



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายบริหารทั่วไป สำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน โทร.๑๒๘๔  
ที่ กษ ๐๘๐๔.๐๑/๖๐๔ วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗  
เรื่อง ขอส่งสรุปบทเรียนระบบ e-Training หลักสูตรปริญญาพื้นฐาน  
เรียน ผอ.สวพ.

ตามที่ กระทบได้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรปริญญาพื้นฐาน รุ่นที่ ๒/๒๕๖๗ โดยวิธีการ  
ฝึกอบรมผ่านระบบ e-Training ของกรมฯ และสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) เรื่อง การ  
เปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล จากการเข้ารับการฝึกอบรม กระทบได้รับความรู้ความเข้าใจจากการอบรมหลักสูตร  
ดังกล่าว และขอสรุปบทเรียน หลักสูตรปริญญาพื้นฐาน ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้  
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

  
(นายชูเกียรติ ดีแล้ว)  
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

  
(นายบุญชู อัญญาโพธิ์)  
หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป

-คนนำทีมวิจัย (คนวิจัย)

  
(นายจนกร นนแข็งได้)  
ผู้อำนวยการสำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน



## ปฐพีวิทยาพื้นฐาน

ดิน หมายถึง วัตถุธรรมชาติที่เกิดจากเศษชิ้นส่วนของหินและแร่ผสมคลุกเคล้ากับซากพืชและซากสัตว์ ดินมีความสำคัญต่อทุกชีวิตบนโลก คุณภาพของดินมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์

ดินประกอบด้วย

๑. หินและแร่
๒. ซากพืชซากสัตว์
๓. น้ำ
๔. อากาศ

ลักษณะสมบัติของดินและพัฒนาการของดินถูกควบคุมด้วยปัจจัยแวดล้อม ๕ ประการ ดังนี้

๑. สภาพภูมิอากาศ
๒. สภาพภูมิประเทศ
๓. วัตถุต้นกำเนิดดิน
๔. สิ่งมีชีวิต
๕. ระยะเวลา

### สมบัติของดิน

มนุษย์ศึกษาสมบัติของดินเพื่อเลือกใช้ วางแผนการผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงบำรุงดิน และอนุรักษ์ดินเพื่อความเป็นอยู่ที่ยั่งยืน แบ่งเป็น ๔ ด้านหลัก ดังนี้

#### สมบัติทางกาย

๑. เนื้อดินแบ่งเป็น ๓ ลักษณะ

- ดินที่มีอนุภาคขนาดทรายมาก มีเนื้อหยาบหรือเป็นดินทราย
- ดินที่มีอนุภาคขนาดดินเหนียวมาก มีเนื้อละเอียดหรือเป็นดินเหนียว
- ดินที่มีอนุภาคทั้งสามขนาดในสัดส่วนที่เหมาะสม มีเนื้อปานกลางหรือเป็นดินร่วน

๒. โครงสร้างดิน

เป็นสมบัติที่เปลี่ยนแปลงสภาพได้ง่าย ในดินที่มีการใช้ปุ๋ยฟอสฟอรัส โครงสร้างดินย่อมเสื่อมลง เนื่องจากปริมาณอินทรีย์วัตถุในดินที่ลดลง หรือเกิดความแน่นทึบ เนื่องจากการไถพรวนบ่อยๆ ด้วยเครื่องจักรขนาดใหญ่ รวมทั้งการเสียดสีกับเครื่องมือเกษตรกรรม และการปะทะของเม็ดฝนที่ตกลงมา

๓. สีดิน

สีของดินขึ้นอยู่กับองค์ประกอบทางแร่ ปริมาณอินทรีย์วัตถุ และกระบวนการในดิน

#### สมบัติทางเคมี

๑. ความเป็นกรดเป็นด่างของดิน (pH) เป็นค่าปฏิกิริยาดินที่วัดได้ ดินที่เหมาะสมกับการปลูกพืชต้องมี pH อยู่ในช่วง ๖-๘ (กรดปานกลาง-ด่างอ่อน)

๒. ความสามารถในการแลกเปลี่ยนประจุบวก

๓. ปริมาณธาตุอาหารของพืช จำเป็นต้องใช้เพื่อการเจริญเติบโตมีอยู่ ๑๖ ธาตุ ซึ่ง ๑๓ ธาตุ ได้มาจากการผุพังสลายตัวของหินแร่และอินทรีย์วัตถุในดิน อีก ๓ ธาตุ ได้มาจากอากาศและน้ำ ธาตุอาหารหลักในดิน ได้แก่ โปแทสเซียม ฟอสฟอรัส ไนโตรเจน

#### สมบัติทางแร่ของดิน

เกี่ยวข้องกับชนิด ปริมาณและองค์ประกอบของแร่ต่างๆในดิน ทั้งแร่ดั้งเดิมและแร่ที่เกิดขึ้นใหม่ ซึ่งมีความสำคัญต่อสมบัติอื่นๆ และกระบวนการต่างๆที่เกิดขึ้นในดินเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแร่ที่สามารถมองเห็นสัมผัส และทดสอบโดยใช้เครื่องมือได้ ได้แก่ รูปผลึก ความแข็ง สี สีผงละเอียด ความวาว การให้แสงผ่าน ความหนาแน่น

#### สมบัติทางชีวภาพ

เป็นสมบัติที่เกี่ยวข้องกับสิ่งมีชีวิตในดินและบนดินขนาดต่างๆ ได้แก่ พืช สัตว์ และจุลินทรีย์ เกี่ยวข้องกับปริมาณและกิจกรรมของสิ่งมีชีวิตต่างๆต่อกระบวนการที่เกิดขึ้นในดิน ทั้งที่เป็นประโยชน์และเป็นโทษ

#### ทรัพยากรดินของประเทศไทย

ดินเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะประเทศไทยซึ่งยังคงต้องใช้ที่ดินเพื่อประกอบการเกษตรอันเป็นอาชีพพื้นฐาน ดินเป็นทรัพยากรที่ใช้แล้วไม่หมดสิ้น แต่เมื่อใช้ไปนานๆ โดยขาดการบำรุงรักษาหรือใช้ไม่เหมาะสมกับสภาพของดินหรือขาดการจัดการที่ดี ก็เสื่อมโทรมลงได้ เมื่อดินเสื่อมโทรมลงจะมีผลกระทบต่อระบบการผลิตของประเทศ

#### การใช้งานแอปพลิเคชัน LDD On Farm Land Use Planning

- เป็นแอปพลิเคชันที่ผู้ใช้งาน/เกษตรกร สามารถตรวจสอบตำแหน่งพื้นที่ที่ต้องการเพาะปลูก ระบบจะแสดงข้อมูลประจำแปลง เช่น ข้อมูลดิน ความเหมาะสมของดินในการเพาะปลูก ข้อมูลการใช้ที่ดิน ข้อมูลแหล่งน้ำ และข้อมูลภูมิอากาศในปัจจุบัน

- เกษตรกรสามารถวางแผนและบริหารจัดการข้อมูลแปลงได้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ตั้งแต่เริ่มต้นปลูกจนถึงเก็บเกี่ยว

- ระบบจะแสดงข้อมูลการวางแผนการเพาะปลูก ขั้นตอนการเพาะปลูก วิธีการจัดการดิน คำแนะนำการใช้ปุ๋ย ข้อมูลโรคพืช ระบบสามารถคำนวณต้นทุนการผลิตและคาดการณ์ผลผลิตประจำแปลง ผลกำไรขาดทุนได้ เกษตรกรสามารถนำข้อมูลที่นำมาใช้เป็นแนวทางวางแผนการเพาะปลูกในพื้นที่จริง หรือต้องการปรับเปลี่ยนพืชเป็นชนิดอื่นๆได้

- มีการสรุปข้อมูลเป็นรายแปลง พร้อมทั้งมี QR CODE เพื่อให้เกษตรกรสามารถเข้าดูได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

- การใช้งานสามารถทำได้ ๒ ทาง คือผ่านคอมพิวเตอร์ หรือดาวน์โหลดแอปพลิเคชัน โดยใช้คำว่า LDD On Farm หรือกรมพัฒนาที่ดิน

#### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษาหลักสูตรปฐพีวิทยาพื้นฐาน

๑. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของดิน สมบัติของดินที่สำคัญทั้ง ๔ ด้าน ทรัพยากรดินในภูมิภาคต่างๆของประเทศไทยเป็นอย่างไร

๒. วิธีการการใช้แอปพลิเคชัน LDD On Farm Land Use Planning รวมถึงข้อมูลต่างๆที่ได้จากการใช้งานแอปพลิเคชัน

#### แนวคิดในการนำไปใช้การพัฒนางานของตนเองและหน่วยงาน

๑. สามารถนำเอาความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม ไปเผยแพร่ให้กับเกษตรกรในพื้นที่ได้อย่างถูกต้อง

๒. สามารถนำข้อมูลไปเป็นองค์ความรู้พื้นฐานเพื่อการสร้างนวัตกรรมต่างๆต่อไป



# กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายชูเกียรติ ดีแล้ว

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร “ปฐพีวิทยาพื้นฐาน”

รุ่นที่ 2/2567 : เมษายน 2567 - กันยายน 2567

(นายปราโมทย์ ยาใจ)  
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

# ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

ชุกเกียรติ ดีแล้ว

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน  
การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1:0 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล  
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)  
ให้ไว้ ณ วันที่ 27 ส.ค. 2567

*Ah.*

( นางไอรดา เหลืองวิไล )

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)

Date: 2024-08-27T18:56:03.806+07:00

Reason: Confirm Certificate



b88b7326



# สรุปรายงาน

## การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

### บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล อาจเป็นเรื่องที่ยากและท้าทายในทุกๆ องค์กร เพราะการเปลี่ยนแปลงนี้จะ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง ท้าทายความเป็นอยู่แบบเดิม ๆ โดยการเปลี่ยนแปลง มี 6 ระดับ คือ

