

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๒
รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

ชื่อ-นามสกุล นางสาวมะลิ มนทบ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน

หน่วยงาน สถานีพัฒนาที่ดินฉะเชิงเทรา

หัวข้อการพัฒนา การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

วิธีการพัฒนา สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)

วันที่พัฒนา ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ สถานที่ ออนไลน์

หน่วยงานที่จัดอบรม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อสามารถอธิบายความหมายของการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลได้
๒. เพื่อสามารถอธิบายแนวทางการเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัลได้
๓. เพื่อสามารถอธิบายความหมายและองค์ประกอบของสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อเป็นแนวทางการออกแบบงานเพื่อการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลได้อย่างถูกต้อง
๔. เพื่อสามารถประยุกต์ใช้แนวทางการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลในการปฏิบัติงานในองค์กรได้

สรุปสาระสำคัญ

๑.การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล

การเปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัลทำให้เกิดการบริการที่ทันสมัยและเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีประเด็นหลักที่ต้องพิจารณาได้แก่

Core Capabilities สมรรถนะหลัก ๔ ประการคือ ๑) การบริการ ๒) กระบวนการปฏิบัติงาน ๓) แนวทางที่ใช้ตัดสินใจ ๔) ข้อมูลข่าวสาร โดยมุ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการทำงาน

Organizational Enablers ตัวช่วยสนับสนุน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ โครงสร้างและการกำกับดูแลภาวะผู้นำศักยภาพและวัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ภาครัฐมีการประเมินตนเองเพื่อให้ภาครัฐตัดสินใจ จัดลำดับในการเปลี่ยนผ่านได้

๒.บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล อาจเป็นเรื่องที่ยากและท้าทายในทุก ๆ องค์กร เพราะการเปลี่ยนแปลงนี้จะเกิดขึ้น อย่างต่อเนื่องได้ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง ทำความเข้าใจแบบเดิม ๆ โดยการเปลี่ยนแปลงมี ๖ 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 คิดอะไรใหม่ ๆ เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน

๓.การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนนั้น ต้องมีการปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิด มุมมองคุณภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุดต่อประชาชน 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 พัฒนาคนให้เหมาะสมกับเทคโนโลยี
- ๕) Smart Infrastructure โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะ ช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม

๔.การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่

ยุคดิจิทัลทำให้คนเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างง่ายดาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐและเอกชนมีผลให้ทุกองค์กรต้องมีการปรับตัว องค์กรต้องมีการสร้างคนเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัล ีบริหารจัดการคนเพื่อองค์กรดิจิทัลนั้น มีดังนี้ ๑) ต้องมีการเรียนรู้จากภายนอก แต่มองภายในจากข้อเท็จจริง ๒) เดินตามแผน แต่รับฟังเสียงรอบข้าง ๓) เตรียมแผนอื่นสำรองไว้ ๔) ปรับโครงสร้างการทำงานให้เป็นองค์กรดิจิทัล ๕) การสร้างบุคลากรความสามารถพิเศษ

๕.การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีผลต่อเศรษฐกิจการเมืองและสังคมที่มีความซับซ้อนอ่อนไหว และเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว คาดเดายาก ผู้นำที่มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของทุกคน เพื่อให้คนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและข้ามหน่วยงานได้ ด้วยวัฒนธรรมแบบใหม่ที่เศรษฐกิจผันผวน เทคโนโลยีก้าวหน้ายุคโลกาภิวัตน์ และการแข่งขันสูง จึงต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและความพยายามสูง (High Performance Culture) โดยมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ผู้ปฏิบัติงานทำงานมุ่งมั่นที่ผลงาน และบริบทองค์กรสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรม

๖.วัฒนธรรมดิจิทัล

องค์กรดิจิทัลนั้นไม่ได้หมายถึงแต่เพียงแค่มีบริการหรือผลิตภัณฑ์ดิจิทัลหรือว่ามีการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า มีเครื่องมือดิจิทัลหรือหารปฏิบัติงานหลักขององค์กรโดยเทคโนโลยีเพียงเท่านั้น แต่บุคลากรในองค์กรต้องคิดแบบดิจิทัลหรือมีวัฒนธรรมดิจิทัลด้วย แม้ว่าวัฒนธรรมดิจิทัลไม่ได้มีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งขององค์กร แต่มีปัจจัยของวัฒนธรรมดิจิทัลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ๕ ประการได้แก่ ๑) มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน ๒) มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ ๓) สนับสนุน กล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว ๔) เน้นปฏิบัติมากกว่าวางแผน ๕) ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าเดี่ยว

