

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑
รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ เม.ย. ๒๕๖๗ – ๓๐ ก.ย. ๒๕๖๗
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ-นามสกุล นางสาวสุภาภรณ์ นามบุญสา ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
กลุ่ม/ฝ่าย สถานีพัฒนาที่ดินกรุงเทพมหานคร
หัวข้อการพัฒนา หลักสูตร การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล
สถานที่ เรียน online วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗
วิทยากร/ผู้ให้ความรู้ สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ หรือ TDGA
หน่วยงานที่จัดอบรม สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ หรือ TDGA
สรุปสาระสำคัญ

การพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เป็นการศึกษาแนวทางการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความคิด การพัฒนาคน การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการขับเคลื่อนไปสู่อรัฐบาลดิจิทัล ได้แก่

๑. การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล

การเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลทำให้เกิดการบริการที่ทันสมัย และเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีประเด็นหลักที่ต้องพิจารณา ได้แก่

๑. Core Capabilities สมรรถนะหลัก ๔ ประการ คือ การบริการ กระบวนการปฏิบัติงาน แนวทางที่ใช้ตัดสินใจ และข้อมูลข่าวสาร โดยมุ่งการเพิ่มประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการทำงาน เช่น สรรพากรประเทศนอร์เวย์ มีระบบการคำนวณภาษีให้เสร็จ โดยประชาชนผู้มีหน้าที่เสียภาษี ตรวจสอบและยืนยันเท่านั้น

๒. Organizational Enablers ตัวช่วยสนับสนุน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ โครงสร้างและการกำกับดูแล ภาวะผู้นำ ศักยภาพและวัฒนธรรม และเทคโนโลยี

๒. บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล เป็นเรื่องยาก และท้าทายในทุกองค์กร เพราะการเปลี่ยนแปลงนี้จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง ท้าทายความเป็นอยู่แบบเดิม ๆ โดยการเปลี่ยนแปลงมี ๖ ระดับ ดังนี้

๑. ทำแบบเดิม ไม่นำมาเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง
๒. ทดลอง และเรียนรู้ มีคนเห็นความแตกต่าง เริ่มอยากเปลี่ยนแปลง
๓. พัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง วางกลยุทธ์ด้านบุคลากร กระบวนการเทคโนโลยี อาจเริ่มเฉพาะกลุ่มก่อน
๔. ถึงเวลาเปลี่ยนแปลง
๕. เปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง อยู่ใน DNA ขององค์กร และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องมีบทบาท
๖. ต้องมีนวัตกรรม หาความรู้ คิดอะไรใหม่ๆ เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน

๓. การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

ต้องมีการปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิด มุมมองคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงสุดต่อประชาชน มีวิสัยทัศน์เปิดกว้างต่อสาธารณะ โดยมีองค์ประกอบ ๕ ประการ ดังนี้

๑. Customer Experience ทำให้การใช้บริการสาธารณะง่ายขึ้น
๒. Public Value เพิ่มประสิทธิภาพให้กับงบประมาณที่ลงทุนในการจัดบริการ
๓. Citizen Security ให้ความปลอดภัยกับข้อมูลของประชาชน
๔. Future Workforce ปรับปรุงสมรรถนะของการบริการสาธารณะ และพัฒนาคนให้เหมาะสมกับเทคโนโลยี
๕. Smart Infrastructure โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะ ช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจ และสังคม

๔. การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA)

ยุคดิจิทัลประชาชนเข้าถึงเทคโนโลยีได้ง่าย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐ และเอกชน ส่งผลให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัว มีการสร้างคนเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัล วิธีบริหารจัดการคนเพื่อองค์กรดิจิทัลนั้นมีดังนี้

๑. เรียนรู้จากภายนอก แต่มองภายในจากข้อเท็จจริง
๒. เดินตามแผน แต่รับฟังเสียงรอบข้าง
๓. เตรียมแผนสำรองไว้
๔. ปรับโครงสร้างการทำงานให้เป็นองค์กรดิจิทัล
๕. การสร้างบุคลากรความสามารถพิเศษ

๕. การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีผลต่อเศรษฐกิจการเมือง และสังคมที่มีความซับซ้อนอ่อนไหว เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว คาดเดายาก ผู้นำที่มีศักยภาพเป็นสิ่งที่ต้องการของทุกคน เพื่อให้คนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และข้ามหน่วยงานได้ จึงต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และมีความพยายามสูง (High Performance Culture) โดยมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ผู้ปฏิบัติงานทำงานมุ่งมั่นที่ผลงาน และบริบทองค์กรสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรม

องค์ประกอบของการทำงาน หรือการร่วมทีมแบบข้ามหน่วยงาน มีดังนี้

๑. สร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ เพื่อดึงความสามารถของแต่ละบุคคลออกมา
๒. พัฒนาผู้ร่วมทีมให้มีภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร และทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ผลักดันให้ทีมเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง

๖. วัฒนธรรมดิจิทัล

องค์กรดิจิทัลไม่ได้หมายถึงการมีบริการ ผลิตภัณฑ์ดิจิทัล เครื่องมือดิจิทัล หรือการปฏิบัติงานหลักขององค์กรโดยเทคโนโลยีเพียงเท่านั้น แต่บุคลากรในองค์กรต้องคิดแบบดิจิทัล หรือมีวัฒนธรรมดิจิทัลด้วย ปัจจัยของวัฒนธรรมดิจิทัลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ๕ ประการ ได้แก่

๑. มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญภายนอก ทั้งลูกค้า หน่วยงานอื่นที่ต้องทำงานร่วมกัน
๒. มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ กระจายการตัดสินใจลงไปถึงกับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีแนวทางการพิจารณาในเรื่องต่างๆ เป็นตัวกำกับกับการตัดสินใจ

๓. สนับสนุน กล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว ให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ กล้าที่จะพลาดและลุกขึ้นอย่างรวดเร็ว เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นมากกว่ากลัวการเสียหน้า เสียตำแหน่งแบบเดิม ๆ

๔. เน้นปฏิบัติมากกว่าวางแผน สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และบริการให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

๕. ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานคนเดียว ต้องมีความโปร่งใส และมีปฏิสัมพันธ์กันมากกว่าการทำงานแบบดั้งเดิม

๗. การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร

สถาปัตยกรรมองค์กรหรือ Enterprise Architecture คือพิมพ์เขียวโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดย Business architecture แสดงโครงสร้างการจัดเก็บข้อมูล การแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างระบบต่างๆ ในระบบนิเวศด้วย

๘. บริการเทคโนโลยีดิจิทัล

การบริการที่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการให้บริการ โดยบริการดิจิทัลอยู่ระดับ ๒ ขึ้นไป ระดับการบริการมี ๖ ระดับ ดังนี้

ระดับ ๐ Not a Digital Service ไม่มีบริการออนไลน์ เป็นการลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบ

ระดับ ๑ Digitally Supported Service การบริการบางส่วนออนไลน์ และบางส่วนผู้รับบริการต้องลงมือทำเอง

ระดับ ๒ Digital Service ผู้รับบริการทำผ่านออนไลน์ แต่มีบางส่วนที่ผู้ปฏิบัติต้องลงมือทำเอง

ระดับ ๓ Fully Digitalized Service ออนไลน์ทั้งหมด

ระดับ ๔ Managed Digitalized Service ออนไลน์ทั้งหมดรวมถึงการตรวจ ติดตาม บริหารจัดการ ดำเนินการแบบออนไลน์

ระดับ ๕ Optimized Digitalized Service เป็นระดับที่สูงที่สุด มีการบริการเหมือนระดับ ๔ เพิ่มเติมการพัฒนากิจกรรมอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง

๙. Service Level Agreement (SLA) ข้อตกลงระดับการให้บริการ

เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาการให้บริการที่กำหนดระดับ และมาตรฐานการให้บริการ อาจเป็นการบริการจากหน่วยงานภายนอก ระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน หรือหน่วยงานภาครัฐให้บริการกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกก็ได้

ประเด็นที่ควรกำหนดใน SLA มีดังนี้

๑. เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับจากการให้บริการในสัญญานี้

๒. รายละเอียดการให้บริการ บริการนี้คืออะไร ทำที่ไหน ให้กับใคร ทำเมื่อใด

๓. ระบุมาตรฐานการบริการที่ผู้ให้บริการจะได้รับ

๔. ระบุกลไกที่ใช้ประเมินการให้บริการว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร

๕. ข้อตกลงการชดเชย และ Service Level Credits

๖. มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่รับได้ต่อเนื่องกัน

เอกสารข้อตกลง SLA ประกอบด้วย

๑. ภาพรวมของข้อตกลง
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายบริการ
๓. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามข้อตกลงนี้
๔. ระยะเวลาการบริการ
๕. ข้อตกลงการให้บริการ
๖. การบริหารจัดการการบริการ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้

การเรียนรู้ผ่านสื่อการเรียนการสอน เรื่อง การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ทำให้เกิดแนวทางการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความคิด การพัฒนาคน การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล และการบริหารจัดการเทคโนโลยี ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานคนเดียว ต้องมีความโปร่งใส เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานทั้งภายใน และระหว่างหน่วยงาน สร้างการมีส่วนร่วมระหว่างประชาชนกับภาครัฐ

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

.....
.....
.....
.....

(ลงนาม).....

(นางสาวสุภาภรณ์ นามบุญสา)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

(ลงนาม).....

(นางสาวนันทฐา ทักษ์รัตนศรีณย์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินกรุงเทพมหานคร

ผู้รับรองผลการพัฒนาความรู้

ภาคผนวก



ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

สุภาภรณ์ นามบุญสา

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1:0 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ไว้ ณ วันที่ 11 ก.ค. 2567

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



a1267704

Issued by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพฐ.)
Date: 2024-07-11 10:22:01.191+07:00

Issuance: Confirm Certificate



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวสุภาภรณ์ นามบุญสา

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร “ปฐพีวิทยาพื้นฐาน”

รุ่นที่ 2/2567 : เมษายน 2567 - กันยายน 2567

(นายปราโมทย์ ยาใจ)

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน