

สรุปบทเรียน การพัฒนาความรู้ ตามตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้บุคลากร

สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๖ รอบที่ ๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙

ชื่อ-สกุล นางสาวศิริวรรณ แดงภักดี ตำแหน่ง นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการพิเศษ
หน่วยงาน กลุ่มวิเคราะห์ดิน สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๖
ชื่อหลักสูตร “การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)”
วันที่อบรม ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๙
หน่วยงานผู้จัด สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผู้สอน : อาจารย์ดนัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี
(ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ <https://learningportal.ocsc.go.th/>)

๑. ชื่อบทเรียน/องค์ความรู้หลักสูตร

หลักสูตร “การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)”

๒. วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ :

๑. เพื่อเรียนรู้ความหมายและความสำคัญในการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ปัจจัยที่มีส่วนผลักดันหรืออุปสรรค ในการเดินทางสู่เป้าหมายองค์กร
๒. เพื่อเรียนรู้ความหมายและความสำคัญของที่มีผลต่อการดำเนินในยุคดิจิทัล แนวทางการนำแผนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม
๓. เพื่อเรียนรู้แนวทางการวางกลยุทธ์ด้านการจัดการความเปลี่ยนแปลงทางสถาปัตยกรรม แนวทางการวางกลยุทธ์ด้านการสื่อสารเพื่อให้แผนการดำเนินงานสัมฤทธิ์ผล

๓. ความสำคัญ หลักการและเหตุผล

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลโดยตรงต่อรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐ การให้บริการประชาชน และกระบวนการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงดิจิทัล เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ปลอดภัย และสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้การวางแผน การบริหารข้อมูล การใช้ระบบสารสนเทศ การประสานงาน และการให้บริการประชาชนมีประสิทธิภาพ

๔.สาระสำคัญ/เนื้อหาบทเรียน

การพัฒนาองค์กรดิจิทัล ต้องมีกระบวนการวางแผนและออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ต่างๆที่มีผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร แนวคิดการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กร มีดังนี้

ความหมายและความสำคัญในการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร : การพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (Strategic Roadmap) หมายถึง แผนที่การเดินทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ทำให้การจัดสรรเรื่องเวลา ทรัพยากร และบุคลากรเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ Strategic Roadmap จึงมีความสำคัญที่ทำให้องค์กรเกิดความเข้าใจตรงกัน โดยเฉพาะในทีมบริหาร และผลักดันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงาน ส่งผลถึงคุณค่าที่แท้จริงขององค์กร รวมทั้งลดความซ้ำซ้อนของการทำงานและการลงทุนที่ไม่จำเป็น

องค์ประกอบของแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กร แบ่งเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

๑. แผนงานเชิงกลยุทธ์ของงานหลัก (Core Value งานประจำ และ Core Service บริการหลัก)
๒. แผนงานเชิงกลยุทธ์ของงานสนับสนุน งานสนับสนุนจะต้องควบคุมกำกับ (บุคลากร การเงิน ภาวะเยียบ ฯลฯ)

๓. แผนงานเชิงกลยุทธ์ของงานนวัตกรรม วิจัยและพัฒนา เน้นในเรื่องการระดมสมอง ลดความเข้มข้นของการควบคุมลงมา

๔.

การประเมินพัฒนาการของสถาปัตยกรรมองค์กร : การบริหารจัดการประยุกต์ใช้ไอทีเพื่อองค์กรให้ประสบความสำเร็จ สามารถแบ่งรูปแบบองค์กรที่มีการนำไอทีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็น ๔ ขั้นตอนดังนี้

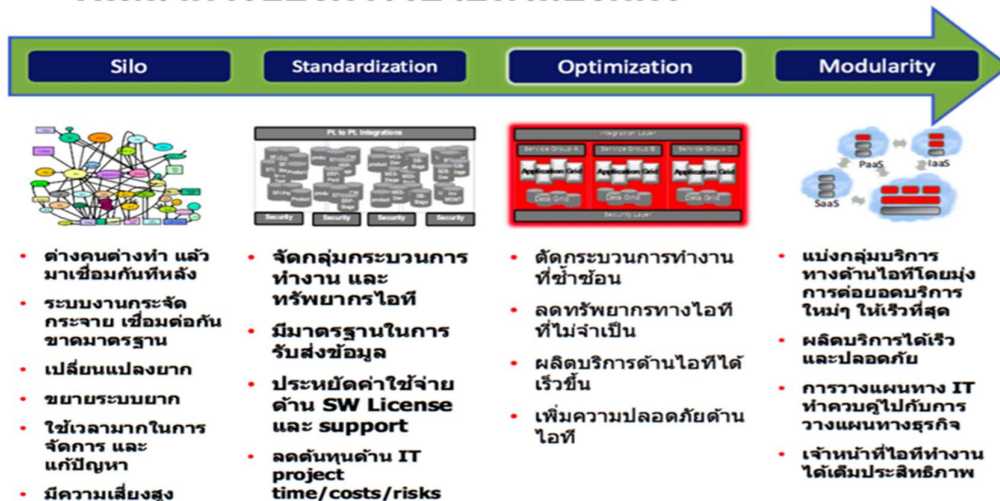
ขั้นที่ ๑ : Silo องค์กรดั้งเดิม เน้นการขับเคลื่อน ด้วยกระดาษ มีการทดลองทำบริการดิจิทัล แต่แม้จะมีการทดลองทำบริการดิจิทัลบ้าง แต่โครงสร้างยังเป็นแบบแยกส่วน (Silo) ซึ่งหากองค์กรยังติดอยู่ในขั้นนี้จะกลายเป็นอุปสรรคที่ไม่สามารถผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปได้

ขั้นที่ ๒ : Standard องค์กรที่ใช้ดิจิทัลเข้ามาให้บริการทั้งภายในและภายนอก มีมาตรฐานการทำงานบนดิจิทัล

ขั้นที่ ๓ : Optimization องค์กรแห่งการเชื่อมโยง องค์กรในขั้นนี้จะสามารถเชื่อมโยงการทำงานระหว่างส่วนงานต่างๆ เข้าด้วยกัน และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลดิจิทัลอย่างเป็นระบบ

ขั้นที่ ๔ : Modularity องค์กรที่ใช้ดิจิทัลสามารถเปิดให้ผู้ที่เกี่ยวข้องของเขามาร่วมพัฒนาบริการดิจิทัลหรือแอปพลิเคชัน ต่อยอดการพัฒนาในทุกภาคส่วนร่วมกันอย่างยั่งยืน

พัฒนาการของการใช้ไอทีในองค์กร



ภาพแสดง : ต้นแบบในการประเมินพัฒนาการของสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อใช้ประเมินระดับความพร้อมด้านดิจิทัลขององค์กร

แนวทางจัดการปัจจัยที่มีส่วนผลักดันและอุปสรรคในการเดินทางสู่เป้าหมายองค์กร

หลักในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ คือใช้เพื่อเพิ่มความสะดวกสบาย ลดระยะเวลา และประหยัดต้นทุน ซึ่งมีผลต่อการไปถึงเป้าหมายขององค์กร เช่น ขั้นตอนการวิเคราะห์ลูกค้า สร้างสินค้า นวัตกรรม บริการใหม่ สร้างช่องทางใหม่ สร้างรูปแบบคุณค่า และคู่แข่งใหม่

ปัจจัยที่มีส่วนผลักดัน หรืออุปสรรคในการเดินทางสู่เป้าหมายองค์กร : มีทั้งปัจจัยภายนอก เช่น สิ่งแวดล้อม กฎระเบียบ สังคม เทคโนโลยี เป็นตัวผลักดันทั้งในด้านบวกและด้านลบ และปัจจัยภายใน เช่น คน ต้นทุน อุปกรณ์ เวลา ดังนั้น หลักการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคขององค์กร จะต้องวิเคราะห์และสำรวจทั้ง สิ่งแวดล้อมรอบตัว สังคม ทิศทางประเทศ ความต้องการของตลาด ปัจจัยภายนอก แต่ละปัจจัยมีผลส่งถึงกัน รวมถึงกฎระเบียบการปกครอง

แนวทางการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ : ในการเดินทางสู่เป้าหมายองค์กร ย่อมมีอุปสรรคไม่ว่าจะเป็นอุปสรรคภายนอกและอุปสรรคภายใน การทำงานต้องรักษาสมดุล ทั้งงานหลัก งานสนับสนุน

กฎระเบียบ ต้องมีการสร้างการรับรู้ให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้องค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้

สถาปัตยกรรมองค์กรเป็นทั้งกรอบแนวทาง และขั้นตอนวิธีรวมทั้งกฎกติกาและกระบวนการมาตรฐานต่างๆ ที่ช่วยในการวิเคราะห์ ออกแบบ รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการจัดทำแผน ขับเคลื่อนและพัฒนา ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กรในยุคดิจิทัล มีรากฐานสำคัญขององค์กรดิจิทัล (Enterprise Blueprint) ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการสร้างกลยุทธ์ในองค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ได้แก่



๑. Business : การกำหนดเป้าหมายองค์กร โครงสร้างองค์กร ทักษะ และกระบวนการทำงานขององค์กร ธุรกิจทางภาครัฐ (ต้องมี Directions, Organizations, Process & Policy)

๒. Application : เป็นส่วนติดต่อกับผู้ใช้ เช่น AI, Mobile, Web ฯลฯ

๓. Data : ข้อมูลที่ใช้ในองค์กร ข้อมูลพื้นฐาน รายงานต่างๆ รวมถึงข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจ ทั้งที่ประมวลผลโดย Application และบางส่วนของมนุษย์ต้องช่วยในการตัดสินใจ

๔. Technology : เป็นตัวขับเคลื่อน Application และ Data เพื่อตอบโจทย์ในการทำงาน

หลักการจัดการความเปลี่ยนแปลงของสถาปัตยกรรมองค์กร

การจัดการความเปลี่ยนแปลง คือ การวางแผนเพื่อลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้เกิดการยอมรับ พร้อมทั้งสร้างศักยภาพใหม่ให้ตรงตามแผนที่วางไว้ มีความสำคัญ เพราะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ช่วยจัดการกรอบความคิดให้เกิดการเรียนรู้ให้ตรงกับบริบทปัจจุบัน และมุ่งหน้าสู่อนาคตให้เกิดความยั่งยืน

แนวทางการวางกลยุทธ์ด้านการจัดการความเปลี่ยนแปลงทางสถาปัตยกรรม แบ่งเป็น ๒ ประเด็น คือ

๑. Incremental Change คือ โครงสร้างองค์กรเดิมที่อยู่แล้ว ไม่ต้องรื้อทั้งหมด เป็นการเสริมสถาปัตยกรรมองค์กรที่ได้อยู่แล้ว ให้ดียิ่งขึ้นด้วยการเสริมด้วยดิจิทัลเทคโนโลยี เป็นการต่อยอดในสิ่งที่ทำอยู่

๒. Re-Architecting Change สิ่งที่มีอยู่ไม่ตอบโจทย์ ตั้งแต่ทิศทางองค์กร เป้าหมายองค์กร อาจต้องเปลี่ยนแปลงใหม่ทั้งหมด

ความหมายและความสำคัญของกลยุทธ์ด้านการสื่อสาร : หลายครั้งที่การจัดการความเปลี่ยนแปลงไปไม่ถึงเป้าหมายขององค์กร อาจเนื่องมาจาก “กลยุทธ์ด้านการสื่อสาร” หมายถึง การมีกลยุทธ์ของการสื่อสารเพื่อดำเนินการอย่างเป็นระบบ เกิดความเข้าใจตรงกัน มีเป้าหมายเดียวกัน การสื่อสารจึงมีความสำคัญ ในฐานะตัวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และการที่บุคลากรมีความเข้าใจตรงกันก็จะช่วยลดความเสี่ยงในการทำงานขององค์กรไปพร้อมกัน ทั้งยังเป็นการเพิ่มฐานความรู้ให้แก่องค์กร

แนวทางการวางกลยุทธ์ด้านการสื่อสารเพื่อให้แผนการดำเนินงานสัมฤทธิ์ผล ต้องมีการจัดทำตารางแผนภาพรวมของการสื่อสารภายในองค์กรให้ชัดเจน เป็นระบบ ควรมีการกำหนด ใครเป็นผู้สื่อสาร และใช้วิธีอะไรในการสื่อสารของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในแต่ละระดับ โดยมีประเด็นที่ต้องคำนึงถึง คือต้องรู้ว่าเมื่อไหร่ สื่อสารอะไร และต้องรู้ว่าสื่อสารกับใคร เพื่อให้เกิดการรับรู้ รวมทั้งต้องประเมินผลการสื่อสาร เพื่อจัดการความเสี่ยงเรื่องการสื่อสาร

หลักการจัดการสถาปัตยกรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาล (Good Governance) คือ การปกครอง บริหาร รวมถึงการจัดการควบคุมดูแลให้เป็นไปอย่างมี
ครรลองครองธรรม และเป็นเรื่องของการจัดการบริหารที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และปราศจากการ แทรกแซงที่
ไม่พึงประสงค์

ลักษณะธรรมาภิบาลขององค์กรดิจิทัล : การนำเทคโนโลยีในปัจจุบันมาเสริมกับธรรมาภิบาลขององค์กร เพื่อให้
เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้และเกิดผลสัมฤทธิ์ มีการจัดการและควบคุมการพัฒนาองค์กรตั้งแต่การกำหนดยุทธศาสตร์
กลยุทธ์ ต้องมีการจัดการและควบคุมการพัฒนาองค์กรตั้งแต่การกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ แล้วจึงกำหนดการนำใช้
digital ได้อย่างมีเหตุมีผลมีความปลอดภัยในการใช้งาน ต้องมีการบันทึกหลักฐานด้วยดิจิทัลเพื่อให้เห็นว่าใครเป็น
ผู้ทำกิจกรรมในงาน ใครเป็นผู้ตัดสินใจ และใครเป็นผู้ตรวจประเมินอย่างชัดเจน

เป้าหมายของธรรมาภิบาลในสถาปัตยกรรมองค์กรดิจิทัล : มี ๕ ข้อ ดังนี้

๑. Discipline Discipline คนในองค์กรมีวินัยมีวินัย รู้สิทธิและหน้าที่ของตนเอง
๒. Transparency Transparency มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๓. Independence การไม่ก้าวก่ายหน้าที่การทำงานกัน แต่ละคนมีอิสรภาพในการทำงานของตน ไม่ถูกก้าวก่าย
แทรกแซงจากบุคคลอื่น
๔. Accountability รับผิดชอบผลการกระทำของตนเอง
๕. Fairness มีความยุติธรรม ทั้งกับคนในองค์กรและระบบภายนอกองค์กร

บทสรุป

- การพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล โดยองค์กรมีพัฒนาการจากการทำงานแบบแยกส่วน ไปสู่การจัดมาตรฐาน การ
เพิ่มประสิทธิภาพ และการออกแบบระบบให้มีความยืดหยุ่นและเชื่อมโยงกันมากขึ้น การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic
Roadmap) จึงเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย การจัดสรรเวลา ทรัพยากร และบุคลากร เพื่อให้
องค์กรสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- การวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อองค์กร ต้องพิจารณาทั้งปัจจัยภายนอก เช่น สิ่งแวดล้อม กฎระเบียบ
สังคม และเทคโนโลยี รวมถึงปัจจัยภายใน เช่น คน ต้นทุน อุปกรณ์ และเวลา

- การบริหารการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางสำคัญทั้งการเปลี่ยนแปลงแบบค่อยเป็นค่อยไป (Incremental Change)
และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือแนวทางการทำงานใหม่ (Re-Architecting Change)

- การบริหารการสื่อสาร ต้องกำหนดแผนการสื่อสารให้ชัดเจน กำหนดผู้สื่อสาร วิธีการสื่อสาร และประเมินผล
การสื่อสาร เพื่อสร้างความเข้าใจและลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน

- การจัดการสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) สามารถพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ ๔ ด้าน
ได้แก่ Business, Application, Data และ Technology เพื่อให้การพัฒนาเทคโนโลยีมีความเชื่อมโยงกับภารกิจ และ
เป้าหมายขององค์กร

- ธรรมาภิบาลขององค์กรดิจิทัล (Digital Governance) เน้นการบริหารจัดการที่ดี มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มี
ความรับผิดชอบต่อสังคม และมีความเป็นธรรม

- หลักธรรมาภิบาลที่สำคัญ ได้แก่ วินัย (Discipline), ความโปร่งใส (Transparency), ความเป็นอิสระ
(Independence), ความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) และความเป็นธรรม (Fairness)

๕. ความรู้/ ทักษะที่ได้รับเพิ่มขึ้น

ภายหลังการเรียนรู้ สามารถเพิ่มพูนความรู้และทักษะ ดังนี้

๑. มีความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหารความเสี่ยงดิจิทัลมากขึ้น สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์ขององค์กร กระบวนการทำงาน ข้อมูล ระบบสารสนเทศ และเทคโนโลยี มีความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

๒. สามารถนำแนวคิด Strategic Roadmap มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางและลำดับความสำคัญของงาน

๓. มีความรู้เกี่ยวกับแนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการสื่อสารภายในองค์กร มีความเข้าใจหลักธรรมาภิบาลและสามารถตระหนักถึงความสำคัญของความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และการตรวจสอบได้ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๖. ความเป็นประโยชน์ต่อตนเอง

สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง โดยเฉพาะการวางแผนงาน การจัดลำดับความสำคัญของภารกิจ การวิเคราะห์ความเสี่ยงและอุปสรรคก่อนดำเนินงาน ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลสารสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

นอกจากนี้ ยังสามารถนำแนวคิดด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและการสื่อสารมาใช้ในการประสานงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เกษตรกร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันและลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน

๗. ความเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

องค์ความรู้ดังกล่าวสามารถสนับสนุนหน่วยงานให้มีแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการบริหารข้อมูล รวมทั้งสนับสนุนการวางแผนและการตัดสินใจของหน่วยงานให้มีข้อมูลประกอบที่เหมาะสม

สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน สามารถนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความเชื่อมโยง ลดความซ้ำซ้อนของงาน ลดความเสี่ยงจากข้อมูลหรือระบบสารสนเทศ และสนับสนุนการให้บริการประชาชนและเกษตรกรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๘. การถ่ายทอด/ แบ่งปันความรู้

สามารถถ่ายทอดและแบ่งปันความรู้ที่ได้รับให้แก่เพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงาน โดยใช้รูปแบบการพูดคุย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสรุปสาระสำคัญจากการอบรม การนำเสนอในที่ประชุมหรือการประชุมกลุ่มย่อย และการแลกเปลี่ยนแนวทางการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรหรือหน่วยงานภายนอก สามารถนำแนวคิดด้านการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ในการให้คำแนะนำหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมพัฒนาที่ดิน โดยเน้นการใช้ข้อมูลอย่างถูกต้อง เหมาะสม ปลอดภัย และมีความรับผิดชอบ

๙. ปัญหา/ อุปสรรค ในการนำความรู้ไปใช้

ด้านบุคลากร บุคลากรมีระดับความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลแตกต่างกัน จึงอาจทำให้การนำระบบหรือแนวทางใหม่มาใช้ต้องใช้เวลาในการปรับตัว

ด้านงบประมาณ การพัฒนาระบบสารสนเทศ เครื่องมือ และโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลจำเป็นต้องใช้งบประมาณ และทรัพยากรอย่างเหมาะสม

ด้านเครื่องมือและระบบ อุปกรณ์ ระบบเครือข่าย และระบบสารสนเทศของแต่ละหน่วยงานอาจมีข้อจำกัดด้านความพร้อมและการเชื่อมโยงข้อมูล

๑๐. ข้อเสนอแนะ/ แนวทางพัฒนาต่อยอด

๑. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับระดับความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน

๒. ควรนำแนวคิด Enterprise Architecture มาใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาระบบ โดยพิจารณาความเชื่อมโยงระหว่างภารกิจ กระบวนการทำงาน ข้อมูล ระบบงาน และเทคโนโลยี

๓. ควรจัดทำหรือปรับปรุง Digital Risk Management สำหรับกระบวนการสำคัญ เพื่อให้สามารถระบุความเสี่ยง ประเมินผลกระทบ และกำหนดแนวทางลดความเสี่ยงได้อย่างเป็นระบบ

๔. ควรพัฒนาระบบฐานข้อมูลและการเชื่อมโยงข้อมูลด้านทรัพยากรดินให้สามารถนำไปใช้สนับสนุนการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานภายในกรม เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ ปัญหา และแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

๖. ควรให้ความสำคัญกับ Digital Governance ควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยี โดยยึดหลักวินัย ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความเป็นธรรม และการตรวจสอบได้

๗. องค์ความรู้ที่ควรศึกษาเพิ่มเติม ได้แก่ การบริหารความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ การคุ้มครองข้อมูล การบริหารจัดการข้อมูลภาครัฐ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในงานภาครัฐ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ให้เพื่อแสดงว่า

นางสาวศิริวรรณ แดงภักดี

ได้ผ่านการพัฒนาทางไกลด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์

วิชา การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล [Digital Risk Management]

[รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 ชั่วโมง]

ให้ไว้ ณ วันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2569

(นายปวิวัฒน์ ศิวรักษ์)
เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