๗.การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร

สถาปัตยกรรมองค์กรหรือ Enterprise Architecture คือพิมพ์เขียวโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดย Business architecture แสดงโครงสร้างการจัดเก็บข้อมูลและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างระบบต่าง ๆ ในระบบนิเวศด้วย Information Architecture Application Architecture เป็นตัวแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีระบบ IT อะไรบ้าง ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและเชื่อมต่อกับระบบ Technical Architecture จะบอกถึง Hardware Network และ Software ที่ใช้ในองค์กรสถาปัตยกรรมทั้ง ๔ นี้เป็นกลไกตอบสนองการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร

๘.บริการเทคโนโลยีดิจิทัล

การบริการที่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการให้บริการ โดยบริการดิจิทัลอยู่ระดับ ๒ ขึ้นไปซึ่งโมเดลระดับบริการมีตั้งแต่ ระดับ ๐-๖ 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 ติดตาม บริหารจัดการ ดำเนินการแบบออนไลน์ด้วยเช่นกัน

ระดับ ๕ Optimized Digitalized Service เป็นระดับที่สูงที่สุด มีการบริการเหมือนระดับ ๔ แต่เพิ่มการพัฒนากิจกรรมนั้น ๆ อย่างต่อเนื่อง


๙.Service Level Agreement (SLA) ข้อตกลงระดับการให้บริการ

ข้อตกลงระดับการให้บริการเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาการให้บริการที่กำหนดระดับ และมาตรฐานการให้บริการ อาจเป็นการบริการจากหน่วยงานภายนอก หรือระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน หรือหน่วยงานภาครัฐให้บริการกับหน่วยงานอื่น ๆ ภายนอกก็ได้ SLA เป็นแนวทางที่สำคัญให้ผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการสื่อสารได้อย่างมีความเข้าใจตรงกัน SLA เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพการบริการของผู้ให้บริการ หากบริการได้ดีก็สามารถเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุนให้กับผู้ว่าจ้างได้ การมี SLA นั้น จะทำให้ผู้ว่าจ้างเกิดความมั่นใจว่าผู้ให้บริการจะให้บริการตามที่ผู้ว่าจ้างต้องการได้

ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้

๑. มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนผ่านองค์กรดิจิทัล

๒. สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาสนับสนุนการทำงานภายในหน่วยงานของตนเองได้


(นางสาวมะลิ มณฑ)

เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน


(นายบุญสม พรหมสุวรรณ)

ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินฉะเชิงเทรา

การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation)

ผู้สรุป: นางสาวมะลิ มณฑป

หน่วยงาน: สถานีพัฒนาที่ดินฉะเชิงเทรา สพข.2

4 สมรรถนะหลักสู่รัฐบาลดิจิทัล (Core Capabilities)



1 การบริการ (Service)



2 กระบวนการปฏิบัติงาน (Operations)



3 แนวทางตัดสินใจ (Decision-making)



4 ข้อมูลข่าวสาร (Information)

5 องค์ประกอบสู่ความยั่งยืน

Customer Experience

รับมือและดำเนินการจัดการ
เข้าใจง่ายง่าย



Public Value

(เช่น. RPA, Blockchain)



Citizen Security

ข้อมูลข้อมูลพร้อม
ความปลอดภัย
ข้อมูล
ดิจิทัล



Future Workforce

รักษาทรัพยากรใหม่
และเพิ่มขีดความสามารถ
ทักษะใหม่



Smart Infrastructure

Connected Smart City
ขยายจากโครงข่าย
digital ไปยังชีวิตนอก



5 ระดับการเปลี่ยนแปลงองค์กร



วัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture)

เน้นภายนอก > ภายใน



มอบหมาย > สั่งการ



กล้าลอง > กลัวผิด



กริยามาก > สวม



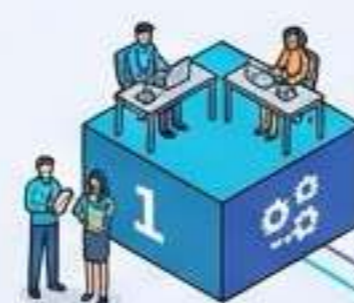
เน้นทำ > วางแผน



ร่วมมือ > ทำเดี่ยว



สถาปัตยกรรมองค์กร (EA) 4 ด้าน



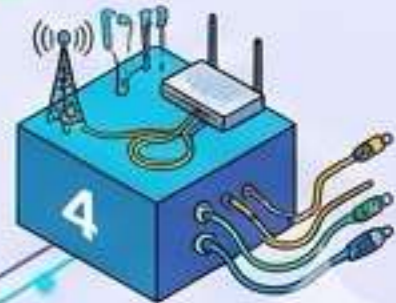
1 Business Structure



2 Information Data Storage/Exchange



3 Application IT Systems



4 Technical Hardware & Network

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

มะลิ มนทบ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2569

Ah.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



24d4cb70

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

มะลิ มนทบ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership)

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:30 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2569

Ah.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



49bdd4a1