๑. ทำแบบเดิม ไม่นำมาเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง
๒. ทดลองและเรียนรู้มีคนเห็นความแตกต่าง เริ่มอยากเปลี่ยนแปลง
๓. พัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง วางกลยุทธ์ด้านบุคลากร กระบวนการเทคโนโลยีอาจเริ่มเฉพาะกลุ่มก่อน
๔. ถึงเวลาเปลี่ยนแปลง
๕. เปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง อยู่ใน DNA ขององค์กร และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องมีบทบาท
๖. ต้องมีนวัตกรรม หาความรู้ คิดอะไรใหม่ๆ เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน

### การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนนั้น ต้องมีการปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิด มุมมอง คุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดต่อประชาชน มีวิสัยทัศน์เปิดกว้างต่อสาธารณะโดยมีองค์ประกอบ ๕ ประการดังนี้

๑. Customer Experience ทำให้การใช้บริการสาธารณะง่ายขึ้น ต้องคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก
๒. Public Value เพิ่มประสิทธิภาพให้กับงบประมาณที่ลงทุนในการจัดบริการ เช่น มีการใช้ Block Chain ติดตามการใช้งบประมาณ การนำเทคโนโลยี RPA มาใช้กับงานที่ต้องทำซ้ำๆ
๓. Citizen Security ให้ความปลอดภัยกับข้อมูลของประชาชน
๔. Future Workforce พัฒนาคนให้เหมาะสมกับเทคโนโลยี
๕. Smart Infrastructure โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะ ช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม

### การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่

ยุคดิจิทัลทำให้คนเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างง่ายดาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐและเอกชน มีผลให้ทุก องค์กรต้องมีการปรับตัว องค์กรต้องมีการสร้างคนเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัล วิธีบริหารจัดการคนเพื่อองค์กรดิจิทัลนั้นมีดังนี้

๑. ต้องมีการเรียนรู้จากภายนอก แต่มองภายในจากข้อเท็จจริง
๒. เดินตามแผน แต่รับฟังเสียงรอบข้าง
๓. เตรียมแผน อื่นสำรองไว้
๔. ปรับโครงสร้างการทำงานให้เป็นองค์กรดิจิทัล
๕. การสร้างบุคลากรความสามารถพิเศษ

### การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีผลต่อเศรษฐกิจการเมืองและสังคมที่มีความซับซ้อนอ่อนไหว และ เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว คาดเดายาก ผู้นำที่มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของทุกคน เพื่อให้คนในองค์กรสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นและข้ามหน่วยงานได้ ด้วยวัฒนธรรมแบบใหม่ที่เศรษฐกิจผันผวน เทคโนโลยี ก้าวหน้า ยุคโลกาภิวัตน์ และ การแข่งขันสูง จึงต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีความพยายามสูง (High Performance Culture) โดยมี วัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ผู้ปฏิบัติงานทำงานมุ่งมั่นที่ผลงาน และบริบทองค์กรสนับสนุนและส่งเสริม ให้เกิดวัฒนธรรม

นอกจากนี้องค์ประกอบของการทำงานหรือการร่วมทีมแบบข้ามหน่วยงานต้องมีองค์ประกอบดังนี้

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

### วัฒนธรรมดิจิทัล

องค์กรดิจิทัลนั้นไม่ได้หมายถึงแต่เพียงแค่มีบริการหรือผลิตภัณฑ์ดิจิทัลหรือว่ามีการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า มี เครื่องมือดิจิทัลหรือการปฏิบัติงานหลักขององค์กรโดยเทคโนโลยีเพียงเท่านั้น แต่บุคลากรในองค์กรต้อง คิดแบบดิจิทัล หรือมีวัฒนธรรมดิจิทัลด้วย แม้ว่าวัฒนธรรมดิจิทัลไม่ได้มีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งขององค์กร แต่มี ปัจจัยของวัฒนธรรม ดิจิทัลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ๕ ประการได้แก่

๑. มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญภายนอก ทั้งลูกค้า หน่วยงานอื่นที่ต้อง ทำงานร่วมกัน
๒. มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ กระจายการตัดสินใจลงไปที่กับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีแนวพิจารณา ในเรื่องต่างๆ เป็นตัวกำกับกับการตัดสินใจ
๓. สนับสนุน กล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว ให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ กล้าที่จะพลาด และลุกขึ้นอย่าง รวดเร็ว เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นมากกว่ากลัวการเสียหาย เสียตำแหน่งแบบเดิมๆ



๔. เน้นปฏิบัติมากกว่าวางแผน สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และให้การ สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

๕. ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าเดี่ยว ต้องมีความโปร่งใสมากกว่า และมีปฏิสัมพันธ์กัน มากกว่าการ ทำงานแบบดั้งเดิม

### การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร

สถาปัตยกรรมองค์กรหรือ Enterprise Architecture คือพิมพ์เขียวโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดย Business architecture แสดงโครงสร้างการจัดเก็บข้อมูล และการ แลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างระบบต่างๆ ในระบบนิเวศด้วย Information Architecture Application Architecture เป็นตัวแสดงให้ เห็นว่าองค์กรมีระบบ IT อะไรบ้าง ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและเชื่อมต่อกับระบบ Technical Architecture จะบอกถึง Hardware Network และ Software ที่ใช้ในองค์กร สถาปัตยกรรมทั้ง ๔ นี้เป็นกลไกตอบสนองการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศขององค์กร

การพัฒนาสถาปัตยกรรมองค์กรต้องมีการวางแผนงาน ดำเนินงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ใน อนาคต โดย ต้องระบุขอบเขตที่จะจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร คัดเลือกกิจกรรม พื้นที่หลักที่จะดำเนินการ ทำ เป็นโมเดลขึ้นมา และ ออกแบบสถาปัตยกรรม ซึ่งการออกแบบสถาปัตยกรรมมี ๔ ขั้นตอนคือ

๑. คัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของ Architectural Models
๒. จัดระบบ Architectural Models ภายใต้ Framework ที่กำหนดไว้
๓. พัฒนา Architectural Models ตามที่กำหนดกระบวนการการทำงานไว้
๔. ขอบเขตงานขององค์กรจะเป็นไปตาม Architectural Models ที่ ออกแบบไว้

### บริการเทคโนโลยีดิจิทัล

หมายถึง การบริการที่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการให้บริการ โดยบริการดิจิทัลอยู่ระดับ ๒ ขึ้นไปซึ่ง โมเดลระดับ บริการมีตั้งแต่ ระดับ ๐-๖ ดังนี้ ระดับ ๐ Not a Digital Service ไม่มีบริการออนไลน์เลย เป็นการ ลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบ

ระดับ ๑ Digitally Supported Service การบริการบางส่วนออนไลน์ และบางส่วนผู้รับบริการ ต้องลงมือทำเอง

ระดับ ๒ Digital Service ผู้รับบริการทำผ่านออนไลน์ แต่มีบางส่วนที่ผู้ปฏิบัติต้องลงมือทำเอง

ระดับ ๓ Fully Digitalized Service เป็นออนไลน์ทั้งหมด

ระดับ ๔ Managed Digitalized Service เป็นออนไลน์ทั้งหมดรวมถึงการตรวจ ติดตาม บริหาร จัดการ ดำเนินการแบบออนไลน์ด้วยเช่นกัน

ระดับ ๕ Optimized Digitalized Service เป็นระดับที่สูงที่สุด มีการบริการเหมือนระดับ ๔ แต่  
เพิ่มการพัฒนา กิจกรรมอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง

### Service Level Agreement (SLA)

ข้อตกลงระดับการให้บริการ ข้อตกลงระดับการให้บริการเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาการให้บริการที่  
กำหนดระดับ และมาตรฐานการให้บริการ อาจเป็นการบริการจากหน่วยงานภายนอก หรือระหว่างหน่วยงาน  
ภาครัฐด้วยกัน หรือหน่วยงานภาครัฐให้บริการกับ หน่วยงานอื่นๆ ภายนอกก็ได้ SLA เป็นแนวทางที่สำคัญให้ผู้ว่า  
จ้างและผู้ให้บริการสื่อสารได้อย่างมีความเข้าใจตรงกัน SLA เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพ  
การบริการของผู้ให้บริการ หากบริการได้ดีก็สามารถเพิ่ม ผลตอบแทนจากการลงทุนให้กับผู้ว่าจ้างได้การมีSLA  
นั้น จะทำให้ผู้ว่าจ้างเกิดความมั่นใจว่า ผู้ให้บริการจะให้บริการ ตามที่ผู้ว่าจ้างต้องการได้โดย

๑. ทำให้แนวปฏิบัติของการบริการ มีความชัดเจนและประเมินผลได้
๒. มีการชดเชยความเสียหาย หากการบริการไม่เป็นไปตามที่กำหนด
๓. เป็นหลักประกันบริการที่จะได้รับ

ซึ่งประเด็นที่ควรกำหนดใน SLA มีดังนี้

๑. เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับจากการให้บริการในสัญญานี้
๒. รายละเอียดการให้บริการ บริการนี้คืออะไร ทำที่ไหน ให้กับใคร ทำเมื่อใด
๓. ระบุมาตรฐานการบริการที่ผู้ใช้บริการจะได้รับ
๔. ระบุกลไกที่ใช้ประเมินการให้บริการว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร
๕. ข้อตกลงการชดเช้และ Service Level Credits
๖. มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่รับได้

ต่อเนื่องกัน

โดยหัวข้อในเอกสารข้อตกลง SLA ประกอบด้วย

๑. ภาพรวมของข้อตกลง
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายกร บริการ
๓. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามข้อตกลงนี้
๔. ระยะเวลาการบริการ
๕. ข้อตกลงการให้บริการ

## ๖. การบริหารจัดการ บริการ

### ประโยชน์ที่ได้รับในการอบรมเรื่องการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

๑. เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่รัฐบาลดิจิทัล
๒. เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในการเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล
๓. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ในองค์ประกอบของสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางการออกแบบงานเพื่อเปลี่ยน ผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล
๔. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและมาตรฐานการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ
๕. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้

### แนวคิดในการนำไปใช้พัฒนางานของตนเองและหน่วยงาน

นำความรู้การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล มาใช้ในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างทักษะและทัศนคติให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กร และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาศักยภาพ และสร้างความรู้ความเข้าใจให้บุคลากรในองค์กรคุ้นเคยกับเทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมต่าง ๆ

# ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

กิตติชัย สุขเกษม

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน  
การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1:0 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล  
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)  
ให้ไว้ ณ วันที่ 1 ส.ค. 2567

*A. L.*

( นางไอรดา เหลืองวิไล )

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล  
รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



a3e7fab9



# กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายกิตติชัย สุขเกษม

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร “วินัยและการรักษาวินัย”

รุ่นที่ 2/2567 : เมษายน 2567 – กันยายน 2567

(นายปราโมทย์ ยาใจ)  
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน



# บันทึกข้อความ

ผบร. สวพ.  
เลขที่รับ ๒๔  
วันที่ ๓๐ ก.ค. ๖๗  
เวลา ๑๙.๕๖ น.

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๔ สำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน

ที่ กษ ๐๘๐๔.๐๘/๑๕๖ วันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

เรียน ผอ.สวพ. ผ่าน ผอ.กพฐ.๔

ตามแบบกำหนดและประเมินตัวชี้วัดด้านผลสัมฤทธิ์ของประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ของสำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน ให้ข้าราชการอบรมศึกษาการพัฒนาความรู้ผ่านระบบ e-training โดยพัฒนาครบถ้วนตามเงื่อนไขของหลักสูตรอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์การพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล อย่างน้อย ๒ เรื่อง (ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการพัฒนาความรู้)

ข้าพเจ้า นายณรงค์ ศรีเรือน ตำแหน่ง นายช่างโยธาอาวุโส สังกัดกลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๔ สำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (LDD e-Training) จำนวน ๑ หลักสูตร และผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์การพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล จำนวน ๑ หลักสูตร ลำดับ ได้แก่

๑.ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภูมิสารสนเทศ รุ่นที่ ๒/๒๕๖๗ : พฤษภาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๗

๒.การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล รุ่นที่ ๒/๒๕๖๗ : พฤษภาคม ๒๕๖๗ – กันยายน ๒๕๖๗

จึงขอสรุปบทเรียนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ จำนวน ๑ หลักสูตร ได้แก่ เรื่อง การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล รุ่นที่ ๒/๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตามรายงานสรุปบทเรียน และได้แนบสำเนาใบประกาศนียบัตร จำนวน ๑ หลักสูตร มาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

*(Handwritten signature)*

*(Handwritten signature)*

(นายธนกร นาเชียงใต้)

ผู้อำนวยการสำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน

*(Handwritten signature)*  
(นายณรงค์ ศรีเรือน)

นายช่างโยธาอาวุโส

(นายศรวิทย์ วรรณะสา)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๔

*(Handwritten mark)*

# รายงานสรุปผลการพัฒนาทางไกลด้วยระบบการฝึกอบรมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

## 1. หัวข้อพัฒนาความรู้

### ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

การเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัลเป็นกระบวนการที่องค์กรนำไปใช้เพื่อรวมเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกด้านของธุรกิจ กระบวนการนี้จะเปลี่ยนแปลงวิธีการที่องค์กรส่งมอบคุณค่าให้กับลูกค้าโดยพื้นฐาน องค์กรต่าง ๆ นำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เป็นนวัตกรรมมาใช้เพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและการดำเนินงานที่ปรับให้เข้ากับความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปได้ดีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างของการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล มีดังนี้

- เริ่มสร้างโซลูชันดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชันบนมือถือหรือแพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซ
- ย้ายจากโครงสร้างพื้นฐานคอมพิวเตอร์ในองค์กรเป็นการประมวลผลบนคลาวด์
- นำเซนเซอร์อัจฉริยะมาใช้เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงาน
- ตระหนักรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่รัฐบาลดิจิทัล
- มีความเข้าใจในการเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล
- มีความรู้ในองค์ประกอบของสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางการออกแบบงานเพื่อการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล
- มีความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและมาตรฐานการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ
- สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้

เรียนรู้เกี่ยวกับความหมายของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล รวมทั้งการศึกษาแนวทางการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความคิด การพัฒนาคน การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการขับเคลื่อนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล

## 2. เนื้อหาโดยสังเขป

### การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ต้องพิจารณาได้แก่

1. Core Capabilities สมรรถนะหลัก 4 ประการคือ การบริการ กระบวนการปฏิบัติงาน แนวทางที่ใช้ตัดสินใจ และข้อมูลข่าวสาร โดยมุ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการทำงาน เช่น สรรพากรประเทศนอร์เวย์ มีระบบการคำนวณภาษีให้เสร็จ โดยประชากรผู้มีหน้าที่เสียภาษี มีหน้าที่ตรวจสอบและยืนยันเท่านั้น

