



บันทึกข้อความ

ผู้รับทราบ	ผู้รับทราบ
วันที่	๑ ก.ย. ๖๕
เวลา	๑๕.๓๐ น.

๒๓

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๑ สำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน โทร. ๑๒๘๓

ที่ กษ ๐๘๐๔.๐๖/๔๕๓

วันที่ ๑ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานผลการเรียนรู้จากการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์ (TDGA E-learning) ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล Thailand Digital Government Academy

เรียน ผอ. สวพ. ผ่าน ผอ. กพฐ.๑

ตามที่ ข้าพเจ้าได้เข้าอบรมการพัฒนาผ่านระบบออนไลน์ (TDGA E-learning) ของกรมพัฒนาที่ดิน ตามตัวชี้วัดความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้านายสถาพร ศรีอนันต์ ตำแหน่งนายช่างโยธาชำนาญงาน ได้ผ่านการอบรมการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Digital Transformation by Design Thinking) เรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายสถาพร ศรีอนันต์)

นายช่างโยธาชำนาญงาน

(นายชัยวัฒน์ จະวิเสณ)

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ ๑

- ทสพ

- ผอ.ร. (กลุ่มพัฒนาระบบ) จทบกรม

(นายจักรกฤษณ์ มีโย)

ผู้อำนวยการสำนักวิศวกรรมเพื่อการพัฒนาที่ดิน

สรุปผลการเรียนรู้ หลักสูตร การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Digital Transformation by Design Thinking)

๑. หัวข้อการพัฒนาความรู้

เรื่อง การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Digital Transformation by Design Thinking)

๒. เนื้อหาโดยสังเขป

ความหมายและความสำคัญ

โดยเนื้อหานี้ได้เรียนรู้เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เรียนรู้เกี่ยวกับแนวทางการออกแบบนวัตกรรมในปัจจุบัน รวมทั้งเรียนรู้กระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) และแนวทางในการนำ Design Thinking ไปประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล นอกจากนี้ยังเรียนรู้เกี่ยวกับการริเริ่มไอเดียเพื่อเป็นจุดเริ่มต้นในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล

Technology Disruption and Trends

Technology Disruption and Trends (การหยุดชะงักและแนวโน้มทางเทคโนโลยี) คือ ปรากฏการณ์ที่เทคโนโลยีใหม่ๆ พัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วจนเข้ามาเปลี่ยนแปลง พลิกโฉม หรือล้มล้างโมเดลธุรกิจอุตสาหกรรมเดิม ตลอดจนวิถีชีวิตและการทำงานของผู้นอย่างสิ้นเชิง โดยขับเคลื่อนด้วยความเร็วแบบก้าวกระโดด (Exponential Speed) และการหลอมรวมของหลากหลายเทคโนโลยี

๑. นิยามและกลไกของ Technology Disruption

- **ไม่ใช่แค่การพัฒนา แต่คือการทดแทน:** เทคโนโลยีใหม่จะสร้างมูลค่าที่มีประสิทธิภาพสูงกว่า เข้าถึงง่ายกว่า หรือราคาถูกกว่า จนทำให้ผู้นำตลาดเดิมที่ปรับตัวไม่ทันต้องปิดตัวลง (เช่น กล้องดิจิทัลแทนที่ฟิล์ม, Streaming แทนที่แผ่น DVD)
- **การเปลี่ยนพฤติกรรมผู้บริโภค:** ความสะดวกสบายจากเทคโนโลยีทำให้ความคาดหวังของผู้บริโภคสูงขึ้น ต้องการความเร็ว ความแม่นยำ และการตอบสนองเฉพาะบุคคล (Personalization)
- **ลดกำแพงกันทางธุรกิจ (Low Barrier to Entry):** สตาร์ทอัพหรือองค์กรขนาดเล็กสามารถเข้าถึงเครื่องมือเทคโนโลยีระดับสูงได้ผ่านระบบคลาวด์ ทำให้สามารถลงสนามแข่งและล้มยักษ์ใหญ่ในอุตสาหกรรมเดิมได้ง่ายขึ้น

๒. แนวโน้มเทคโนโลยีสำคัญ (Key Technology Trends) ที่กำลังขับเคลื่อนโลก

ปัจจุบันเทคโนโลยีไม่ได้ทำงานแยกส่วน แต่เกิดการ Convergence (การหลอมรวม) เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยเทรนด์หลักที่ต้องจับตามองประกอบด้วย:

