

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
ชื่อ.....นางสาวเนตรนภา.....นามสกุล.....ภาควิเศษ..... ตำแหน่ง.....นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ.....กลุ่ม/ฝ่าย.....กลุ่มวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดิน..... หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ยุคดิจิทัล..... สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้.....E-training..... หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/ประชุม/สัมมนา.....สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล..... ตั้งแต่วันที่.....13.....เดือน.....พฤษภาคม.....พ.ศ.....2569.....ถึงวันที่.....2.....เดือน.....มิถุนายน.....พ.ศ.....2569..... เพื่อ ☒ อบรม ☐ สัมมนา ☐ อื่น ๆ ระบุ.....
ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้
2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ เนื้อหาสาระสำคัญ วัตถุประสงค์การอบรม มีดังนี้ 1. เพื่อสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่รัฐบาลดิจิทัล 2. เพื่อสร้างความเข้าใจในการเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล 3. เพื่อสร้างความรู้ในองค์ประกอบของสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางการออกแบบ เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล 4. เพื่อสร้างความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและมาตรฐานการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ 5. เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้ การขับเคลื่อนที่เปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัล การเปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัลทำให้เกิดการบริการที่ทันสมัย และสามารถเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมของ ภาคประชาชน โดยมีหลักในการพิจารณา ดังนี้ 1. Core Capabilities สมรรถนะหลัก 4 ประเภท คือ การบริการ กระบวนการปฏิบัติงาน แนวทางที่ ใช้ในการตัดสินใจ และข้อมูลข่าวสาร โดยมุ่งเน้นในการเพิ่มประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการทำงาน เช่น สรรพากรของ ประเทศนอร์เวย์ มีระบบการคำนวณภาษีให้เสร็จ โดยประชาชนผู้มีหน้าที่เสียภาษีมีหน้าที่ในการตรวจสอบและ ยืนยันเท่านั้น 2. Organizational Enablers ตัวช่วยสนับสนุน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ โครงสร้างและการ กำกับดูแลภาวะผู้นำ ศักยภาพและวัฒนธรรม และเทคโนโลยี การบริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรรัฐบาลดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล อาจเป็นเรื่องยากและท้าทายสำหรับหลาย ๆ องค์กร เพราะการเปลี่ยนแปลง มักเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง ที่มีความท้าทายลักษณะที่เป็นอยู่แบบเดิม โดยการเปลี่ยนแปลง มี 6 ระดับ คือ 1. ทำแบบเดิม ไม่นำมาเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง 2. ทดลองและเรียนรู้ มีความเห็นที่แตกต่างไป เริ่มอยากมีการเปลี่ยนแปลง

3. พัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง วางกลยุทธ์ด้านบุคลากร กระบวนการเทคโนโลยี อาจจะเริ่มเฉพาะกลุ่มก่อนที่จะมีการขยายผลต่อไป

4. ถึงเวลาของการเปลี่ยนแปลง

5. เปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง อยู่ใน DNA ขององค์กร (Corporate DNA) และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้นำองค์กรต้องมึบทบาทในการเปลี่ยนแปลง

6. ต้องมีนวัตกรรม หาคำความรู้ คิดอะไรใหม่ เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนนั้น ต้องมีการปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิด มุมมอง และประสิทธิภาพสูงสุดต่อประชาชน มีวิสัยทัศน์เปิดกว้างต่อสาธารณะ โดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. Customer Experience ทำให้การใช้บริการสาธารณะง่ายขึ้น ต้องคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก

2. Public Value เพิ่มประสิทธิภาพให้กับงบประมาณที่ลงทุนในการจัดบริการ เช่น มีการใช้ Block Chain ติดตามการใช้งบประมาณ การนำเทคโนโลยี RPA (Robotic Process Automation) หรือการใช้ "หุ่นยนต์ซอฟต์แวร์" จำลองการทำงานของมนุษย์มาใช้กับงานที่ต้องทำซ้ำ ๆ

3. Citizen Security ให้ความปลอดภัยกับข้อมูลของประชาชน

4. Future Workforce พัฒนาคนให้เหมาะสมกับเทคโนโลยี

5. Smart Infrastructure โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะ ช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม

การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่

ยุคดิจิทัลทำให้คนเข้าถึงเทคโนโลยีได้โดยง่ายและสะดวก ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐและเอกชน มีผลให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัว องค์กรต้องมีการสร้างคนเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัล วิธีบริหารจัดการคนเพื่อองค์กรดิจิทัล มีดังนี้

1. ต้องมีการเรียนรู้จากภายนอก แต่มองภายในจากข้อเท็จจริง

2. เดินตามแผน และรับฟังเสียงรอบข้าง

3. เตรียมแผนสำรองไว้

4. ปรับโครงสร้างการทำงานให้เป็นองค์กรดิจิทัล

5. การสร้างบุคลากรความสามารถพิเศษ

การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีผลต่อเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่มีความซับซ้อน และ มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว คาดเดายาก ผู้นำที่มีศักยภาพจึงเป็นที่ต้องการของทุกคน เพื่อให้คนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและข้ามหน่วยงานได้ ด้วยวัฒนธรรมแบบใหม่ที่เศรษฐกิจผันผวน เทคโนโลยีก้าวหน้า และ มีการแข่งขันสูง จึงต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีความพยายามสูง (High Performance Culture) โดยมี วัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ผู้ปฏิบัติงานทำงานมุ่งมั่นที่ผลงาน และบริบทองค์กรสนับสนุนและส่งเสริม ให้เกิดวัฒนธรรม

นอกจากนี้องค์ประกอบของการทำงานหรือการร่วมทีมแบบข้ามหน่วยงานต้องมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ เพื่อดึงความสามารถของแต่ละบุคคลออกมา

2. ต้องพัฒนาผู้ร่วมทีมให้มีภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร และทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ต้องผลักดันให้ทีมเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมดิจิทัล

องค์กรดิจิทัล ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่มีบริการหรือผลิตภัณฑ์ดิจิทัลหรือว่ามีการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า มีเครื่องมือดิจิทัลหรือการปฏิบัติงานหลักขององค์กรโดยเทคโนโลยีเพียงเท่านั้น แต่บุคลากรในองค์กรต้องคิดแบบดิจิทัล หรือมีวัฒนธรรมดิจิทัลด้วย แม้ว่าวัฒนธรรมดิจิทัลไม่ได้มีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งขององค์กร แต่มี

ปัจจัยของวัฒนธรรม ดิจิทัลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ 5 ประการ ได้แก่

1. มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญภายนอก ทั้งลูกค้า หน่วยงานอื่นที่ต้องทำงานร่วมกัน
2. มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการกระจายการตัดสินใจลงไปถึงกับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีแนวพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ เป็นตัวกำกับหรือกำหนดการตัดสินใจ
3. สนับสนุนให้กล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว ให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ กล้าที่จะพลาดและแก้ไขความผิดพลาดอย่างรวดเร็ว เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นมากกว่ากลัวการเสียหาย เสียตำแหน่งแบบเดิม ๆ
4. เน้นปฏิบัติมากกว่าวางแผน สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
5. ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าแบบเดี่ยว ต้องมีความโปร่งใสมากกว่า และมีปฏิสัมพันธ์กันมากกว่าการทำงานแบบดั้งเดิม

การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร

สถาปัตยกรรมองค์กรหรือ Enterprise Architecture คือพิมพ์เขียวโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร ขั้วเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดย Business architecture แสดงโครงสร้างการจัดเก็บข้อมูล และการแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างระบบต่าง ๆ ในระบบนิเวศด้วย Information Architecture Application Architecture เป็นตัวแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอะไรบ้าง ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและเชื่อมต่อระบบ Technical Architecture จะบอกถึง Hardware Network และ Software ที่ใช้ในองค์กร สถาปัตยกรรมทั้ง 4 นี้ เป็นกลไกตอบสนองการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร การพัฒนาสถาปัตยกรรมองค์กรต้องมีการวางแผนงาน ดำเนินงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ในอนาคต โดยต้องระบุขอบเขตที่จะจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร คัดเลือกกิจกรรมพื้นที่หลักที่จะดำเนินการทำเป็นโมเดลหรือแบบจำลองขึ้นมา และออกแบบสถาปัตยกรรม ซึ่งการออกแบบสถาปัตยกรรมมี 4 ขั้นตอน คือ

1. คัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของ Architectural Models
2. จัดระบบ Architectural Models ภายใต้ Framework ที่กำหนดไว้
3. พัฒนา Architectural Models ตามที่กำหนดกระบวนการการทำงานไว้
4. ขอบเขตงานขององค์กรจะเป็นไปตาม Architectural Models ที่ออกแบบไว้

บริการเทคโนโลยีดิจิทัล

บริการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การบริการที่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการให้บริการ โดยบริการดิจิทัลอยู่ระดับ 2 ขึ้นไปซึ่งโมเดลระดับบริการมีตั้งแต่ ระดับ 0 - 6 ดังนี้

ระดับ 0 Not a Digital Service ไม่มีบริการออนไลน์เลย เป็นการลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบ

ระดับ 1 Digitally Supported Service การบริการบางส่วนออนไลน์ และบางส่วนผู้รับบริการต้องลงมือทำเอง

ระดับ 2 Digital Service ผู้รับบริการทำผ่านออนไลน์ แต่มีบางส่วนที่ผู้ปฏิบัติต้องลงมือทำเอง

ระดับ 3 Fully Digitalized Service เป็นออนไลน์ทั้งหมด

ระดับ 4 Managed Digitalized Service เป็นออนไลน์ทั้งหมดรวมถึงการตรวจ ติดตามบริหารจัดการ ดำเนินการแบบออนไลน์ด้วยเช่นกัน

ระดับ 5 Optimized Digitalized Service เป็นระดับที่สูงที่สุด มีการบริการเหมือนระดับ 4 แต่เพิ่มการพัฒนากิจกรรมนั้น ๆ อย่างต่อเนื่อง

Service Level Agreement (SLA) ข้อตกลงระดับการให้บริการ

ข้อตกลงระดับการให้บริการเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาการให้บริการที่กำหนดระดับ และมาตรฐานการให้บริการ อาจเป็นการบริการจากหน่วยงานภายนอก หรือระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน หรือ

หน่วยงานภาครัฐให้บริการกับ หน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกได้ โดย Service Level Credits เป็นแนวทางที่สำคัญให้ผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการสื่อสารได้อย่างมีความเข้าใจตรงกัน Service Level Credits เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพการบริการของผู้ให้บริการ หากบริการได้ดีก็สามารถเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุนให้กับผู้ว่าจ้างได้ การมี Service Level Credits นั้น จะทำให้ผู้ว่าจ้างเกิดความมั่นใจว่าผู้ให้บริการจะให้บริการตามที่ผู้ว่าจ้างต้องการได้ ดังนี้

1. ทำให้แนวปฏิบัติของการบริการ มีความชัดเจนและประเมินผลได้
2. มีการชดเชยความเสียหาย หากการบริการไม่เป็นไปตามที่กำหนด
3. เป็นหลักประกันบริการที่จะได้รับ

ประเด็นที่ควรกำหนดใน Service Level Credits มีดังนี้

1. เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับจากการให้บริการในสัญญานี้
2. รายละเอียดการให้บริการ บริการนี้ คืออะไร ทำที่ไหน ให้กับใคร ทำเมื่อไร
3. ระบุมาตรฐานการบริการที่ผู้ใช้บริการจะได้รับ
4. ระบุกลไกที่ใช้ประเมินการให้บริการว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร
5. ข้อตกลงการชดเชยและ Service Level Credits
6. มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่รับ

ได้ต่อเนื่องกัน

โดยหัวข้อในเอกสารข้อตกลง Service Level Credits ประกอบด้วย

1. ภาพรวมของข้อตกลง
2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการบริการ
3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามข้อตกลงนี้
4. ระยะเวลาการบริการ
5. ข้อตกลงการให้บริการ
6. การบริหารจัดการบริการ

2.2 ประสพการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☒ ต่อตนเอง

มีความรู้ ความเข้าใจในการเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล ในเรื่ององค์ประกอบของสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางการออกแบบเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล การให้บริการและมาตรฐานการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ มีความตระหนักรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่รัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้

☒ ต่อหน่วยงาน/การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

สามารถนำความรู้การเปลี่ยนแปลงไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ที่ได้มาเผยแพร่แก่บุคลากรอื่น ๆ ได้

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

บางครั้งสัญญาณอินเทอร์เน็ตมีปัญหา ทำให้การอบรมไม่ต่อเนื่อง

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรอบรมหลักสูตรนี้ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ในการเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล ในเรื่ององค์ประกอบของสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางการออกแบบเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล การให้บริการและมาตรฐานการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ มีความตระหนักรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่รัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานใน

องค์กรได้

ลงชื่อ นางสาวเนตรนภา กาศวิเศษ

(นางสาวเนตรนภา กาศวิเศษ)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

ผู้รายงาน

วันที่ 5 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2569

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

(✓) ทราบ

ลงชื่อ นายฉัตรพล หนองหารพิทักษ์

(นายฉัตรพล หนองหารพิทักษ์)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่ เดือน - ๘ มิ.ย. ๒๕๖๙ พ.ศ.



ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

เนตรนภา กาศวิเศษ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 2 มิถุนายน 2569

Ah.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



Signer: นาย อ.อรรณพ อ.อรรณพ
Date: 2024-06-02 13:05:42 (UTC+7:00)

คำนำหน้าชื่อ
นางสาว นมทิพย์
(นางสาว นมทิพย์ นมทิพย์)



ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

เนตรนภา กาศวิเศษ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน

Leadership in the Age of AI : ผู้นำในยุค AI

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 2:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 2 มิถุนายน 2569

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



25931623

Copyright by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. ขอสงวนสิทธิ์ในนามของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่งใบประกาศนียบัตร
ให้ท่าน
(นางสาวไอรดา เหลืองวิไล) มอบให้