2. Organizational Enablers ตัวช่วยสนับสนุน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ โครงสร้างและการกำกับดูแล ภาวะผู้นำ ศักยภาพและวัฒนธรรม และเทคโนโลยี

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้อาครรัฐมีการประเมินตนเองเพื่อให้ภาครัฐตัดสินใจ จัดลำดับในการเปลี่ยนผ่านได้

### บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

เป็นการประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในทุกภาคส่วนขององค์กร ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร กระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลมี 6 ระดับ ดังนี้



1. ทำเหมือนเดิม – การทำงานแบบเดิม ๆ ไม่รับรู้พัฒนาองค์กรรอบข้าง และไม่นำมาใช้ในทางปฏิบัติ
2. ทดลองและเรียนรู้ – องค์กรเริ่มเห็นความสำคัญ เริ่มพัฒนาโครงการ เชื่อมโยงความต้องการของลูกค้าเพื่อหาแนวทางการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกัน
3. พัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง – เริ่มจากการวางกลยุทธ์ด้านบุคลากร กระบวนการ และเทคโนโลยี บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ
4. ถึงเวลาการเปลี่ยนแปลง – ข้อมูลขององค์กรทั้งหมดจะถูกรวบรวมไว้ที่เดียวและใช้งานร่วมกัน มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
5. เปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง – ต้องอยู่ใน DNA ขององค์กรและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรให้อยู่ในรูปแบบใหม่ ผู้นำต้องมีบทบาทในการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กร
6. ต้องมีนวัตกรรม – การแสวงหาความรู้ คิด หรือทำอะไรใหม่ ๆ

ปัจจัยหลักของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

1. กลยุทธ์ - มีกลยุทธ์ที่ตอบสนององค์กรด้านวิสัยทัศน์ มีกระบวนการและเทคโนโลยีที่ดี
2. การออกแบบ - ต้องนึกถึงผู้ใช้งานเป็นหลัก
3. มีการทบทวนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและสามารถปรับปรุงได้ทันที
4. การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับองค์กร
5. วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อใช้ในการตรวจสอบและปรับปรุง
6. การออกแบบงาน ต้องคำนึงถึงการใช้งานและผู้ใช้เป็นหลัก

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างยั่งยืน ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. Customer Experience ทำให้การใช้งานบริการสาธารณะง่ายขึ้น
2. Public Value เพิ่มประสิทธิภาพให้กับงบประมาณที่ลงทุนในการจัดบริการอย่างยั่งยืน สามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น Blockchain
3. Citizen Security ให้ความปลอดภัยกับข้อมูลประชาชน การโจมตีจากไซเบอร์ และการหลอกลวงต่าง ๆ
4. Future Workforce ปรับปรุงสมรรถนะของการบริการสาธารณะและพัฒนาคนให้เข้ากับงาน
5. Smart Infrastructure โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม การเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



โดยมี 2 ปัจจัยที่สำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยการดำเนินการ - การเก็บรายละเอียดในกระบวนการ การบริการที่มีประสิทธิภาพ และเทคโนโลยีล้ำสมัย นำไปสู่ประสิทธิภาพในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ของรัฐบาล
2. ปัจจัยการนำเทคโนโลยีมาใช้ - ต้นตัวและเชื่อมั่น การเข้าถึงใช้งานง่าย และคุณภาพการบริการ ทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจและมีส่วนร่วมสนับสนุน

### การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA)

1. การบริหารจัดการคนเพื่อองค์กรดิจิทัลด้วยการเรียนรู้จากภายนอก แต่มองภายในจากข้อเท็จจริง
2. เดินตามแผนที่วางไว้ แต่ฟังเสียงรอบข้างทั้งภายในและภายนอก
3. การเตรียมแผนสำรอง
4. ปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ให้ทำงานได้อย่างรวดเร็ว
5. สร้างบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษดิจิทัล และพัฒนาคนเดิมให้มีความสามารถด้านดิจิทัล

โดยการใช้ Digital DNA ในการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ดังนี้

1. องค์กรด้านเทคโนโลยี - การปรับองค์กรไปสู่ดิจิทัล แต่ในขณะเดียวกันปรับคนให้เป็นผู้นำและทีมงานดิจิทัล เพื่อให้องค์กรเปลี่ยนผ่านอย่างต่อเนื่อง
2. องค์กรด้านพลังงานไฟฟ้า - มีสถาปัตยกรรมและสร้างฟังก์ชันการทำงานที่เอื้อต่อธุรกิจดิจิทัลและมีการดำเนินการแบบใหม่ ๆ รวมถึงการเปิดโลกทัศน์ให้กับพนักงานที่อยู่ในองค์กรให้มีความดิจิทัลมากขึ้น
3. กองทัพ - มุ่งเน้นไปที่เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการ การปฏิบัติงานและพฤติกรรม และเพื่อสร้าง DNA สำหรับการเตรียมพร้อมตลอด
4. สถาบันการเงิน - การตลาดต้องมีความเป็นดิจิทัลสูงกว่าส่วนงานอื่น เพื่อสร้างประสบการณ์ส่วนตัวให้กับลูกค้า

### การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน

1. วัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กร
2. วัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร
3. การมุ่งเน้นผลการของผู้ปฏิบัติ
4. บริบทองค์กรสนับสนุนและเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรม

เมื่อบริบทเปลี่ยน พฤติกรรมการแสดงออกก็จะเปลี่ยนไปด้วยผลก็คือ Mindset ความรู้สึกและการให้คุณค่าก็จะเปลี่ยนไปด้วย ถ้าบริบทแบบเดิม วัฒนธรรมก็จะเป็นแบบเดิมไปด้วย โดยผู้นำจะต้องกำหนดเป้าหมาย ดังนี้

1. มีเป้าหมายที่ชัดเจนและมีเครื่องมือวัดความก้าวหน้า
2. ผู้บริหารทุกระดับต้องมีความมุ่งมั่นสูง

เมื่อต้องทำงานข้ามหน่วยงานต้องมีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างสรรค์ เพื่อดึงความสามารถแต่ละคนออกมา ต้องพัฒนาผู้ร่วมทีมให้มีภาวะการเป็นผู้นำ ทักษะการบริหาร ทักษะการ

สื่อสาร ในขณะที่เดียวกันจะต้องมีการผลักดันให้ทีมเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง โดยจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ทีมจะต้องมีเป้าหมาย ไม่แก่งแย่งเดียวกัน

### วัฒนธรรมดิจิทัล



โดยมีปัจจัยดังต่อไปนี้

1. มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน - สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญภายนอก ทั้งลูกค้าและหน่วยงานอื่นที่ต้องทำงานร่วมกัน
2. มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ - กระจายการตัดสินใจให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยมีนวัตกรรมการพิจารณาเพื่อกำกับ การตัดสินใจแทนการกำหนดข้อปฏิบัติ
3. สนับสนุนการกล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว - สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่
4. เน้นการปฏิบัติงานมากกว่าวางแผน - เปลี่ยนการวางแผนระยะยาวเป็นระยะที่สั้นขึ้น
5. ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานเดี่ยว - การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน ต้องมีความโปร่งใสและการทำงานร่วมกันมากกว่าเดิม

โดยปัจจัยสำคัญคือต้องการให้ผู้ร่วมงานคิดนอกกรอบ เริ่มตั้งแต่การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ต้องรู้ว่าองค์กรต้องเปลี่ยนอะไร พัฒนาคุณลักษณะของผู้นำและพาพนักงานให้เปลี่ยนตาม และวางแนวทางเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่

### การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร

การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล การจัดทำระบบรองรับในการใช้ข้อมูลร่วมกัน และสามารถนำรูปแบบ วิธีการไปใช้เป็นของตนเอง โดยจะต้องใช้ข้อมูลระบบเปิดและจะต้องสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ซึ่งสถาปัตยกรรมองค์กรจะนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน ออกแบบงาน ผู้นำจะต้องรับโอกาสและความเสี่ยงให้ตอบโต้กับหน่วยงาน ประกอบด้วย

1. Architectural Models - องค์กรนี้มีการดำเนินงานอย่างไร มีอะไรที่สำคัญ สถานที่ตั้งองค์กร โครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ
2. Methodology - โดยวิธีการที่ดีจะต้องมีองค์ประกอบ ได้แก่ แนวทางการปฏิบัติ การจัดกระบวนการทำงานให้ง่ายขึ้น มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน มีความถูกต้องและสมบูรณ์ ระบุผลผลิตและตัวชี้วัด และประกอบด้วยวิธีการ เทคนิค มาตรฐาน วิธีปฏิบัติ บทบาท และความรู้ที่เกี่ยวข้อง
3. Framework - การจัดข้อมูลเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เป็นระบบ

4. Solution Models – เป็นการนำเอาสถาปัตยกรรมย่อย ๆ มาเชื่อมต่อกัน เพื่อให้เกิดอีก Model หนึ่ง โดยมีขั้นตอน ดังนี้

- ระบุขอบเขตที่จะจัดทำสถาปัตยกรรม
- คัดเลือกกิจกรรมหลักที่ดำเนินการ
- ออกแบบสถาปัตยกรรม

### บริการเทคโนโลยีดิจิทัล

กระบวนการที่หน่วยงานทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้เกิดประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อผู้รับบริการ โดยใช้ช่องทางออนไลน์ในการให้บริการ ซึ่ง Digital Service Maturity Model ประกอบด้วย 6 ระดับ ดังนี้



