

การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

โดย นางสาวกมลวรรณ อุบลดี
นักวิชาการแผนที่ภาพถ่ายปฏิบัติการ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้มีความเข้าใจแนวทางการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความคิด การพัฒนาคน การพัฒนาการทำงานร่วมกัน การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลและการบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อการขับเคลื่อนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล

สรุปเนื้อหา

● การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล

การเปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัลทำให้เกิดการบริการที่ทันสมัยและเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีประเด็นหลักที่ต้องพิจารณา ได้แก่

๑. Core Capabilities สมรรถนะหลัก ๔ ประการ คือ การบริการ กระบวนการปฏิบัติงาน แนวทางที่ใช้ตัดสินใจ และข้อมูลข่าวสาร โดยมุ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการทำงาน

๒. Organizational Enablers ตัวช่วยสนับสนุน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ โครงสร้างและการกำกับดูแล ภาวะผู้นำ ศักยภาพและวัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ภาครัฐมีการประเมินตนเอง เพื่อให้ภาครัฐตัดสินใจจัดลำดับในการเปลี่ยนผ่านได้

● บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล โดยการเปลี่ยนแปลง มี ๖ ระดับ คือ

๑. ทำแบบเดิม ไม่นำมาเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง

๒. ทดลองและเรียนรู้ มีคนเห็นความแตกต่าง เริ่มอยากเปลี่ยนแปลง

๓. พัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง วางกลยุทธ์ด้านบุคลากร กระบวนการเทคโนโลยี อาจเริ่มเฉพาะกลุ่มก่อน

๔. ถึงเวลาเปลี่ยนแปลง

๕. เปลี่ยนแปลงต่อเนื่องอยู่ใน DNA ขององค์กร และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องมีบทบาท

๖. ต้องมีนวัตกรรม หากความรู้ คิดอะไรใหม่ ๆ เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน

● การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

โดยมีองค์ประกอบ ๕ ประการ ดังนี้

๑. Customer Experience ทำให้การใช้บริการสาธารณะง่ายขึ้น ต้องคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก

๒. Public Value เพิ่มประสิทธิภาพให้กับงบประมาณที่ลงทุนในการจัดบริการ

๓. Citizen Security ให้ความปลอดภัยกับข้อมูลของประชาชน

๔. Future Workforce พัฒนาคนให้เหมาะสมกับเทคโนโลยี

๕. Smart Infrastructure โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะ ช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม

● การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่

องค์กรต้องมีการสร้างคนเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัล วิธีบริหารจัดการคนเพื่อองค์กรดิจิทัลนั้น มีดังนี้

๑. ต้องมีการเรียนรู้จากภายนอก แต่มองภายในจากข้อเท็จจริง

๒. เดินตามแผน แต่รับฟังเสียงรอบข้าง

๓. เตรียมแผนอื่นสำรองไว้

๔. ปรับโครงสร้างการทำงานให้เป็นองค์กรดิจิทัล

๕. การสร้างบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ

● การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีผลต่อเศรษฐกิจการเมืองและสังคมที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ผู้นำที่มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของทุกคน เพื่อให้คนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและข้ามหน่วยงานได้ ด้วยวัฒนธรรมแบบใหม่ที่เศรษฐกิจผันผวน เทคโนโลยีก้าวหน้า ยุคโลกาภิวัตน์ และการแข่งขันสูง จึงต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและความพยายามสูง (High Performance Culture) โดยมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ผู้ปฏิบัติงานทำงานมุ่งเน้นที่ผลงาน และบริบทองค์กรสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรม

องค์ประกอบของการทำงานหรือการร่วมทีมแบบข้ามหน่วยงาน มีองค์ประกอบดังนี้

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

● วัฒนธรรมดิจิทัล

องค์กรดิจิทัลนั้นไม่ได้หมายถึงแต่เพียงแค่มีบริการหรือผลิตภัณฑ์ดิจิทัล หรือว่ามีการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า มีเครื่องมือดิจิทัลหรือการปฏิบัติงานหลักขององค์กรโดยเทคโนโลยีเพียงเท่านั้น แต่บุคลากรในองค์กรต้องคิดแบบดิจิทัลหรือมีวัฒนธรรมดิจิทัลด้วย แม้ว่าวัฒนธรรมดิจิทัลไม่ได้มีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งขององค์กร แต่มีปัจจัยของวัฒนธรรมดิจิทัลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ๕ ประการ ได้แก่

๑. มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญภายนอก ทั้งลูกค้า หน่วยงานอื่นที่ต้องทำงานร่วมกัน
๒. มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ กระจายการตัดสินใจลงไปที่กับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีแนวพิจารณาในเรื่องต่าง ๆ เป็นตัวกำกับกับการตัดสินใจ
๓. สนับสนุน กล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว ให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ กล้าที่จะพลาด และลุกขึ้นอย่างรวดเร็ว เรียนรู้จากความผิดพลาดมากกว่ากลัวการเสียหาย เสียตำแหน่งแบบเดิม ๆ
๔. เน้นปฏิบัติมากกว่าวางแผน สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
๕. ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าเดี่ยว ต้องมีความโปร่งใสและมีปฏิสัมพันธ์กันมากกว่าการทำงานแบบดั้งเดิม

● การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร

การพัฒนาสถาปัตยกรรมองค์กรต้องมีการวางแผนงานดำเนินงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ในอนาคตโดยต้องระบุขอบเขตที่จะจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร คัดเลือกกิจกรรม พื้นที่หลักที่จะดำเนินการทำเป็นโมเดลขึ้นมา และออกแบบสถาปัตยกรรม ซึ่งการออกแบบสถาปัตยกรรมมี ๔ ขั้นตอน คือ

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

● บริการเทคโนโลยีดิจิทัล

หมายถึง การบริการที่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการให้บริการ โดยบริการดิจิทัลอยู่ระดับ ๒ ขึ้นไป ซึ่งโมเดลระดับบริการมีตั้งแต่ 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 เป็นออนไลน์ทั้งหมด รวมถึงการตรวจ ติดตาม บริหารจัดการ ดำเนินการแบบออนไลน์ด้วยเช่นกัน

ระดับ ๕ Optimized Digitalized Service เป็นระดับที่สูงที่สุด มีการบริการเหมือนระดับ ๔ แต่เพิ่ม การพัฒนากิจกรรมนั้น ๆ อย่างต่อเนื่อง

● Service Level Agreement (SLA) ข้อตกลงระดับการให้บริการ

ข้อตกลงระดับการให้บริการเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาการให้บริการที่กำหนดระดับ และมาตรฐาน การให้บริการ อาจเป็นการบริการจากหน่วยงานภายนอกหรือระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน หรือหน่วยงาน ภาครัฐให้บริการกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกก็ได้

SLA เป็นแนวทางที่สำคัญให้ผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการสื่อสารได้อย่างมีความเข้าใจตรงกัน เป็นเครื่องมือ ที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพการบริการของผู้ให้บริการ หากบริการได้ดีก็สามารถเพิ่มผลตอบแทนจาก การลงทุนให้กับผู้ว่าจ้างได้ การมี SLA นั้น จะทำให้ผู้ว่าจ้างเกิดความมั่นใจว่าผู้ให้บริการจะให้บริการตามที่ ผู้ว่าจ้างต้องการได้ ดังนี้

๑. ทำให้แนวปฏิบัติของการบริการ มีความชัดเจนและประเมินผลได้
๒. มีการชดเชยความเสียหาย หากการบริการไม่เป็นไปตามที่กำหนด
๓. เป็นหลักประกันบริการที่จะได้รับ

ประเด็นที่ควรกำหนดใน SLA มีดังนี้

๑. เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับจากการให้บริการในสัญญานี้
๒. รายละเอียดการให้บริการ บริการนี้คืออะไร ทำที่ไหน ให้กับใคร ทำเมื่อใด
๓. ระบุมาตรฐานการบริการที่ผู้ใช้บริการจะได้รับ
๔. ระบุกลไกที่ใช้ประเมินการให้บริการว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร
๕. ข้อตกลงการชดเชยและ Service Level Credits

๖. มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่รับได้ ต่อเนื่องกัน

เอกสารข้อตกลง SLA ประกอบด้วย

๑. ภาพรวมของข้อตกลง
๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการบริการ
๓. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามข้อตกลงนี้
๔. ระยะเวลาการบริการ
๕. ข้อตกลงการให้บริการ
๖. การบริหารจัดการบริการ

การนำองค์ความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำมะโนที่ดินเพื่อการเกษตร ข้อมูลของเกษตรกรที่สามารถแก้ไข อัปเดตข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และระบบการขอรับบริการที่สะดวก รวดเร็ว เพิ่มประสิทธิภาพในการบริการหรือการบริการด้านข้อมูลที่สามารถเชื่อมโยงกันกับหน่วยงานอื่น ๆ

ประโยชน์ที่ได้รับ

- ต่อตนเอง มีโอกาสเรียนรู้และปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน
- ต่อองค์กร ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลแบบ Real-time ทำให้การทำงาน การค้นหาข้อมูล และการทำงานร่วมกันภายในองค์กรมีความสะดวกและคล่องตัว
- ต่อสาธารณะ ส่งผลให้เกษตรกรสามารถเข้าถึงแหล่งทุน ตลาดออนไลน์ เกษตรกรเปลี่ยนจากการทำเกษตรดั้งเดิมมาใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

แหล่งที่มา

หลักสูตร : การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

บรรยายโดย : สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

สถาบัน/หน่วยงาน/ระบบ : สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

รูปแบบหลักสูตร : การเรียนรู้ออนไลน์ TDGA e-Learning

ช่วงเวลาการฝึกอบรม : กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