

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒
รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๔ ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ชื่อ - นามสกุล	นางสาวภาณุชนา อรุณศรี ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
หน่วยงาน	สถานีพัฒนาที่ดินสระแก้ว
หัวข้อการพัฒนา	การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล
วิธีการพัฒนา	เรียนรู้และศึกษาในบทเรียนและคลิปวิดีโอ
วันที่พัฒนา	๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔
สถานที่	สถานีพัฒนาที่ดินสระแก้ว
หน่วยที่จัดอบรม	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนา รัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้ตระหนักรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่รัฐบาลดิจิทัล
๒. เพื่อให้มีความเข้าใจในการเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล
๓. เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและมาตรฐานการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ
๔. เพื่อให้สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้

สรุปสาระสำคัญ

ในยุคปัจจุบัน โลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิต การทำงาน และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation) จึงเป็นกระบวนการสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพองค์กร ลดต้นทุน เพิ่มความโปร่งใส และตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็วและมีคุณภาพ

การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล หมายถึง กระบวนการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลมาใช้เป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการและให้บริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความรวดเร็ว ความถูกต้อง และสร้างคุณค่าใหม่ให้กับผู้รับบริการ ทั้งนี้ การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวไม่ใช่เพียงการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้แทนกระดาษ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรอย่างรอบด้าน

การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลตามแนวทาง TDGA ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

- ๑) ภาวะผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ เข้าใจเทคโนโลยี สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง และสามารถบริหารความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม
- ๒) ยุทธศาสตร์ดิจิทัล (Digital Strategy) ต้องมีแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร และมีตัวชี้วัดความสำเร็จ
- ๓) กระบวนการดิจิทัล (Digital Process) ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และนำระบบอัตโนมัติมาใช้
- ๔) เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เช่น Cloud Computing, Big Data, Artificial Intelligence (AI), ระบบ e-Service และระบบความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

๕) บุคลากรดิจิทัล (Digital People) พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ส่งเสริมการเรียนรู้ และสร้าง Digital Mindset

๖) วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล (Digital Culture) สร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ทำงานร่วมกันและใช้ข้อมูลประกอบการตัดสินใจ

แนวทางการดำเนินการสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

แนวทางการดำเนินการสู่การเป็น “องค์กรดิจิทัล” (Digital Organization) ตามกรอบของ Thailand Digital Government Academy คือการเปลี่ยนทั้ง “วิธีคิด วิธีทำงาน และการใช้เทคโนโลยี” อย่างเป็นระบบ ไม่ใช่แค่การนำ IT มาใช้ แต่เป็นการยกระดับทั้งองค์กรให้ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและนวัตกรรม ดังนี้

๑) การประเมินความพร้อม (Digital Maturity Assessment) องค์กรต้องประเมินระดับความพร้อมของตนเองในด้านบุคลากร เทคโนโลยี โครงสร้าง และกระบวนการ เพื่อกำหนดจุดเริ่มต้นในการพัฒนา

๒) การกำหนดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ กำหนดเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว พร้อมกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ที่ชัดเจน

๓) การปรับปรุงกระบวนการทำงาน ใช้แนวคิดการออกแบบบริการ (Service Design) และการทำงานแบบ Agile เพื่อลดความซับซ้อนและเพิ่มความเร็ว

๔) การนำเทคโนโลยีมาใช้ ดำเนินการเลือกและติดตั้งระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสม พร้อมจัดการอบรมบุคลากรให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การติดตามและประเมินผล มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ปรับปรุงกระบวนการ และพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

แนวทางการปรับตัวของบุคลากร

การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลตามแนวทางของ Thailand Digital Government Academy ไม่ได้เน้นแค่เทคโนโลยี แต่ “บุคลากร” คือหัวใจสำคัญที่สุด เพราะต่อให้มีระบบดีแค่ไหน ถ้าคนไม่ปรับตัว การเปลี่ยนผ่านก็ไม่สำเร็จ

๑) ปรับ Mindset (Digital Mindset) เปิดใจรับการเปลี่ยนแปลง กล้าลองสิ่งใหม่ (Experiment) มองเทคโนโลยีเป็น “ตัวช่วย” ไม่ใช่ “ภาระ”

๒) พัฒนาทักษะดิจิทัล (Digital Skills) ใช้ระบบดิจิทัล / e-Service ใช้เครื่องมือออนไลน์ (เช่น Cloud, Collaboration tools) เข้าใจ Cybersecurity เบื้องต้น เป้าหมายคือ ทุกคนต้อง “ใช้เป็น” ไม่ใช่แค่บางคน

๓) เรียนรู้การใช้ข้อมูล (Data Literacy) อ่านและตีความข้อมูลได้ ใช้ Dashboard / Report นำข้อมูลไปช่วยตัดสินใจ

๔) ปรับรูปแบบการทำงาน (New Ways of Working) ทำงานแบบดิจิทัล (Paperless) ใช้ระบบ Workflow / Automation ทำงานร่วมกันผ่านระบบออนไลน์ เช่น ส่งงานผ่านระบบแทนเอกสาร หรือประชุมออนไลน์แทนการเดินทาง

๕) ทำงานแบบบูรณาการ (Collaboration) สามารถทำงานข้ามหน่วยงานได้ ใช้ข้อมูลร่วมกัน ลดการทำงานแบบไซโล (Silo) ผลลัพธ์ที่ได้คือ งานเร็วขึ้น และไม่ซ้ำซ้อน

๖) เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Lifelong Learning) อัปเดตเทคโนโลยีใหม่ เช่น AI เข้ารับการอบรม/คอร์สดิจิทัลด้วยตนเอง (Self-learning)

๗. มีความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย (Cyber Awareness) ระวังข้อมูลส่วนบุคคล ไม่เปิดลิงก์/ไฟล์ที่ไม่ปลอดภัย ปฏิบัติตามนโยบาย Cybersecurity
ประโยชน์ของการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

๑) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Efficiency) โดยการลดขั้นตอนงานซ้ำซ้อน ลดการใช้เอกสาร ทำงานได้เร็วขึ้นด้วยระบบอัตโนมัติ (Automation) ผลลัพธ์ที่ได้คือ งานเสร็จเร็วขึ้น ใช้ทรัพยากรน้อยลง

๒) ตัดสินใจแม่นยำด้วยข้อมูล (Data-Driven Decision) ใช้ข้อมูลจริงในการวิเคราะห์ มี Dashboard แสดงผลแบบ Real-time ลดการตัดสินใจจาก “ความรู้สึก” ผลลัพธ์ที่ได้คือ วางแผนได้ดี ลดความผิดพลาด

๓) ยกระดับการให้บริการ (Better Service) ให้บริการออนไลน์ (e-Service) เข้าถึงง่าย ทุกที่ทุกเวลา ลดเวลารอคอยของประชาชน/ลูกค้า ผลลัพธ์ที่ได้คือ ผู้ใช้บริการพึงพอใจมากขึ้น

๔) เชื่อมโยงข้อมูลทั้งองค์กร (Integration) ลดปัญหา Data Silos เชื่อมข้อมูลระหว่างหน่วยงานทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้คือ ข้อมูลครบ เห็นภาพรวมทั้งองค์กร

๕) ลดต้นทุนระยะยาว (Cost Reduction) ลดค่าใช้จ่ายด้านเอกสาร ลดแรงงานซ้ำซ้อน ใช้ Cloud ลดค่าโครงสร้างพื้นฐาน ผลลัพธ์ที่ได้คือ ประหยัดงบประมาณในระยะยาว

๖) เพิ่มความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (Transparency) มีระบบบันทึกข้อมูล (Log) ตรวจสอบย้อนหลังได้ ลดโอกาสทุจริต ผลลัพธ์ที่ได้คือ องค์กรน่าเชื่อถือมากขึ้น

๗) พัฒนาศักยภาพบุคลากร (People Development) บุคลากรมี Digital Skills เข้าใจและใช้ข้อมูลได้ (Data Literacy) พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผลลัพธ์ที่ได้คือ คนเก่งขึ้น องค์กรแข็งแกร่งขึ้น

๘) เพิ่มความคล่องตัวและนวัตกรรม (Agility & Innovation) ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็ว ทดลองนวัตกรรมใหม่ได้ง่าย รองรับเทคโนโลยีใหม่ เช่น AI ผลลัพธ์ที่ได้คือ ไม่ตกยุค แข่งขันได้

๙) สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ลดการใช้กระดาษ (รักษาสิ่งแวดล้อม) ใช้ข้อมูลวางแผนระยะยาว บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้

เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยไม่มุ่งเน้นเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้เท่านั้น แต่ต้องปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้างกระบวนการ บุคลากร และวัฒนธรรมองค์กร องค์กรที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล จะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ยกระดับคุณภาพการให้บริการ และสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนได้อย่างยั่งยืน

ลงนาม.....*ทพ.ช.ก*.....

(นางสาวภาณุชนา อรุณศรี)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

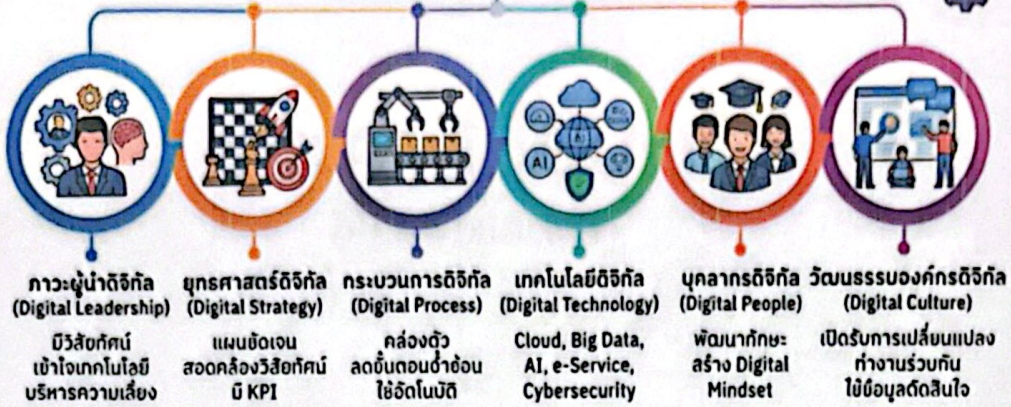
ลงนาม..........

(นายขจรยศ สมสาย)

ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินสระแก้ว

แนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล ตามแนวทาง TDGA (ครบถ้วนทุกมิติ)

6 องค์ประกอบสำคัญ



5 ขั้นตอนการดำเนินการ



7 แนวทางการปรับตัวของบุคลากร



9 ประโยชน์ของการเปลี่ยนผ่าน

