้องมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจแก่ผู้ใช้งาน พร้อมทั้งติดตามผลและพัฒนาเพิ่มเติมตามข้อเสนอแนะ เพราะการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลไม่มีจุดสิ้นสุดที่ตายตัว

๓. ปัจจัยแห่งความยั่งยืนขององค์กรดิจิทัล

การเป็นองค์กรดิจิทัลที่ยั่งยืนไม่ได้วัดจากการมีระบบออนไลน์จำนวนมาก แต่ต้องสะท้อนถึงคุณค่าที่ประชาชนได้รับ ปัจจัยสำคัญ ได้แก่

๑. ประสบการณ์ผู้ใช้บริการที่ดี (Customer Experience)

การบริการต้องง่าย สะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะบุคคล

๒. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

ลดต้นทุน ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

๓. ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล

มีมาตรการป้องกันข้อมูลรั่วไหลและคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

๔. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

บุคลากรต้องได้รับการฝึกอบรมและเสริมทักษะดิจิทัล

๕. โครงสร้างพื้นฐานที่รองรับอนาคต

ระบบเครือข่าย ฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ต้องมีความพร้อมและยืดหยุ่น

๔. การพัฒนาคนและ Digital DNA

หัวใจของการเปลี่ยนผ่านคือ “คน” องค์กรต้องสร้างบุคลากรที่มีทักษะดิจิทัลและมีคุณลักษณะสอดคล้องกับโลกยุคใหม่ หรือที่เรียกว่า Digital DNA ซึ่งครอบคลุมทั้งความสามารถด้านเทคโนโลยี ความคิดเชิงวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเป็นทีม และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ลักษณะสำคัญของบุคลากรยุคดิจิทัล ได้แก่

- เปิดรับการเปลี่ยนแปลง
- กล้าทดลองและเรียนรู้จากความผิดพลาด
- ใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ
- ทำงานร่วมกันได้หลากหลายรูปแบบ

๕. การทำงานแบบบูรณาการข้ามหน่วยงาน

การพัฒนาโครงการดิจิทัลมักเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน การทำงานแบบแยกส่วนจะทำให้เกิดความล่าช้าและซ้ำซ้อน ดังนั้นการสร้างทีมข้ามหน่วยงานจึงเป็นแนวทางสำคัญ

ทีมที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะดังนี้

- มีเป้าหมายร่วมกันชัดเจน
- สื่อสารเปิดเผยและตรงไปตรงมา
- มีผู้นำโครงการที่เข้าใจภาพรวม
- เคารพความแตกต่างของสมาชิกการพัฒนาคนและ Digital DNA

๖. วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

วัฒนธรรมดิจิทัลเป็นรากฐานที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นจริง องค์กรควรส่งเสริม

- การมุ่งเน้นผู้รับบริการมากกว่ากระบวนการภายใน
- การมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่บุคลากร
- การสนับสนุนการลงมือทำมากกว่าการรอคำสั่ง
- การทำงานร่วมกันมากกว่าการแข่งขันภายใน

๗. สถาปัตยกรรมองค์กรและบริการดิจิทัล

สถาปัตยกรรมองค์กรเป็นพิมพ์เขียวที่เชื่อมโยงยุทธศาสตร์กับระบบเทคโนโลยี ทำให้องค์กรมองเห็นภาพรวมของข้อมูล ระบบงาน แอปพลิเคชัน และโครงสร้างพื้นฐานด้านไอที ช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพ

ระดับของบริการดิจิทัลสามารถพัฒนาได้ตั้งแต่

- การให้ข้อมูลออนไลน์บางส่วน
- การทำธุรกรรมออนไลน์บางขั้นตอน
- การให้บริการครบวงจรผ่านระบบออนไลน์ทั้งหมด
- การติดตามและประเมินผลแบบดิจิทัล

๘. ข้อตกลงระดับการให้บริการ (SLA)

SLA เป็นเครื่องมือกำหนดมาตรฐาน คุณภาพ และระยะเวลาในการให้บริการ ช่วยสร้างความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้ให้และผู้รับบริการ อีกทั้งเป็นกลไกประเมินประสิทธิภาพและยกระดับคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปบทเรียน

การเปลี่ยนผ่านสู่องค์การดิจิทัลเป็นการปรับเปลี่ยนเชิงระบบที่ครอบคลุมทั้งยุทธศาสตร์ กระบวนการ เทคโนโลยี บุคลากร และวัฒนธรรมองค์กร ต้องอาศัยความมุ่งมั่นของผู้นำ ความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หากดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนและมีเป้าหมายชัดเจน องค์กรจะสามารถยกระดับการบริการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง อันจะนำไปสู่การพัฒนาภาครัฐที่เข้มแข็งและยั่งยืนในระยะยาวได้อย่างยั่งยืน

การนำไปใช้ประโยชน์

การเปลี่ยนผ่านสู่องค์การดิจิทัลเป็นแนวทางสำคัญที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการ**พัฒนาสถานีพัฒนาที่ดินนนทบุรี กรมพัฒนาที่ดิน** ได้อย่างเป็นรูปธรรม แม้จะเป็นหน่วยงานระดับพื้นที่และมีบุคลากรจำนวนไม่มาก แต่ด้วยความคล่องตัวในการบริหารจัดการ หากมีการกำหนดทิศทางที่ชัดเจน ก็สามารถยกระดับการทำงานให้มีประสิทธิภาพและทันสมัยมากยิ่งขึ้น

ในส่วนแรกควรดำเนินการคือการขับเคลื่อนงานด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization) หน่วยงานมีข้อมูลสำคัญจำนวนมาก เช่น ผลการวิเคราะห์ดินรายแปลง ข้อมูลเกษตรกร แผนที่การใช้ประโยชน์ที่ดิน และข้อมูลพื้นที่เสี่ยงน้ำท่วมหรือน้ำเค็ม หากนำข้อมูลเหล่านี้มาจัดเก็บในระบบดิจิทัลที่เป็นหมวดหมู่ สามารถสืบค้นและวิเคราะห์ได้ จะช่วยให้การวางแผนโครงการ การกำหนดพื้นที่เป้าหมาย และการให้คำแนะนำเกษตรกรมีความแม่นยำมากขึ้น ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า นอกจากนี้ยังสามารถใช้ข้อมูลย้อนหลังมาวิเคราะห์แนวโน้มปัญหาดิน เพื่อวางมาตรการเชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการบริหารจัดการภายใน ควรส่งเสริมการใช้เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ การจัดเก็บข้อมูลบนระบบกลาง และการประชุมหรือประสานงานผ่านระบบออนไลน์เมื่อเหมาะสม พร้อมทั้งพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง การกำหนดกรอบระยะเวลาให้บริการที่ชัดเจน เช่น ระยะเวลาออกผลวิเคราะห์ดิน หรือการตอบข้อซักถาม ก็จะช่วยยกระดับมาตรฐานการทำงานและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการ

สรุป การนำแนวคิดการเปลี่ยนผ่านสู่องค์การดิจิทัลมาปรับใช้กับ**สถานีพัฒนาที่ดินนนทบุรี** ไม่ได้หมายถึงการลงทุนด้านเทคโนโลยีขนาดใหญ่เท่านั้น แต่คือการปรับวิธีคิด วิธีทำงาน และการใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากดำเนินการอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมายชัดเจน หน่วยงานจะสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรภาครัฐระดับพื้นที่ที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของเกษตรกรได้อย่างยั่งยืน

ลงนาม.....

(นายวีรณัฐ ลียากาศ)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

ลงนาม.....

(นายพินิจ งาเนียม)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินนนทบุรี

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

คุณ วีรณัฐ ลียากาศ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน

การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2569

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

ed77b5b4

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)
Date: 2026-02-17T11:37:01.365+07:00

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

คุณ วีรณัฐ ลียากาศ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน

Digital Literacy : ความฉลาดทางดิจิทัล

(Digital Intelligence)

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:30 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2569

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

525aa64f

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)
Date: 2026-02-17T11:30:09.103+07:00