



# บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ.....กลุ่มเครื่องกล.....สำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน.....โทร.๑๒๘๗

ที่ กษ ๐๘๐๔.๑๐/๖๔.....วันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

เรียน ผอ.สวพ. ผ่าน ผอ.กคก.

ตามที่ กรมพัฒนาที่ดิน ได้กำหนดกรอบตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้และส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙ นั้น

บัดนี้ กระทบได้เข้ารับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลครบถ้วนตามเงื่อนไขของหลักสูตรเรียบร้อยแล้ว จำนวน ๒ เรื่อง และมีการสรุปความรู้ ๑ เรื่อง ดังนี้

๑. การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล
๒. Easy e-Commerce : Basic Commerce

ในการนี้ กระทบได้สรุปความรู้หลักสูตรการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล จำนวน ๑ เรื่อง และได้แนบใบประกาศนียบัตรของทั้ง ๒ หลักสูตร มาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายบุญชิตพงศ์ กัณนาพานิช)  
นายช่างเครื่องกลอาวุโส

(นายภัทรพล อุปชัยกิติภณ)  
ผู้อำนวยการกลุ่มเครื่องกล

# หลักสูตร การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

## โดย สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

### วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1. เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่รัฐบาลดิจิทัล
2. เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในการเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล
3. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ในองค์ประกอบของสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางการออกแบบงานเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล
4. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและมาตรฐานการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ
5. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้

### เนื้อหาในหลักสูตร แบ่งเป็น ๙ หัวข้อ ดังนี้

#### ๑. การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล

การเปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัลทำให้เกิดการบริการที่ทันสมัยและเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมี ประเด็นหลักที่ต้องพิจารณาได้แก่

๑. Core Capabilities สมรรถนะหลัก ๔ ประการคือ การบริการ กระบวนการปฏิบัติงาน แนวทางที่ใช้ตัดสินใจ และข้อมูลข่าวสาร โดยมุ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการทำงาน เช่น สรรพากร ประเทศนอร์เวย์ มีระบบการ คำนวณภาษีให้เสร็จ โดยประชากรผู้มีหน้าที่เสียภาษีมีหน้าที่ตรวจสอบและยืนยันเท่านั้น

๒. Organizational Enablers ตัวช่วยสนับสนุน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ โครงสร้างและการกำกับดูแล ภาวะผู้นำ ศักยภาพและวัฒนธรรม และเทคโนโลยี

#### ๒. บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล อาจเป็นเรื่องที่ยากและท้าทายในทุกๆ องค์กร เพราะการเปลี่ยนแปลงนี้จะ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง ทำทลายความเป็นอยู่แบบเดิม ๆ โดยการเปลี่ยนแปลง มี ๖ ระดับ คือ

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

#### ๓. การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนนั้น ต้องมีการปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิด มุมมองคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดต่อประชาชน มีวิสัยทัศน์เปิดกว้างต่อสาธารณะโดยมีองค์ประกอบ ๕ ประการดังนี้

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

#### ๔. การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่

ยุคดิจิทัลทำให้คนเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างง่ายดาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐและเอกชน มีผลให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัว องค์กรต้องมีการสร้างคนเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัล วิธีบริหารจัดการคนเพื่อองค์กรดิจิทัลนั้นมีดังนี้

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

#### ๕. การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีผลต่อเศรษฐกิจการเมืองและสังคมที่มีความซับซ้อนอ่อนไหว และเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว คาดเดายาก ผู้นำที่มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของทุกคน เพื่อให้คนในองค์กรสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นและข้ามหน่วยงานได้ ด้วยวัฒนธรรมแบบใหม่ที่เศรษฐกิจผันผวน เทคโนโลยีก้าวหน้า ยุคโลกาภิวัตน์ และการแข่งขันสูง จึงต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีความพยายามสูง (High Performance Culture) โดยมี วัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ผู้ปฏิบัติงานทำงานมุ่งมั่นที่ผลงาน และบริบทขององค์กรสนับสนุนและส่งเสริม ให้เกิดวัฒนธรรม

#### ๖. วัฒนธรรมดิจิทัล

องค์กรดิจิทัลนั้นไม่ได้หมายถึงแต่เพียงแค่มีบริการหรือผลิตภัณฑ์ดิจิทัลหรือว่ามีการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า มีเครื่องมือดิจิทัลหรือการปฏิบัติงานหลักขององค์กรโดยเทคโนโลยีเพียงเท่านั้น แต่บุคลากรในองค์กรต้องคิดแบบดิจิทัล หรือมีวัฒนธรรมดิจิทัลด้วย แม้ว่าวัฒนธรรมดิจิทัลไม่ได้มีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งขององค์กร แต่มีปัจจัยของวัฒนธรรม ดิจิทัลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ๕ ประการดังนี้

๑. มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญภายนอก ทั้งลูกค้า หน่วยงานอื่นที่ต้อง ทำงานร่วมกัน
๒. มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ กระจายการตัดสินใจลงไปที่กับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีแนวพิจารณาในเรื่องต่างๆ เป็นตัวกำกับการตัดสินใจ
๓. สนับสนุน กล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว ให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ กล้าที่จะพลาดและลุกขึ้นอย่างรวดเร็ว เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นมากกว่ากลัวการเสียหาย เสียตำแหน่งแบบเดิมๆ
๔. เน้นปฏิบัติมากกว่าวางแผน สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และให้การ สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
๕. ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าเดี่ยว ต้องมีความโปร่งใสมากกว่า และมีปฏิสัมพันธ์กันมากกว่าการ ทำงานแบบดั้งเดิม

## ๗. การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร

สถาปัตยกรรมองค์กรหรือ Enterprise Architecture คือพิมพ์เขียวโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดย Business architecture แสดงโครงสร้างการจัดเก็บข้อมูลและการแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างระบบต่างๆ ในระบบนิเวศด้วย Information Architecture Application Architecture เป็นตัวแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีระบบ IT อะไรบ้าง ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและเชื่อมต่อกับระบบ Technical Architecture จะบอกถึง Hardware Network และ Software ที่ใช้ในองค์กร สถาปัตยกรรมทั้ง ๔ นี้เป็นกลไกตอบสนองการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศขององค์กร

การพัฒนาสถาปัตยกรรมองค์กรต้องมีการวางแผนงาน ดำเนินงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ในอนาคต โดย ต้องระบุขอบเขตที่จะจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร คัดเลือกกิจกรรม พื้นที่หลักที่จะดำเนินการ ทำเป็นโมเดลขึ้นมา 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

## ๘. บริการเทคโนโลยีดิจิทัล

หมายถึง การบริการที่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการให้บริการ โดยบริการดิจิทัลอยู่ระดับ ๒ ขึ้นไปซึ่งโมเดลระดับบริการมีตั้งแต่ ระดับ ๐-๕ ดังนี้

- ระดับ ๐ Not a Digital Service ไม่มีบริการออนไลน์เลย เป็นการลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบ
- ระดับ ๑ Digitally Supported Service การบริการบางส่วนออนไลน์ และบางส่วนผู้รับบริการต้องลงมือทำเอง
- ระดับ ๒ Digital Service ผู้รับบริการทำผ่านออนไลน์ แต่มีบางส่วนที่ผู้ปฏิบัติต้องลงมือทำเอง
- ระดับ ๓ Fully Digitalized Service เป็นออนไลน์ทั้งหมด
- ระดับ ๔ Managed Digitalized Service เป็นออนไลน์ทั้งหมดรวมถึงการตรวจ ติดตามบริหารจัดการ ดำเนินการแบบออนไลน์ด้วยเช่นกัน
- ระดับ ๕ Optimized Digitalized Service เป็นระดับที่สูงที่สุด มีการบริการเหมือนระดับ ๔ แต่เพิ่มการพัฒนา กิจกรรมอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง

## ๙. Service Level Agreement (SLA) ข้อตกลงระดับการให้บริการ

ข้อตกลงระดับการให้บริการเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาการให้บริการที่กำหนดระดับ และมาตรฐานการให้บริการอาจเป็นการบริการจากหน่วยงานภายนอก หรือระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน หรือหน่วยงานภาครัฐให้บริการกับ หน่วยงานอื่นๆ ภายนอกก็ได้ SLA เป็นแนวทางที่สำคัญให้ผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการสื่อสารได้อย่างมีความเข้าใจตรงกัน SLA เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพการบริการของผู้ให้บริการ หากบริการได้ดีก็สามารถเพิ่ม ผลตอบแทนจากการลงทุนให้กับผู้ว่าจ้างได้การมีSLA นั้น จะทำให้ผู้ว่าจ้างเกิดความมั่นใจว่า ผู้ให้บริการจะให้บริการ ตามที่ผู้ว่าจ้างต้องการได้ โดย

๑. ทำให้แนวปฏิบัติของการบริการ มีความชัดเจนและประเมินผลได้
  ๒. มีการชดเชยความเสียหาย หากการบริการไม่เป็นไปตามที่กำหนด
  ๓. เป็นหลักประกันบริการที่จะได้รับ
- ซึ่งประเด็นที่ควรกำหนดใน SLA มีดังนี้
๑. เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับจากการให้บริการในสัญญานี้
  ๒. รายละเอียดการให้บริการ บริการนี้คืออะไร ทำที่ไหน ใ้กับใคร ทำเมื่อใด
  ๓. ระบุมาตรฐานการบริการที่ผู้ใช้บริการจะได้รับ
  ๔. ระบุกลไกที่ใช้ประเมินการให้บริการว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร

๕. ข้อตกลงการชดใช้และ Service Level Credits

๖. มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่รับได้  
ต่อเนื่องกัน

โดยหัวข้อในเอกสารข้อตกลง SLA ประกอบด้วย

๑. ภาพรวมของข้อตกลง

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการบริการ

๓. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามข้อตกลงนี้

๔. ระยะเวลาการบริการ

๕. ข้อตกลงการให้บริการ

๖. การบริหารจัดการ บริการ

### ประโยชน์ที่ได้รับต่อตนเอง

ได้รับความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับรัฐบาลดิจิทัลและได้รับรู้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล รวมถึงการศึกษาแนวทางการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความคิด การพัฒนาคน การทำงานร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการบริหารจัดการเทคโนโลยี เพื่อการขับเคลื่อนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล

### ประโยชน์ที่ได้รับต่อหน่วยงาน

การอบรมหลักสูตร การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล ถือเป็นหลักสูตรที่จำเป็นที่บุคลากรของกรมพัฒนาที่ดิน จำเป็นต้องมีความรู้ เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน และเพื่อให้สอดคล้องตามพันธกิจและการทำงานของกรมพัฒนาที่ดิน

### แนวคิดในการนำไปใช้การพัฒนางานของตนเองและหน่วยงาน

๑. สามารถนำเข้าความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรม มาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้

๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในองค์กรได้

# ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

คุณ บุญชิตพงษ์ กันนาพานิช

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน  
การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล  
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)  
ให้ ณ วันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2569

( นางไอรดา เหลืองวิไล )

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)  
Date: 2026-02-18T14:44:26.091+07:00

8be63e29



กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ร่วมกับ

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์

วุฒิบัตรฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

**นายบุญชิตพงศ์ กัณนาพานิช**

ได้ผ่านการฝึกทักษะออนไลน์

Easy e-Commerce : Basic Digital Commerce

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม 1 ชั่วโมง 15 นาที

ให้ไว้ ณ วันที่ 10 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

(นายสมาสร์ ปัทมະสุคนธ์)

อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

โยธนา มิตรพันธ์

(นายชัยชนะ มิตรพันธ์)

ผู้อำนวยการ

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์