1. ระดับ 0 Not a Digital Service การดำเนินการให้บริการตั้งแต่เริ่มให้บริการจนบริการแล้วเสร็จ ไม่มีรูปแบบออนไลน์เลยตั้งแต่ต้นจนจบ
2. ระดับ 1 Digitally Supported Service การบริการบางส่วนเป็นออนไลน์และบางส่วนผู้รับบริการต้องดำเนินการเอง เช่น เขียนแบบฟอร์ม ลงนามเอกสาร หรือติดต่อประสานงานโดยใช้โทรศัพท์
3. ระดับ 2 Digital Service การรับบริการทั้งหมดผ่านช่องทางออนไลน์ อาจจะมีบางส่วนที่ยังต้องลงมือทำเองอยู่บ้าง
4. ระดับ 3 Fully Service Maturity Model การบริการทั้งผู้ให้บริการและรับบริการเป็นออนไลน์ทั้งหมด โดยใช้อิเล็กทรอนิกส์ในการทำงาน
5. ระดับ 4 Managed Digitalized Service การตรวจ ติดตาม การบริหารจัดการเป็นออนไลน์ทั้งหมด
6. ระดับ 5 Optimized Digitalized Service การใช้พัฒนากรรมนั้น ๆ อย่างต่อเนื่อง

### Service Level Agreement

# ข้อตกลงระดับการให้บริการ

(Service Level Agreement)



เป็นการให้บริการเพื่อให้ผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการสื่อสารกันได้อย่างเข้าใจตรงกัน อีกทั้ง SLA สามารถเป็นเครื่องมือในการประเมินประสิทธิภาพการให้บริการ โดยประโยชน์ของ SLA มีดังนี้

1. ทำให้แนวปฏิบัติของการบริการ มีความชัดเจนและประเมินผลได้
2. มีการขจัดความเสี่ยงความเสียหาย หากการบริการไม่เป็นไปตามกำหนด
3. เป็นหลักประกันบริการที่จะได้รับ

โดยประเด็นที่ควรกำหนดใน SLA มีดังนี้

1. เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับการให้บริการในสัญญา
2. รายละเอียดการให้บริการ
3. ระบุมาตรฐานการบริการที่ผู้ใช้บริการจะได้รับ
4. ระบุกลไกที่ใช้ประเมินการให้บริการว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่
5. การชดใช้และ Service Level Credits
6. มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่รับได้

ต่อเนื่องกัน

หัวข้อในเอกสารข้อตกลง SLA ดังนี้

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

### 3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

1. พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร เพื่อช่วยสร้างความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน ทั้งยังส่งเสริมบุคลากรให้สามารถสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพออกมาได้
2. ประหยัด “เวลา” ทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด เพื่อเข้ามาช่วยเหลือและขยายขีดจำกัดของการทำงาน ให้สะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
3. การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรภายในเกิดแนวคิดและทัศนคติที่สร้างสรรค์ สามารถนำเอานวัตกรรมหรือเทคโนโลยีมาต่อยอดการทำงาน จนเกิดเป็นผลลัพธ์ที่สร้างประโยชน์ให้กับองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมได้
4. ช่วยยกระดับการให้บริการและประสบการณ์ที่ลูกค้าจะได้รับ เพื่อช่วยให้ลูกค้าหรือพาร์ทเนอร์ที่เกี่ยวข้อง ได้รับประสบการณ์ของการบริการที่เรียบง่ายและรวดเร็ว
5. การทำงานดีขึ้น ผลกำไรย่อมเพิ่มขึ้น เพื่อสามารถมุ่งเน้นไปที่คุณภาพได้มากกว่าเก่า เมื่อการทำงานใช้เวลาน้อยลง คนทำงานก็มีโอกาสทำอะไรได้อีกมากในวัน ส่งผลให้ตัวองค์กรสามารถสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น
6. ตอบโจทย์การทำงานคนรุ่นใหม่ เพื่อช่วยสนับสนุนคนรุ่นใหม่ให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จนสามารถสร้างผลลัพธ์ที่ยอดเยี่ยมและเป็นประโยชน์แก่องค์กรได้ในอนาคต
7. พร้อมรับมือทุกการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ถือเป็น การปรับปรุงองค์กรให้พร้อมรับมือกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 4. แนวคิดในการประยุกต์ใช้การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลไปใช้พัฒนางานของตนเองและหน่วยงาน

1. ลดค่าใช้จ่ายสำหรับโครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์ที่มีราคาแพงผ่านบริการที่มีการจัดการและการประมวลผลบนคลาวด์
2. ลดขั้นตอนการดำเนินการบนกระดาษหรือทำด้วยมือที่มีอยู่ให้มีความทันสมัยและเหมาะสมกับการใช้งาน
3. นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการคิดวิเคราะห์งานแต่ละอย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ทำให้การทำงาน การติดต่อสื่อสารกับบุคลากร หน่วยงานทั้งในและนอกหน่วยงาน ผู้ให้บริการง่ายขึ้น และลดระยะเวลาในการทำงาน
5. ทำให้การทำงานขององค์กรไปเป็นในทิศทางเดียวกันและมีเป้าหมายเดียวกัน

# ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

**ณรงค์ ศรีเรือ**

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน  
การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1:0 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล  
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)  
ให้ไว้ ณ วันที่ 24 ก.ค. 2567



( นางไอรดา เหลืองวิไล )

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล  
รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



96723307



## กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า  
นายณรงค์ ศรีเรือ่น

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร “ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับภูมิสารสนเทศ”

รุ่นที่ 2/2567 : เมษายน 2567 - กันยายน 2567

(นายปราโมทย์ ยาใจ)  
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน