

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๓
รอบการประเมินที่ ๑ / ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ชื่อ-นามสกุล นายธีรพล เปล่งสันเทียะ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ
กลุ่ม/ฝ่าย/สพด. สถานีพัฒนาที่ดินชัยภูมิ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๓
หัวข้อการพัฒนา การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation)
สถานที่ สถานีพัฒนาที่ดินชัยภูมิ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๓
วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
วิทยากร/ผู้ให้ความรู้ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
หน่วยงานที่จัดอบรม สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล Thailand Digital Government Academy

1. บทนำและการขับเคลื่อนสู่รัฐบาลดิจิทัล

หลักสูตรนี้มุ่งเน้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงในระดับโครงสร้าง ทั้งด้านความคิด การพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการเทคโนโลยี เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่เป็นรัฐบาลดิจิทัลอย่างแท้จริง โดยมีประเด็นหลักที่ต้องพิจารณาคือ

สมรรถนะหลัก (Core Capabilities): พัฒนา 4 ด้าน ได้แก่ การบริการ กระบวนการปฏิบัติงาน แนวทางตัดสินใจ และข้อมูลข่าวสาร โดยมุ่งเพิ่มประสิทธิภาพและลดต้นทุน ตัวอย่างเช่น ระบบภาษีของนอร์เวย์ที่คำนวณให้เสร็จสรรพ ประชาชนเพียงแค่ตรวจสอบและยืนยัน

ตัวช่วยสนับสนุน (Organizational Enablers): ปัจจัยส่งเสริมอันประกอบด้วย ยุทธศาสตร์องค์กร, โครงสร้างและการกำกับดูแล, ภาวะผู้นำ, ศักยภาพและวัฒนธรรม รวมถึงเทคโนโลยี

2. การบริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลเป็นเรื่องยากและท้าทาย เพราะต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเดิม โดยแบ่งระดับการเปลี่ยนแปลงออกเป็น 6 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1: ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง ยังคงทำงานรูปแบบเดิม

ระดับที่ 2: เริ่มมีการทดลองและเรียนรู้ เห็นความต่างและอยากเปลี่ยน

ระดับที่ 3: พัฒนากลยุทธ์ ทั้งด้านบุคลากร กระบวนการ และเทคโนโลยี

ระดับที่ 4: เข้าสู่ช่วงเวลาการเปลี่ยนแปลงจริง

ระดับที่ 5: เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจนอยู่ใน DNA ขององค์กร โดยมีผู้นำเป็นหลัก

ระดับที่ 6: มีการสร้างนวัตกรรมและคิดสิ่งใหม่เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ

3. การสร้างความยั่งยืนและคุณค่าต่อประชาชน

การพัฒนาต้องปลูกฝังแนวคิดที่มุ่งเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดต่อสาธารณะ ผ่านองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

3.1 Customer Experience: ยึดประชาชนเป็นหลัก ทำให้การรับบริการง่ายขึ้น

3.2 Public Value: เพิ่มประสิทธิภาพงบประมาณ เช่น การใช้ Blockchain ติดตามงบ หรือการนำเทคโนโลยี RPA มาใช้กับงานซ้ำๆ

3.3 Citizen Security: ให้ความสำคัญสูงสุดกับความปลอดภัยของข้อมูลประชาชน

3.4 Future Workforce: พัฒนาทักษะคนให้ทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้

3.5 Smart Infrastructure: สร้างโครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะเพื่อส่งเสริมสังคมและเศรษฐกิจ

4. การพัฒนาบุคลากรพันธุ์ใหม่และการทำงานร่วมกัน

ยุคดิจิทัลทำให้ทุกองค์กรต้องปรับตัวและสร้างคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

แนวทางการพัฒนาคน: เรียนรู้จากภายนอกแต่พิจารณาข้อเท็จจริงภายใน, เดินตามแผนแต่รับฟังเสียงรอบข้าง เตรียมแผนสำรอง และสร้างบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ

การทำงานข้ามหน่วยงาน: ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง (High Performance Culture) ท่ามกลางเศรษฐกิจที่ผันผวนและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้า

องค์ประกอบทีม: สร้างบรรยากาศสร้างสรรค์, พัฒนาทักษะภาวะผู้นำและการสื่อสาร และใช้ทีมเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง

5. วัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture)

บุคลากรในองค์กรต้องมี "ความคิดแบบดิจิทัล" ซึ่งปัจจัยความสำเร็จขององค์กรชั้นนำมี 5 ประการ ดังนี้

5.1 มุ่งภายนอกมากกว่าภายใน: ให้ความสำคัญกับลูกค้าและหน่วยงานเครือข่าย

5.2 มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ: กระจายการตัดสินใจสู่ผู้ปฏิบัติงาน

5.3 สนับสนุนความกล้า: ให้กล้าลองทำสิ่งใหม่ กล้าที่จะพลาดและรีบเรียนรู้

5.4 เน้นปฏิบัติมากกว่าวางแผน: พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

5.5 ให้คุณค่าการทำงานร่วมกัน: มีปฏิสัมพันธ์ที่โปร่งใสมากกว่าการทำงานคนเดียวแบบเดิม

6. สถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture: EA)

เปรียบเสมือน "พิมพ์เขียว" โครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายประกอบด้วย

6.1 Business Architecture: โครงสร้างธุรกิจ

6.2 Information Architecture: โครงสร้างการจัดเก็บและแลกเปลี่ยนข้อมูล

6.3 Application Architecture: ระบบ IT ที่ใช้ปฏิบัติงานและการเชื่อมต่อ

6.4 Technical Architecture: ฮาร์ดแวร์ เครือข่าย และซอฟต์แวร์

7. ระดับการบริการเทคโนโลยีดิจิทัล

การบริการต้องใช้ช่องทางออนไลน์ โดยแบ่งระดับความสำเร็จเป็น 6 ชั้น (ระดับ 0-5) ดังนี้

ระดับ 0: ไม่มีการบริการออนไลน์เลย

ระดับ 1-2: เริ่มมีการสนับสนุนทางดิจิทัลหรือออนไลน์บางส่วน

ระดับ 3: เป็นออนไลน์เต็มรูปแบบ (Fully Digitalized)

ระดับ 4: ออนไลน์ทั้งหมดรวมถึงการตรวจ ติดตาม และบริหารจัดการ

ระดับ 5: ระดับสูงสุด (Optimized) พัฒนากิจกรรมออนไลน์อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

8. ข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement: SLA)

เป็นส่วนสำคัญในสัญญาจ้างหรือข้อตกลงระหว่างหน่วยงาน เพื่อกำหนดมาตรฐานการให้บริการที่ชัดเจน ช่วยให้ประเมินประสิทธิภาพได้ชัดเจน มีการชดเชยเมื่อเสียหาย และเป็นหลักประกันคุณภาพประเด็นที่ต้องกำหนด ได้แก่ เป้าหมาย รายละเอียดบริการ (ใคร ทำอะไร ที่ไหน เมื่อไหร่) มาตรฐานการบริการ และ กลไกการประเมิน และเงื่อนไขการบอกเลิกสัญญา

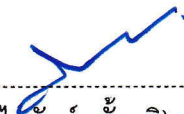
(ลงนาม)



(นายธีรพล เปล่งสันเทียะ)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ

(ลงนาม)



(นายไฉนชัย ตั้งภูมิ)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินชัยภูมิ

ผู้รับรองผลการพัฒนาความรู้

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

คุณ ธีรพล เปล่งสินทิยะ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2569

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



90a19983