- **Artificial Intelligence (AI) & Generative AI:** ยกกระดับจากการเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล (Analytical AI) สู่การเป็นคู่คิดที่สร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้เอง (Generative) ช่วยทำงานแทนมนุษย์ในงานซ้ำๆ และเพิ่มความเร็วในการตัดสินใจธุรกิจ
- **Automation & Hyperautomation:** การใช้หุ่นยนต์และซอฟต์แวร์อัตโนมัติ (RPA) ควบคู่กับ AI เพื่อบริหารจัดการกระบวนการทำงานในองค์กรตั้งแต่ต้นจนจบโดยแทบไม่ต้องใช้มนุษย์
- **Cloud & Edge Computing:** โครงสร้างพื้นฐานที่ช่วยให้องค์กรจัดเก็บ ประมวลผลข้อมูลมหาศาล (Big Data) ได้จากทุกที่ทุกเวลาอย่างยืดหยุ่นและปลอดภัย
- **Cybersecurity & Trust:** เมื่อทุกอย่างอยู่บนดิจิทัล ความปลอดภัยของข้อมูลและความเป็นส่วนตัว (Privacy) กลายเป็นรากฐานสำคัญสูงสุดที่ทุกองค์กรต้องลงทุนเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ
- **Sustainability Technology:** เทคโนโลยีสีเขียวและแนวคิด ESG (Environmental, Social, Governance) ที่มุ่งเน้นการใช้พลังงานสะอาดและการลดคาร์บอนในการดำเนินธุรกิจดิจิทัล

๓. ผลกระทบต่อองค์กรและการรับมือ (The Impact & Survival)

- กลยุทธ์ "ปรับตัวหรือล้มหาย" (Adapt or Die): องค์กรไม่สามารถใช้โมเดลธุรกิจเดิมในระยะยาวได้ จำเป็นต้องทำ Digital Transformation เพื่อเปลี่ยนผ่านกระบวนการทำงานและสร้างนวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ
- สงครามแย่งชิงคนทำงาน (Talent War & Reskilling): เกิดช่องว่างทางทักษะขนาดใหญ่ องค์กรต้องเร่งอัปสกีล (Upskill) และรีสกีล (Reskill) บุคลากรให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีขั้นสูงและ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความคล่องตัวเชิงโครงสร้าง (Agility): การปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรให้แบนราบลง ตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นหลัก (Data-Driven Decision Making) และพร้อมล้มเหลวให้เร็วเพื่อเรียนรู้ให้ไว (Fail Fast, Learn Faster)

Creativity and Innovation

Creativity and Innovation (ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม) คือสองสิ่งที่เป็นเหตุและผลของกันและกัน และเป็นกุญแจสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้อยู่รอดและเติบโตท่ามกลางยุค Technology Disruption โดยความสัมพันธ์ของสองคำนี้คือ "Creativity คือจุดเริ่มต้น และ Innovation คือผลลัพธ์ที่นำไปใช้จริง"

- ความแตกต่างและความเชื่อมโยง (Creativity vs. Innovation)

Creativity (ความคิดสร้างสรรค์): คือ "กระบวนการคิด" เพื่อให้ได้มาซึ่งไอเดียใหม่ๆ สิ่งที่ไม่เคยมีมาก่อน หรือมุมมองใหม่ในการแก้ปัญหา เป็นเรื่องของจินตนาการและการคิดนอกกรอบ (Thinking New Things) ยังไม่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจในตัวเอง

Innovation (นวัตกรรม): คือ "การลงมือทำ" โดยนำความคิดสร้างสรรค์เหล่านั้นมาพัฒนาต่อยอด พลิกแพลง หรือประยุกต์ใช้จนเกิดเป็น ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการทำงานใหม่ที่ "มีมูลค่าและใช้งานได้จริง" (Doing New Things) และสร้างประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือสังคม

- ประเภทของนวัตกรรม (Types of Innovation)

การสร้างนวัตกรรมไม่ได้จำกัดอยู่แค่การคิดค้นเทคโนโลยีล้ำสมัยเท่านั้น แต่สามารถเกิดขึ้นได้ในหลายรูปแบบ เช่น:

Product/Service Innovation: การสร้างสินค้าหรือบริการรูปแบบใหม่ที่ตอบโจทย์ Pain Point ของลูกค้าได้ดีกว่าเดิม

Process Innovation: การปรับปรุงกระบวนการทำงานภายในองค์กรให้เร็วขึ้น ดีขึ้น หรือต้นทุนต่ำลง (เช่น การนำระบบอัตโนมัติมาใช้)

Business Model Innovation: การเปลี่ยนวิธีสร้างรายได้หรือวิธีส่งมอบผลประโยชน์ให้ลูกค้า (เช่น การเปลี่ยนจากขายขาดมาเป็นระบบสมาชิก หรือ Subscription Model)

- ปัจจัยในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม

นวัตกรรมจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้หากองค์กรขาดวัฒนธรรมที่สนับสนุน ซึ่งสิ่งสำคัญประกอบด้วย:

Psychological Safety (ความปลอดภัยทางจิตวิทยา): พนักงานต้องรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงความคิดเห็น แปลกใหม่ เสนอไอเดียต่าง หรือตั้งคำถาม โดยไม่ต้องกลัวโดนตัดสินหรือโดนตำหนิ

Empathy & Divergent Thinking: เน้นการเข้าใจมนุษย์อย่างลึกซึ้ง และเปิดโอกาสให้มีการคิดเชิงขยาย (Divergent Thinking) คือการระดมไอเดียให้ได้จำนวนมากที่สุดก่อนที่จะทำการคัดเลือก

Cross-Functional Collaboration: การดึงคนจากหลากหลายสายงานมารวมตัวกัน เพื่อผสมผสานมุมมองที่แตกต่าง ซึ่งมักเป็นจุดกำเนิดของไอเดียที่แปลกใหม่

Tolerance for Failure: มีทัศนคติที่มองว่า "ความล้มเหลวคือส่วนหนึ่งของการเรียนรู้" เน้นการสร้างต้นแบบเร็วและล้มเหลวให้เร็วเพื่อนำข้อผิดพลาดมาปรับปรุง (Fail Fast, Learn Faster)

Design Thinking Process

ในโลกธุรกิจและการทำงานยุคปัจจุบันที่มีความผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วิธีการแก้ปัญหาแบบเดิมๆ ที่เน้นการคาดเดาจากห้องประชุมหรือใช้มุมมองของผู้บริหารเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพออีกต่อไป เครื่องมือที่กลายมาเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและขับเคลื่อนองค์กรขึ้นสู่ระดับโลกคือ “กระบวนการคิดเชิงออกแบบ” (Design Thinking Process) ซึ่งไม่ใช่เรื่องของศิลปะหรือความสวยงาม แต่เป็นกระบวนการคิดเพื่อแก้ปัญหาเชิงกลยุทธ์ โดยมี “มนุษย์หรือผู้ใช้งานเป็นศูนย์กลาง” (Human-Centered Design) เพื่อค้นหาความต้องการที่แท้จริงและสร้างแนวทางแก้ไขที่ตอบโจทย์อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการนี้เปรียบเสมือนเข็มทิศนำทางในการพัฒนานวัตกรรม

๑. เริ่มต้นด้วยใจที่เปิดกว้าง: Empathize & Define (เข้าใจผู้ใช้และตีกรอบปัญหา)

รากฐานที่สำคัญที่สุดของ Design Thinking คือการสร้างความเข้าใจเชิงลึกก่อนที่จะลงมือแก้ไข

- **Empathize (เข้าใจผู้ใช้เชิงลึก):** คือการวางอคติ ความเชี่ยวชาญ หรือความเชื่อของตัวเองลง แล้วก้าวเข้าไปนั่งในใจผู้ใช้งาน ผ่านการสังเกต (Observe) พฤติกรรมจริง หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก (Deep Interview) เพื่อขุดให้เห็นถึง “จุดเจ็บปวด” (Pain Points) และความต้องการที่ซ่อนเร้นอยู่ (Unmet Needs)
- **Define (กำหนดกรอบปัญหาให้ชัดเจน):** เมื่อได้ข้อมูลมหาศาลจากขั้นแรก ทีมงานต้องนำมาสังเคราะห์ และระบุ “ต้นตอที่แท้จริง” ของปัญหา หลายองค์กรล้มเหลวเพราะแก้ปัญหาผิดจุด การตีกรอบในขั้นนี้จะถูกแปลงให้อยู่ในรูปประโยคคำถามสร้างสรรค์ เช่น "เราจะสามารถ...ได้อย่างไร" (How Might We...) เพื่อเป็นประตูสู่การคิดค้นวิธีแก้ปัญหา

๒. ขับเคลื่อนด้วยความคิดสร้างสรรค์: Ideate (ระดมไอเดียอย่างไร้ขีดจำกัด)

