

รายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ กรมพัฒนาที่ดิน  
รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๙ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

- ผู้จัดทำรายงาน** : นางพิจิตตรา ดาวแดน ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
- หน่วยงาน กลุ่ม/ฝ่าย** : กลุ่มงบประมาณ กองคลัง
- ชื่อหลักสูตร** : การออกแบบองค์กรดิจิทัล (DS๑๐)
- วิธีการพัฒนา** : การพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านศูนย์การเรียนรู้ทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แบบบูรณาการ (OCSC Learning Portal)
- วันที่เข้ารับการพัฒนา** : วันจันทร์ ที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๙
- จัดโดย** : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
- วัตถุประสงค์** :  
๑. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของภาครัฐ  
๒. เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็ว ลดขั้นตอน และลดภาระของประชาชน  
๓. เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการภาครัฐให้มีความทันสมัยและเข้าถึงได้ง่าย  
๔. เพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ  
๕. เพื่อส่งเสริมการบริหารราชการที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีธรรมาภิบาล

**สรุปเนื้อหาการฝึกอบรม** : การออกแบบองค์กรดิจิทัล (DS๑๐)

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้ส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวางต่อรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ในฐานะหน่วยงานกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการไทยให้สามารถปรับตัวและก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสม

การออกแบบองค์กรดิจิทัล จึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับการบริหารราชการ โดยไม่เพียงมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้เท่านั้น แต่ยังคงครอบคลุมถึงการปรับโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง

#### ความหมายขององค์กรดิจิทัล

องค์กรดิจิทัล คือ องค์กรที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการ การดำเนินงาน และการให้บริการ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพ ความคล่องตัว ความสามารถในการแข่งขัน และการสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการหรือประชาชนเป็นสำคัญ

องค์กรดิจิทัลภาครัฐควรมีลักษณะเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-driven Organization) มีการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน ลดความซ้ำซ้อนของภารกิจ และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

## ลักษณะสำคัญขององค์กรดิจิทัล

๑. ใช้ข้อมูล (Data-driven) ในการตัดสินใจ
๒. โครงสร้างองค์กรยืดหยุ่น ไม่ยึดติดลำดับชั้นมากเกินไป
๓. ทำงานแบบเชื่อมโยง (Collaboration)
๔. ปรับตัวเร็ว (Agility)
๕. เน้นนวัตกรรมและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

## องค์ประกอบของการออกแบบองค์กรดิจิทัล

๑. กลยุทธ์ (Digital Strategy)
  - วิสัยทัศน์ดิจิทัล
  - เป้าหมายที่ชัดเจนและวัดผลได้
๒. โครงสร้างองค์กร (Organization Structure)
  - โครงสร้างแบบแบน (Flat Organization)
  - ทีมข้ามสายงาน (Cross-functional Team)
๓. กระบวนการทำงาน
  - ลดการใช้เอกสารกระดาษ
  - นำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการให้บริการประชาชน
  - เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส
๔. เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology)
  - Cloud Computing
  - Big Data / AI
  - ระบบปัญญาประดิษฐ์
  - ระบบอัตโนมัติ (Automation)
๕. ทรัพยากรมนุษย์ (People & Skills)
  - Digital Skill
  - Mindset แบบดิจิทัล
  - การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning)
๖. วัฒนธรรมองค์กร (Digital Culture)
  - ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน
  - การเปิดรับความคิดเห็นและการเรียนรู้จากความผิดพลาด
  - เปิดรับการเปลี่ยนแปลง
  - กล้าทดลองและยอมรับความล้มเหลว
  - การพัฒนาทักษะให้เท่าทันเทคโนโลยี
  - ลดการทำงานแบบไซโล(Silo) แล้วเปลี่ยนมาเป็นการทำงานแบบข้ามสายเพื่อความรวดเร็ว

### กระบวนการออกแบบองค์กรดิจิทัล

- วิเคราะห์สภาพแวดล้อมและปัญหา
- กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายดิจิทัล
- ออกแบบโครงสร้างและกระบวนการทำงานใหม่
- เลือกและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม
- พัฒนาบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร
- ประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

### ความแตกต่างของกระบวนการออกแบบองค์กรดิจิทัล

ขั้นตอน	องค์กรแบบดั้งเดิม	องค์กรดิจิทัล
การสั่งการ	จากบนลงล่าง (Top-down)	ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-driven)
ความเร็ว	เน้นความสมบูรณ์แบบ (ช้า)	เน้นความเร็วและปรับปรุง (Agile)
การประสานงาน	แยกส่วนตามแผนก (Silo)	ทำงานข้ามสายงาน (Collaboration)
การปรับปรุง	ทำปีละครั้งหรือตามรอบ	ทำตลอดเวลา (Continuous Improvement)

### ประโยชน์ของการออกแบบองค์กรดิจิทัล

- เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- ลดต้นทุนและเวลา
- ยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน
- เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
- รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

### ความท้าทายขององค์กรดิจิทัล

- การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
- ขาดทักษะดิจิทัล
- ความปลอดภัยของข้อมูล
- การลงทุนด้านเทคโนโลยี

## ตารางเปรียบเทียบ: ก่อน VS หลัง ประยุกต์ใช้

หัวข้อ	รูปแบบเดิม	รูปแบบดิจิทัลเพื่อความยั่งยืน
การใช้ทรัพยากร	ใช้ตามสัญญาตาม/ค่าเฉลี่ย	ใช้ตามข้อมูลจริง (Precision)
ซัพพลายเชน	ตรวจสอบที่มายาก	โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency)
โมเดลธุรกิจ	เน้นขายปริมาณ (Mass Production)	เน้นการบริการและการแบ่งปัน (Sharing Economy)

### ประโยชน์และความท้าทายของการออกแบบองค์กรดิจิทัล

การออกแบบองค์กรดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดต้นทุน และยกระดับคุณภาพการให้บริการประชาชน

อย่างไรก็ตามองค์กรภาครัฐยังต้องเผชิญกับความท้าทาย เช่น การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และการขาดทักษะดิจิทัลของบุคลากร ข้อจำกัดด้านงบประมาณ และความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล

### บทสรุป

การออกแบบองค์กรดิจิทัล เป็นกระบวนการพัฒนาภาครัฐอย่างรอบด้านเป็นระบบครอบคลุมทั้งด้านโครงสร้างองค์กร กระบวนการทำงาน ผสมผสานเทคโนโลยี บุคลากร กระบวนการ และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรภาครัฐที่ทันสมัย โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง