



## แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑

รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ชื่อ - นามสกุล นางสาวธัญนันท์ สุภาดา ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

หน่วยงาน สถานีพัฒนาที่ดินนครปฐม

หัวข้อการพัฒนา “การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล”

สถานที่ พัฒนาความรู้ผ่านระบบ e-learning ผ่าน <https://e-learning.dga.or.th/> วันที่ ๑๔ พฤษภาคม ๒๕๖๙

วิทยากร/ผู้ให้ความรู้ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

### สรุปสาระสำคัญ

เพื่อให้การบริการภาครัฐตอบสนองความต้องการของประชาชน และภาคธุรกิจที่คาดหวังบริการที่ทันสมัย สะดวกสบายมีประสิทธิภาพ เพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน จึงจำเป็นต้องมีการการขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล โดยมี ๒ ประเด็นหลักที่ต้องคำนึงถึง คือ

#### ๑. สมรรถนะหลัก (Core Capabilities)

๑. การบริการ เป็นเรื่องหลักของทุกหน่วยงานที่ต้องบริการประชาชน สิ่งที่ต้องพิจารณาคือ ต้นทุนที่ต้องลดลง ประสิทธิภาพการบริการที่ต้องดีขึ้น ไม่ใช้การบริการในรูปแบบเดิมแค่เปลี่ยนจากกระดาษเป็นดิจิทัล แต่ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงจริงๆ เปลี่ยนวิธีการคืบหน้า สรรพากรของประเทศสวีเดนแลนด์ดึงข้อมูลจากข้อมูลเดิมมาทำการคืบหน้าให้เองโดยที่ประชาชนไม่ต้องกรอกข้อมูล

๒. กระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันการสูญเสียและเกิดประโยชน์สูงสุด ถ้ามีหลายโครงการ เลือกจากกระบวนการที่มีการใช้แรงงานมากต้นทุนสูงมาก่อน และทำให้ครบกระบวนการ

๓. แนวทางการตัดสินใจ การพยากรณ์และการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูลจำนวนมากๆ ต้องทำอย่างระมัดระวังและเคารพสิทธิของประชาชน เช่น ข้อมูลประกันสังคม ทะเบียนราษฎร การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ จากหลายแหล่งมาใช้ร่วมกัน อากาศ สภาพการจราจร

๔. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น สร้างความเชื่อมั่นต่อภาครัฐมากขึ้น เช่น [www.data.go.th](http://www.data.go.th)

#### ๒. ตัวช่วยผลักดันสนับสนุน (Organizational Enablers)

๑. ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่เหมาะสมต่อยุคดิจิทัล การเปลี่ยนแปลง ต้องมีการประเมินและสามารถปรับเปลี่ยนได้ และมุ่งให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนมากขึ้น

๒. โครงสร้างและการกำกับดูแล และวัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. ภาวะผู้นำ คักยภาพ และวัฒนธรรม ต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปลุกฝังแนวคิดแบบดิจิทัล ให้ข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ สมรรถนะที่เป็นที่ต้องการในการเปลี่ยนผ่านไป เช่น พัฒนาบุคลากรรัฐเองหรือแสวงหาบุคคลจากภายนอกผู้มีประสบการณ์การทำงาน

๔. เทคโนโลยี ระบบเก่ามีอยู่แล้วไม่ทันสมัย ไม่มีประสิทธิภาพ จะเปลี่ยนแปลงใหม่อย่างไร การเปลี่ยนแปลงมีความเสี่ยง หน่วยงานควรมี Blueprint หรือพิมพ์เขียวเดียวกันทั้งหน่วยงาน เพื่อพิจารณาว่าส่วนงานใดควรเร่ง

ดำเนินการก่อน และดำเนินงานให้ครอบคลุมทั้งกระบวนการ เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านไม่ล้มเหลวลง อาจพิจารณาหรือเรียนรู้จากภาครัฐอื่นที่ประสบความสำเร็จ

### การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

จะต้องผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในทุกส่วนขององค์กร โดยจะเกิดการเปลี่ยนแปลงได้เมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง โดยการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล มี ๖ ระดับ ดังนี้

๑. ทำแบบเดิม เมื่อไม่ตระหนักถึงความจำเป็น ก็จะทำแบบเดิมไปเรื่อย ๆ ไม่รับรู้การเปลี่ยนแปลงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

๒. ทดลองและเรียนรู้ องค์กรก่อนเริ่มเห็นความสำคัญ ผู้บริหาร เริ่มเห็นความแตกต่าง หาแนวทางเปลี่ยนแปลง

๓. พัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง วางกลยุทธ์ด้านบุคลากร กระบวนการ และเทคโนโลยี บทบาทหน้าที่เริ่มเปลี่ยนแปลงไป อาจเริ่มเฉพาะกลุ่มก่อนโดยใช้ประชาชนผู้รับบริการเป็นตัวตั้ง

๔. ถึงเวลาเปลี่ยนแปลง สถานการณ์ จะบังคับให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

๕. เปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง ต้องอยู่ใน DNA ของทุกคนใน องค์กรเพื่อให้อยู่ในรูปแบบใหม่ มาตรฐานใหม่ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีบทบาท

๖. ต้องมีวัฒนธรรม โดยการแสวงหาความรู้ใหม่ ต้องอยู่ในชีวิตประจำวัน คิดอะไรใหม่

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ต้องเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ มีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. Customer Experience ทำให้การบริการสาธารณะง่ายขึ้น รัฐบาลต้องมีแนวคิดที่ Citizen-Frist โดยต้องพัฒนาคุณภาพการบริการสาธารณะทุกชนิด

๒. Public Value เพิ่มประสิทธิภาพให้กับงบประมาณที่ลงทุนในการจัดบริการ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เช่น ใช้ Block chain ในการติดตามการใช้งบประมาณตั้งแต่กระทรวงการคลัง ไปจนถึงหน่วยปฏิบัติที่มีการใช้เงินเพื่อเห็นการใช้จ่ายงบประมาณทั้งหมด

๓. Citizen Security ให้ความปลอดภัยกับข้อมูลของประชาชน ภาครัฐต้องปกป้องประชาชน จากการโจมตีต่างๆ

๔. Future Workforce ปรับปรุงสมรรถนะของการบริการสาธารณะ และพัฒนาคนให้สามารถทำงานที่ซับซ้อนขึ้น เพื่อลดช่องว่างทางเศรษฐกิจและความเหลื่อมล้ำทางสังคม

๕. Smart Infrastructure โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม

### การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA)

เทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อทุกส่วนในองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนทั้งภาครัฐและเอกชน จึงต้องการคนทำงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความสามารถพิเศษ รวมถึงหุ่นยนต์ AI ก็จะเข้ามาเป็นตัวแปรที่จะมีผลต่อตลาดแรงงานในอนาคต

### การบริหารจัดการคนเพื่อองค์กรดิจิทัล

๑. เรียนรู้จากภายนอก แต่มองภายในจากข้อเท็จจริง

๒. เดินตามแผนที่วางไว้ แต่รับฟังเสียงรอบข้าง ทั้งเสียงจากภายในและภายนอกองค์กร

๓. เตรียมแผนสำรองไว้ รองรับการเปลี่ยนแปลง

๔. ปรับโครงสร้างองค์กรให้เป็นกรดิจิทัล ให้สามารถทำงานได้รวดเร็วด้วยดิจิทัล

๕. สร้างบุคลากรความสามารถพิเศษ อาจจ้างคนจากภายนอก และพัฒนาคนภายในองค์กรเอง

**DNA** : เป็นตัวเร่งให้องค์กรเปลี่ยนผ่านไปสู่ดิจิทัล ดังนั้น องค์กรควรเริ่มต้นจากประเมินตนเองว่า องค์กรจะต้องเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลในระดับใด โดย DNA จะประกอบด้วย ๒๓ ลักษณะ ซึ่งองค์กรควรมีการพัฒนาให้ครบ เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล โดยแบ่งออกเป็น ๓ หัวข้อ คือ

#### การจัดการองค์กร (Organize) ขององค์กร DNA

โครงสร้าง (Structure) : บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ การสั่งการ การตัดสินใจ

ภายในสำนักงาน : อาคารสำนักงาน ตกแต่งภายใน ทรัพยากรที่ใช้ เครื่องมือสื่อสาร

ภูมิศาสตร์ : สถานที่ตั้ง วัฒนธรรมท้องถิ่น เครือข่ายองค์กร เขตเวลา

สมรรถนะ : สภาพเศรษฐกิจและการเงิน บุคลากร กลยุทธ์ การบริหาร เทคโนโลยี การปฏิบัติการ

#### การปฏิบัติงาน (Operate) ขององค์กร DNA โครงสร้างนโยบายมุ่งเน้นไปที่เรื่องใด

กระบวนการ : การจัดการทั่วไป, สินค้าและบริการ, การตลาดและการขาย, การบริหารงานบุคคล, การจัดซื้อจัดจ้าง, โลจิสติกส์ และการกระจายสินค้า

เทคโนโลยี : Infrastructure, Application, Data ,Network, อุปกรณ์คอมพิวเตอร์, ศูนย์ข้อมูล, การวิเคราะห์ , การเก็บรักษา

การกำกับดูแล : บุคลากร/พนักงาน, การจัดการ, กรรมการบริหาร, กฎระเบียบ, ภาครัฐชุมชน, ความเป็นนิติธรรม

ความสามารถพิเศษ : การพัฒนาบุคลากรตั้งแต่จ้างถึงเกษียณ ผลผลิต Talent ecosystem/  
Co-employment Mobility/Demographics

#### พฤติกรรม (Behave) ขององค์กร DNA

ภาวะผู้นำ : โครงสร้าง, รูปแบบ, พฤติกรรม, ประสิทธิภาพ, การสืบทอดการบริหาร

นโยบาย : การจ้าง/จรรยาบรรณ, ผลประโยชน์และการตอบแทน, ความมั่นคงและปลอดภัย, เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม, การเงิน, ลูกค้า, Suppliers, Ecosystem, Partners

การตอบแทน : แรงจูงใจที่เป็นตัวเงิน, ผลประโยชน์, การยอมรับนับถือ, แรงจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงิน

การบริหารประสิทธิภาพ : การวางแผน, การฝึกสอนและการเสนอแนะ, การให้คำปรึกษา การประเมินคุณค่า

#### การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน

ผู้นำที่มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของทุกองค์กร องค์กรต้องมุ่งเป้าไปที่ต้องแสวงหาและรักษาผู้นำในทุกระดับขององค์กร เพื่อผลักดันเป้าหมายขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารผู้นำที่มีศักยภาพหรือเก่งและเหมาะสมกับองค์กรเป็นสิ่งสำคัญมาก ผู้นำต้องสามารถตอบสนองแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร และทำงานร่วมกับผู้นำคนอื่นคนภายในและภายนอกองค์กร

**องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีการแข่งขันสูง (Hight Performance Culture)**

๑. วัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญ

๒. ผู้ปฏิบัติงานทำงานการมุ่งเน้นที่ผลงาน ช่วยให้การบรรลุเป้าหมายเร็วขึ้น ดูได้จาก

๓. บริบทองค์กรสนับสนุนและเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรม

### องค์ประกอบของการทำงานหรือร่วมทีมแบบข้ามหน่วยงาน

๑. ต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ เพื่อดึงความสามารถของแต่ละบุคคลออกมา
๒. ต้องพัฒนาผู้ร่วมทีมให้มีภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ต้องผลักดันให้ทีมเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง

### วัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture)

วัฒนธรรมดิจิทัล ไม่มีรูปแบบที่เป็นมาตรฐาน ที่สามารถใช้กับทุกองค์กร แต่เมื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จจะมาจาก ๕ ปัจจัย คือ

๑. มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญภายนอก (ลูกค้า และหน่วยงานอื่นที่ต้องทำงานร่วม) มากกว่าภายใน
๒. มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ กระจายการตัดสินใจลงให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีแนวพิจารณาในเรื่องต่างๆ เป็นตัวกำกับการตัดสินใจ
๓. สนับสนุนการกล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว สนับสนุนให้เรียนรู้สิ่งใหม่ และเรียนรู้จากความผิดพลาด
๔. เน้นการปฏิบัติงานมากกว่าการวางแผน เปลี่ยนการวางแผนจากระยะยาวเป็นระยะสั้นเพื่อทันการเปลี่ยนแปลง
๕. ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานเดี่ยว แลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกัน มีปฏิสัมพันธ์กันมากกว่าการทำงานแบบเดิม

### การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล มีขั้นตอนสำคัญ ดังนี้

๑. Articulate รู้ว่าองค์กรต้องเปลี่ยนอะไรจึงดี
๒. Activate พัฒนาคุณลักษณะของผู้นำและนำพาพนักงานให้เปลี่ยนตาม
๓. Align วางแนวทางเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่

### การจัดการสถาปัตยกรรมองค์กร คือ

พิมพ์เขียวโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศ มี ๕ ส่วนประกอบ ได้แก่

๑. Business Architecture
๒. Information Architecture
๓. Application Architecture
๔. Technical Architecture
๕. Solution Architecture

### การให้บริการดิจิทัล (Digital Service Maturity Model) มี ๖ ระดับ

ระดับที่ ๐ Not a Digital Service การดำเนินการให้บริการตั้งแต่เริ่มให้บริการจนแล้วเสร็จไม่มีรูปแบบออนไลน์เลย

ระดับที่ ๑ Digitally Supported Service การบริการบางส่วนออนไลน์ และผู้รับบริการดำเนินการเอง

ระดับที่ ๒ Digital Service ผู้รับบริการดำเนินการผ่านออนไลน์

ระดับที่ ๓ Fully Digitallized Service การให้บริการ ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการดำเนินการแบบออนไลน์

ทั้งหมด

ระดับที่ ๔ Managed Digitalized Service ให้บริการแบบออนไลน์ทั้งหมด และมีการบริหารจัดการตรวจสอบติดตามการดำเนินแบบออนไลน์

ระดับที่ ๕ Optimized Digitalized Service

ข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement ) เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินของผู้ว่าจ้างโดยประเด็นที่ควรกำหนด คือ

๑. เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับจากการให้บริการในสัญญานี้
๒. รายละเอียดการให้บริการ เป็นการแจ้งขอบเขตการบริการและรายละเอียดที่ผู้ให้บริการต้องปฏิบัติ
๓. ระบุมาตรฐานการบริการที่ผู้ใช้บริการจะได้รับ
๔. ระบุกลไกที่ใช้ประเมินว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่
๕. การชดใช้และ Service Level Credits เป็นการกระตุ้นให้ผู้บริการให้สูงกว่ามาตรฐาน เพื่อเพิ่มเครดิตและเป็นข้อมูลประเมินในการต่อสัญญา
๖. มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้หากการให้บริการ หากการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐาน

(ลงนาม).....

(นางสาวธัญนันท์ สุภาดาว)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

(ลงนาม).....

(นางสาวนรินทร์พร นาเมือง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินนครปฐม  
ผู้รับรองผลการพัฒนาความรู้

# ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ธัญญ์ สุกาดาว

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน  
การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล  
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)  
ให้ ณ วันที่ 14 พฤษภาคม 2569



( นางไอรดา เหลืองวิไล )

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล  
รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



7807a5e5

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)  
Date: 2026-05-14T12:29:22.944+07:00

# ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ธัญนัทน์ สุภาดาว

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน

เรียนรู้ Prompt Engineering สู่ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ AI

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:30 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล  
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)  
ให้ ณ วันที่ 25 พฤษภาคม 2569

*Ah.*

( นางไอรดา เหลืองวิไล )

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สปร.)  
Date: 2026-05-25T16:27:41.905+07:00

d4fd50e9