- **Ideate (ระดมความคิด):** เมื่อมีโจทย์ที่ชัดเจนแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการระดมสมอง (Brainstorming) เพื่อหาแนวทางแก้ไขให้ได้มากที่สุด หัวใจสำคัญของขั้นนี้คือ “เน้นปริมาณมากกว่าคุณภาพ” และต้องไม่มีการตัดสินหรือติงโอเคเดียวของใครในระยะแรก (Defer Judgment) การเปิดโอกาสให้คิดนอกกรอบอย่างเสรีและการต่อยอดไอเดียของผู้อื่น มักนำไปสู่แนวทางใหม่ๆ ที่คาดไม่ถึง ก่อนที่จะทำการคัดเลือกไอเดียที่ดีที่สุดมาพัฒนาต่อ

๓. เรียนรู้ผ่านการลงมือทำ: Prototype & Test (สร้างต้นแบบและทดสอบเพื่อพัฒนา)

Design Thinking ไม่เน้นการนั่งวางแผนบนกระดาษเป็นเวลานาน แต่เน้นการลงมือทำเพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์จริง:

- **Prototype (สร้างแบบจำลองต้นแบบ):** แปลงไอเดียที่เป็นนามธรรมให้กลายเป็นรูปธรรมที่จับต้องได้ โดยยึดหลัก “ทำแบบถูก เร็ว และหยาบ” (Low-fidelity Prototype) เช่น การวาดภาพหน้าจำลองแอปพลิเคชันลงบนกระดาษ การต่อกล่องกระดาษ หรือการใช้ดินน้ำมัน เพื่อให้เห็นภาพกระบวนการทำงานร่วมกันโดยไม่ต้องลงทุนสูง
- **Test (ทดสอบเพื่อเรียนรู้):** นำต้นแบบที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ใช้งานจริงทดลองใช้ เป้าหมายไม่ใช่การ “ขายไอเดีย” แต่เป็นการ “เก็บข้อมูลและคำวิจารณ์” (Feedback) สังเกตว่าผู้ใช้เจอปัญหาตรงไหน เพื่อนำกลับมาปรับปรุงข้อผิดพลาด

๔. คุณลักษณะพิเศษของ Design Thinking ที่องค์กรต้องเข้าใจ

- **กระบวนการที่ไม่เป็นเส้นตรง (Non-Linear):** แม้จะแบ่งเป็น ๕ ขั้นตอน แต่ในความเป็นจริงเราสามารถกระโดดข้าม ย้อนกลับไปมา หรือทำซ้ำได้ตลอดเวลา เช่น เมื่อนำไป Test แล้วพบว่าผู้ใช้ไม่ชอบ อาจหมายความว่าเราตั้งโจทย์ผิด (Define) หรือยังไม่เข้าใจผู้ใช้ดีพอ (Empathize) ทีมงานสามารถย้อนกลับไปเริ่มต้นใหม่ได้ทันที

- **เน้นการลงมือทำจริง (Bias for Action):** ลดการเสียเวลาในห้องประชุมยาวนาน เปลี่ยนเป็นการทำของจำลองออกมาให้เห็นภาพและทดสอบกับตลาดจริงให้เร็วที่สุด
- **ล้มเหลวให้เร็วเพื่อเรียนรู้ให้ไว (Fail Fast, Learn Faster):** การสร้างต้นแบบราคาถูกช่วยให้องค์กรเห็นข้อผิดพลาดตั้งแต่เนิ่นๆ เจ็บตัวน้อยที่สุด และสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการดิจิทัลได้อย่างแม่นยำก่อนการลงทุนใหญ่

Creating Transformation Project Ideas

Creating Transformation Project Ideas (การคิดและสร้างสรรค์ไอเดียโครงการเพื่อการเปลี่ยนผ่าน) คือ กระบวนการเปลี่ยนผ่านองค์กรจากระบบหรือโมเดลธุรกิจแบบเดิมไปสู่รูปแบบใหม่ (มักเน้นด้านดิจิทัล) โดยไม่ได้คิดโครงการขึ้นมาลอยๆ แต่เป็นการผานเอา ปัญหาที่แท้จริง ทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร และความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยี มารวมกันเพื่อสร้างแผนงาน (Project Portfolio) ที่มีคุณค่าและปฏิบัติได้จริง

ในยุคที่เทคโนโลยีหยุดชะงักโลก (Technology Disruption) การทำ Digital Transformation ไม่ใช่เพียงแค่ทางเลือก แต่เป็นทางรอดของทุกองค์กร อย่างไรก็ตาม ปัญหาใหญ่ที่หลายองค์กรต้องเผชิญไม่ใช่การขาดแคลนเทคโนโลยี แต่คือ “การไม่รู้ว่าจะเริ่มต้นทำโครงการอะไรก่อนดี” หรือการคิดโครงการขึ้นมาลอยๆ ตามกระแสโดยไม่ได้ตอบโจทย์ขององค์กรอย่างแท้จริง หัวใจสำคัญของการก้าวผ่านอุปสรรคนี้คือ กระบวนการคิดและสร้างสรรค์ไอเดียโครงการทรานส์ฟอร์เมชัน (Creating Transformation Project Ideas) ที่มีระบบ ยึดโยงกับความเป็นจริง และขับเคลื่อนผลลัพธ์ได้อย่างจับต้องได้

๑. จุดตั้งต้นของไอเดีย นวัตกรรมที่อยู่บน "จุดดัดที่สมดุล" (The Sweet Spot)

ไอเดียโครงการทรานส์ฟอร์เมชันที่ดี ไม่ควรเริ่มต้นจากคำถามว่า "เราจะใช้เทคโนโลยีอะไร" แต่ต้องเกิดจากการผสมผสานองค์ประกอบ ๓ ด้าน (ตามหลักคิดของ Design Thinking) เพื่อให้โครงการนั้นมีความยั่งยืน:

- **ความต้องการของมนุษย์ (Desirability):** โครงการนั้นต้องเริ่มต้นจากการแก้ปัญหา (Pain Point) ที่แท้จริง หรือสร้างประสบการณ์ใหม่ที่ดีขึ้นให้แก่ผู้ใช้งาน ไม่ว่าจะเป็นลูกค้าภายนอก หรือพนักงานภายในองค์กร
- **ความเป็นไปได้ทางเทคโนโลยีและข้อมูล (Feasibility):** องค์กรต้องประเมินว่ามีโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี ข้อมูล (Data) หรือบุคลากรที่มีทักษะพร้อมที่จะพัฒนาและรองรับไเดียนั้นให้เกิดขึ้นจริงได้หรือไม่
- **ความคุ้มค่าเชิงธุรกิจและกลยุทธ์ (Viability):** ไเดียนั้นต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายหลักขององค์กร มีความคุ้มค่าในการลงทุน (ROI) หรือสามารถสร้างโมเดลธุรกิจและโอกาสเติบโตใหม่ๆ ได้

๒. กระบวนการสกัดและคัดเลือกไอเดีย (The Prioritization)

เมื่อระดมไอเดีย (Ideation) ออกมาได้เป็นจำนวนมาก สิ่งสำคัญถัดมาคือกระบวนการคัดกรองเพื่อระบุว่าโครงการใดควรทำก่อนหรือหลัง โดยเครื่องมือที่นิยมนำมาใช้คือ **Action Priority Matrix** ซึ่งเป็นการเปรียบเทียบระหว่าง ผลกระทบที่จะได้รับ (Impact) กับ ความยากง่ายในการลงมือทำ (Effort/Resources) โดยแบ่งโครงการออกเป็นกลุ่มสำคัญ เช่น

- **Quick Wins (ทำง่าย ได้ผลเร็ว):** เป็นโครงการที่ใช้ทรัพยากรและเวลาไม่มาก แต่เห็นผลลัพธ์ชัดเจนและรวดเร็ว องค์กรควรกระโดดเข้าทำโครงการกลุ่มนี้เป็นอันดับแรก เพื่อสร้างความเชื่อมั่น (Build Confidence) ให้กับทีมงานและพิสูจน์ให้ผู้บริหารเห็นว่าการทรานส์ฟอร์มสามารถทำได้จริง
- **Strategic Projects (โครงการเชิงยุทธศาสตร์):** โครงการขนาดใหญ่ที่ส่งผลกระทบสูงมากต่ออนาคตขององค์กร แต่อาจต้องใช้ระยะเวลา งบประมาณ และความสามารถทางเทคโนโลยีที่ซับซ้อน (เช่น การวางระบบ Core System ใหม่ หรือการทำ AI-Driven Platform) ซึ่งต้องใช้วิธีทยอยทำเป็นระยะ (Phased Approach)

๓. คุณลักษณะของโครงการทรานส์ฟอร์มเมชันที่ประสบความสำเร็จ

เพื่อให้โอเดียโครงการดำเนินไปได้อย่างถูกต้องทิศทาง ผู้นำองค์กรและทีมขับเคลื่อนจำเป็นต้องตรวจสอบว่าโครงการมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

- **มุ่งเน้นผลลัพธ์ ไม่ใช่มุ่งเน้นระบบ (Outcome-Driven):** แทนที่จะตั้งเป้าหมายว่า "จะติดตั้งระบบคลาวด์ให้เสร็จ" ให้เปลี่ยนเป็นการตั้งเป้าหมายที่ผลลัพธ์ เช่น "ลดระยะเวลาในการอนุมัติสินเชื่อของลูกค้าจาก ๓ วันเหลือ ๑๐ นาที"
- **เริ่มจากจุดเล็กแต่พร้อมขยายผล (Start Small, Scale Fast):** การทำทรานส์ฟอร์มเมชันควรเริ่มในรูปแบบโครงการนำร่อง (Pilot Project) ในขอบเขตที่จำกัดก่อน เพื่อทดสอบ เก็บข้อมูล และปรับปรุงข้อผิดพลาด จากนั้นเมื่อระบบเสถียรจึงค่อยขยายผล (Scale) ไปใช้ทั่วทั้งองค์กร
- **ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Centric):** โครงการที่ดีต้องออกแบบให้มีกระบวนการจัดเก็บและนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ไม่ใช่การทำงานเสร็จเป็นครั้งๆ ไป

๓. ประโยชน์ที่ได้รับ

- ๓.๑ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวโน้มและทิศทางการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)
- ๓.๒ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)
- ๓.๓ มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน
- ๓.๔ มีความรู้ ความเข้าใจกฎหมายดิจิทัลที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร และนำไปประยุกต์เพื่อใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและการยกระดับการให้บริการ
- ๓.๕ มีความรู้ ความเข้าใจและเกิดแนวคิดในการบูรณาการระบบงานราชการเพื่อการปฏิรูปการบริหารงานราชการในหน่วยงานตามแนวทางของรัฐบาลดิจิทัล
- ๓.๖ มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถเป็นตัวกลางเชื่อมโยงคนจากต่างสายงาน ให้ทำงานร่วมกันได้
- ๓.๗ มีความรู้ ความเข้าใจวิธีเลือกและหยิบเทคโนโลยี มาใช้ให้เกิดมูลค่าสูงสุด

๔. แนวคิดในการนำไปใช้ในการพัฒนางานของตนเองและหน่วยงาน

จุดมุ่งหมายของการศึกษาเรื่องการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Digital Transformation by Design Thinking) เพื่อให้บุคลากรกรมพัฒนาที่ดินมีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Digital Transformation by Design Thinking) ซึ่งกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking Process) ไม่ใช่สูตรสำเร็จทางคณิตศาสตร์ แต่คือ "กรอบความคิด (Mindset)" ที่ช่วยให้ออกแบบสิ่งต่างๆ โดยเอาผู้ใช้งานเป็นตัวตั้ง เมื่อนำแนวคิดนี้มาผสานเข้ากับการทำ Digital Transformation หรือการสร้างสรรคนวัตกรรมในองค์กร และการนำความรู้ความเข้าใจไปปฏิบัติในด้านรูปแบบต่าง ๆ และนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและได้อย่างถูกต้องเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Digital Transformation by Design Thinking) การศึกษาการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบมีความสำคัญและสามารถนำไปใช้ได้จริงในหน่วยงานให้ถูกต้องตามระเบียบ ข้อกฎหมายที่กำหนดไว้

๕. ใบประกาศนียบัตร

มีใบประกาศนียบัตรผลการฝึกอบรม เรื่อง การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Digital Transformation by Design Thinking) รุ่นที่ ๒/๒๕๖๙ : เมษายน ๒๕๖๙ – กันยายน ๒๕๖๙ (ตามเอกสารแนบท้าย)

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

สถาพร ศรีอนันท์

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ
(Digital Transformation by Design Thinking)

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 2:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2569

A. L.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



1254fc52

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)
Digital Government Development Agency (Public
Organization) (DGA)
Date: 2026-08-24 11:38:54 213+07:00

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

สถาพร ศรีอนันท์

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
ความเข้าใจการบริหารความเสี่ยงและความปลอดภัยไซเบอร์
(Understanding Cybersecurity Risk Management)

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:30 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 22 สิงหาคม 2569

A. L.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



c71e3978

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สปร.)
Digital Government Development Agency (Public
Organization) (DGA)
Date: 2026-08-24 11:37:36 (076+07:00)