บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถานีพัฒนาที่ดินน่านตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โทรศัพท์ ๐ ๕๔๐๕ ๙๘๑๓

ที่ กษ ๐๘๑๔.๐๗/๗๕๐ **วันที่** ๑๖ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอส่งรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (รอบที่ ๑/๒๕๖๙)

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินน่าน

ตามที่กองการเจ้าหน้าที่ได้กำหนดให้บุคลากรในสังกัดกรมพัฒนาที่ดินทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ระบบ TDGA e-Learning ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กำหนดจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์จำนวน ๒ รอบ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินให้มีความรู้ความเข้าใจ และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์กับการปฏิบัติงาน นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าได้ดำเนินการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ระบบ TDGA e-Learning ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งรายงานผลการพัฒนาความรู้ของ นายนิพิฐพนธ์ คำยศ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ จำนวน ๒ เรื่อง ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการแจ้งสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๗ ต่อไป

(นายนิพิฐพนธ์ คำยศ)
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๗
- เพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางฉัตรนภา พรมลอองวัน)
ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินน่าน

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๗

รอบการประเมินที่ ๑ / ๒๕๖๙ **ตั้งแต่วันที่** ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ – ๓๐ มีนาคม ๒๕๖๙

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ-นามสกุล นายนิพิฐพนธ์ คำยศ **ตำแหน่ง** นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

กลุ่ม/ฝ่าย/สพด สถานีพัฒนาที่ดินน่าน

หัวข้อการพัฒนา การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

หน่วยงานที่จัดอบรม สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

สรุปสาระสำคัญ

๑.วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

๑. เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่รัฐบาลดิจิทัล

๒. เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในการเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล

๓. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ในองค์ประกอบของสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางการออกแบบงานเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล

๔. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและมาตรฐานการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ

๕. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้

๒.เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ฯ มีดังนี้

๑. การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล การเปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัลทำให้เกิดการบริการที่ทันสมัยและเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมี ประเด็นหลักที่ต้องพิจารณา ได้แก่

๑) Core Capabilities สมรรถนะหลัก ๔ ประการ คือ การบริการ กระบวนการปฏิบัติงาน แนวทางที่ใช้ตัดสินใจ และข้อมูลข่าวสาร โดยมุ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการทำงาน เช่น สรรพากรประเทศนอร์เวย์มีระบบการ คำนวณภาษีให้เสร็จ โดยประชากรผู้มีหน้าที่เสียภาษีมีหน้าที่ตรวจสอบและยืนยันเท่านั้น

๒) Organizational Enablers ตัวช่วยสนับสนุน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ โครงสร้างและการกำกับดูแล ภาวะ ผู้นำ ศักยภาพและวัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ภาครัฐมีการประเมินตนเองเพื่อให้ภาครัฐตัดสินใจ จัดลำดับในการเปลี่ยนผ่านได้

๒. บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล อาจเป็นเรื่องที่ยากและท้าทายในทุกๆ องค์กร เพราะการเปลี่ยนแปลงนี้จะ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง ท้าทายความเป็นอยู่แบบเดิม โดยการเปลี่ยนแปลง มี 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 คิดอะไรใหม่ๆ เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน

๓. การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนนั้น ต้องมีการปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิด มุมมอง คุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดต่อประชาชน มีวิสัยทัศน์เปิดกว้างต่อสาธารณะโดยมีองค์ประกอบ ๕ ประการ ดังนี้

๑) Customer Experience ทำให้การใช้บริการสาธารณะง่ายขึ้น ต้องคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก

๒) Public Value เพิ่มประสิทธิภาพให้กับงบประมาณที่ลงทุนในการจัดบริการ เช่น มีการใช้ Block Chain ติดตามการใช้งบประมาณ การนำเทคโนโลยี RPA มาใช้กับงานที่ต้องทำซ้ำๆ

๓) Citizen Security ให้ความปลอดภัยกับข้อมูลของประชาชน

๔) Future Workforce พัฒนาคนให้เหมาะสมกับเทคโนโลยี

๕) Smart Infrastructure โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะ ช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม

๔. การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ ยุคดิจิทัลทำให้คนเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างง่ายดาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐและเอกชน มีผลให้ทุก องค์กรต้องมีการปรับตัว องค์กรต้องมีการสร้างคนเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัล วิธีบริหารจัดการคนเพื่อองค์กรดิจิทัลมีดังนี้

๑) ต้องมีการเรียนรู้จากภายนอก แต่มองภายในจากข้อเท็จจริง

๒) เดินตามแผน แต่รับฟังเสียงรอบข้าง

๓) เตรียมแผน อื่นสำรองไว้

๔) ปรับโครงสร้างการทำงานให้เป็นองค์กรดิจิทัล

๕) การสร้างบุคลากรความสามารถพิเศษ

๕. การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีผลต่อเศรษฐกิจการเมืองและสังคมที่มีความซับซ้อนอ่อนไหว และ เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว คาดเดายาก ผู้นำที่มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของทุกคน เพื่อให้คนในองค์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและข้ามหน่วยงานได้ ด้วยวัฒนธรรมแบบใหม่ที่เศรษฐกิจผันผวน เทคโนโลยีก้าวหน้า ยุคโลกาภิวัตน์ และ การแข่งขันสูง จึงต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีความพยายามสูง (High Performance Culture) โดยมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ผู้ปฏิบัติงานทำงานมุ่งเน้นที่ผลงาน และบริบทองค์กรสนับสนุนและส่งเสริม ให้เกิดวัฒนธรรม นอกจากนี้องค์ประกอบของการทำงานหรือการร่วมทีมแบบข้ามหน่วยงานต้องมีองค์ประกอบดังนี้

๑) ต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ เพื่อดึงความสามารถของแต่ละบุคคลออกมา

๒) ต้องพัฒนาผู้ร่วมทีมให้มีภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร และทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) ต้องผลักดันให้ทีมเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง

๖. วัฒนธรรมดิจิทัล องค์กรดิจิทัลไม่ได้หมายถึงแต่เพียงแค่มีบริการหรือผลิตภัณฑ์ดิจิทัลหรือว่ามีการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า มี เครื่องมือดิจิทัลหรือการปฏิบัติงานหลักขององค์กรโดยเทคโนโลยีเพียงเท่านั้น แต่บุคลากรในองค์กรต้องคิดแบบดิจิทัล หรือมีวัฒนธรรมดิจิทัลด้วย แม้ว่าวัฒนธรรมดิจิทัลไม่ได้มีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งขององค์กร แต่มีปัจจัยของวัฒนธรรม ดิจิทัลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ๕ ประการ ได้แก่

๑) มุ่งเน้นภายนอกมากว่าภายใน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญภายนอก ทั้งลูกค้า หน่วยงานอื่นที่ต้องทำงานร่วมกัน

๒) มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ กระจายการตัดสินใจลงไปให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีแนวพิจารณาในเรื่องต่างๆ เป็นตัวกำกับการตัดสินใจ

๓) สนับสนุน กล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว ให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ กล้าที่จะพลาดและลุกขึ้นอย่าง รวดเร็ว เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นมากกว่ากลัวการเสียหน้า เสียตำแหน่งแบบเดิม

๔) เน้นปฏิบัติมากกว่าวางแผน สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

๕) ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าเดี่ยว ต้องมีความโปร่งใสมากกว่า และมีปฏิสัมพันธ์กันมากกว่าการ ทำงานแบบดั้งเดิม

๗. การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร สถาปัตยกรรมองค์กรหรือ Enterprise Architecture คือพิมพ์เขียวโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดย Business architecture แสดงโครงสร้างการจัดเก็บข้อมูล และการแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างระบบต่างๆ ในระบบนิเวศด้วย Information Architecture Application Architecture เป็นตัวแสดงให้ เห็นว่าองค์กรมีระบบ IT อะไรบ้าง ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและเชื่อมต่อระบบ Technical Architecture จะบอกถึง Hardware Network และ Software ที่ใช้ในองค์กร สถาปัตยกรรมทั้ง ๔ นี้เป็นกลไกตอบสนองการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศขององค์กร การพัฒนาสถาปัตยกรรมองค์กรต้องมีการวางแผนงาน ดำเนินงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ในอนาคต โดยต้องระบุขอบเขตที่จะจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร คัดเลือกกิจกรรม พื้นที่หลักที่จะดำเนินการ ทำเป็นโมเดลขึ้นมา และ ออกแบบสถาปัตยกรรม ซึ่งการออกแบบสถาปัตยกรรมมี ๔ ขั้นตอนคือ

๑) คัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของ Architectural Models

๒) จัดระบบ Architectural Models ภายใต้ Framework ที่กำหนดไว้

๓) พัฒนา Architectural Models ตามที่กำหนดกระบวนการการทำงานไว้

๔) ขอบเขตงานขององค์กรจะเป็นไปตาม Architectural Models ที่ ออกแบบไว้

๘. บริการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การบริการที่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการให้บริการ โดยบริการดิจิทัลอยู่ระดับ ๒ ขึ้นไป ซึ่งโมเดลระดับบริการมีตั้งแต่ระดับ 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 บริหารจัดการดำเนินการแบบออนไลน์ด้วยเช่นกัน

ระดับ ๕ Optimized Digitalized Service เป็นระดับที่สูงที่สุด มีการบริการเหมือนระดับ ๔ แต่เพิ่มการพัฒนา กิจกรรมนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง

๙. Service Level Agreement (SLA) ข้อตกลงระดับการให้บริการ ข้อตกลงระดับการให้บริการเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาการให้บริการที่กำหนดระดับ และมาตรฐานการให้บริการ อาจเป็นการบริการจากหน่วยงาน

ภายนอก หรือระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน หรือหน่วยงานภาครัฐให้บริการกับ หน่วยงานอื่นๆ ภายนอกก็ได้ SLA เป็นแนวทางที่สำคัญให้ผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการสื่อสารได้อย่างมีความเข้าใจตรงกัน SLA เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพการบริการของผู้ให้บริการ หากบริการได้ดีก็สามารถเพิ่ม ผลตอบแทนจากการลงทุนให้กับผู้ว่าจ้างได้การมี SLA นั้น จะทำให้ผู้ว่าจ้างเกิดความมั่นใจว่าผู้ให้บริการจะให้บริการ ตามที่ผู้ว่าจ้างต้องการได้โดย

๑. ทำให้แนวปฏิบัติของการบริการ มีความชัดเจนและประเมินผลได้

๒. มีการชดเชยความเสียหาย หากการบริการไม่เป็นไปตามที่กำหนด

๓. เป็นหลักประกันบริการที่จะได้รับ ซึ่งประเด็นที่ควรกำหนดใน SLA มีดังนี้

๑) เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับจากการให้บริการในสัญญานี้

๒) รายละเอียดการให้บริการ บริการนี้คืออะไร ทำที่ไหน ให้กับใคร ทำเมื่อใด

๓) ระบุมาตรฐานการบริการที่ผู้ใช้บริการจะได้รับ

๔) ระบุกลไกที่ใช้ประเมินการให้บริการว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร

๕) ข้อตกลงการชดใช้และ Service Level Credits

๖) มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่รับได้ต่อเนื่องกัน

โดยหัวข้อในเอกสารข้อตกลง SLA ประกอบด้วย

๑. ภาพรวมของข้อตกลง

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายกร บริการ

๓. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามข้อตกลงนี้

๔. ระยะเวลาการบริการ

๕. ข้อตกลงการให้บริการ

๖. การบริหารจัดการ บริการ

ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☐ ต่อตนเอง

ได้รับความรู้เกี่ยวกับความหมายขององค์กรดิจิทัล กระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล และเข้าใจแนวคิดและทิศทางดิจิทัล ทำให้เห็นภาพรวมองค์กรควรปรับตัวไปในทิศทางใด กระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนารูปแบบการทำงานสู่องค์กรดิจิทัล

☐ ต่อหน่วยงาน/ การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงา

สามารถนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการดำเนินงานโดยการใช้เทคโนโลยี ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ทันสมัยและน่าเชื่อถือของหน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

-

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-

(ลงนาม).....

(นายนิพิฐพนธ์ คำยศ)

นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

ผู้รายงาน

วันที่ ๑๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

(✓) ทราบ

.....

(ลงนาม).....

(นางฉัตรนภา พรมลอองวัน)

ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินน่าน

วันที่ ๑๖ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นิพิฐพนธ์ คำยศ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน

การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2569

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

1666200b

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)
Date: 2026-02-28T13:55:38.484+07:00

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นิพิฐพนธ์ คำยศ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน

Digital Literacy : ความฉลาดทางดิจิทัล

(Digital Intelligence)

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:30 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2569

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

17ca84ff

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)
Date: 2026-02-28T17:03:14.384+07:00

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถานีพัฒนาที่ดินน่านตำบลอ่ายนาไลย อำเภอเวียงสา จังหวัดน่าน โทรศัพท์ ๐ ๕๔๐๕ ๙๘๑๓

ที่ กษ ๐๘๑๔.๐๗/๖๕๕ **วันที่** ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๙

เรื่อง ขอส่งรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ (รอบที่ ๑/๒๕๖๙)

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินน่าน

ตามที่กองการเจ้าหน้าที่ได้กำหนดให้บุคลากรในสังกัดกรมพัฒนาที่ดินทั้งส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค เรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ระบบ TDGA e-Learning ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ กำหนดจัดการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์จำนวน ๒ รอบ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ และรอบที่ ๒ วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความรู้ของบุคลากรกรมพัฒนาที่ดินให้มีความรู้ความเข้าใจ และนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์กับการปฏิบัติงาน นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้าได้ดำเนินการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ระบบ TDGA e-Learning ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ รอบที่ ๑ ระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๙ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งรายงานผลการพัฒนาความรู้ของ นายนาราศักดิ์ อนันท์ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ จำนวน ๑ เรื่อง ดังรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการแจ้งสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๗ ต่อไป

(นายนาราศักดิ์ อนันท์)
นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๗
- เพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางฉัตรนภา พรมลอองวัน)
ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินน่าน

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 7

รอบการประเมินที่ 1 / 2569 **ตั้งแต่วันที่** 1 ตุลาคม 2568 – 30 มีนาคม 2569

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ชื่อ-นามสกุล นายนาราศักดิ์ อนันท์ **ตำแหน่ง** นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
กลุ่ม/ฝ่าย/สพด สถานีพัฒนาที่ดินน่าน
หัวข้อการพัฒนา การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล
วันที่ 16 มีนาคม 2569
หน่วยงานที่จัดอบรม สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

สรุปสาระสำคัญ

1.วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

1. เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่รัฐบาลดิจิทัล
2. เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในการเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล
3. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ในองค์ประกอบของสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางการออกแบบงานเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล
4. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและมาตรฐานการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ
5. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้

2.เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ฯ มีดังนี้

1. การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล การเปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัลทำให้เกิดการบริการที่ทันสมัยและเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมี ประเด็นหลักที่ต้องพิจารณา ได้แก่

1) Core Capabilities สมรรถนะหลัก 4 ประการ คือ การบริการ กระบวนการปฏิบัติงาน แนวทางที่ใช้ตัดสินใจ และข้อมูลข่าวสาร โดยมุ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการทำงาน เช่น สรรพากรประเทศนอร์เวย์มีระบบการ คำนวณภาษีให้เสร็จ โดยประชากรผู้มีหน้าที่เสียภาษีมีหน้าที่ตรวจสอบและยืนยันเท่านั้น

2) Organizational Enablers ตัวช่วยสนับสนุน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ โครงสร้างและการกำกับดูแล ภาวะ ผู้นำ ศักยภาพและวัฒนธรรม และเทคโนโลยี ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้ภาครัฐมีการประเมินตนเองเพื่อให้ภาครัฐตัดสินใจ จัดลำดับในการเปลี่ยนผ่านได้

2. บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล อาจเป็นเรื่องที่ยากและท้าทายในทุกๆ องค์กร เพราะการเปลี่ยนแปลงนี้จะ เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง ท้าทายความเป็นอยู่แบบเดิม โดยการเปลี่ยนแปลง มี 6 ระดับ คือ

1) ทำแบบเดิม ไม่นำมาเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง
2) ทดลองและเรียนรู้มีคนเห็นความแตกต่าง เริ่มอยากเปลี่ยนแปลง
3) พัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง วางกลยุทธ์ด้านบุคลากร กระบวนการเทคโนโลยีอาจเริ่มเฉพาะกลุ่มก่อน
4) ถึงเวลาเปลี่ยนแปลง
5) เปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง อยู่ใน DNA ขององค์กร และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องมีบทบาท

6) ต้องมีนวัตกรรม หาความรู้ คิดอะไรใหม่ๆ เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน

3. การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนนั้น ต้องมีการปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิด มุมมอง คุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดต่อประชาชน มีวิสัยทัศน์เปิดกว้างต่อสาธารณะโดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1) Customer Experience ทำให้การใช้บริการสาธารณะง่ายขึ้น ต้องคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก

2) Public Value เพิ่มประสิทธิภาพให้กับงบประมาณที่ลงทุนในการจัดบริการ เช่น มีการใช้ Block Chain ติดตามการใช้งบประมาณ การนำเทคโนโลยี RPA มาใช้กับงานที่ต้องทำซ้ำๆ

3) Citizen Security ให้ความปลอดภัยกับข้อมูลของประชาชน

4) Future Workforce พัฒนาคนให้เหมาะสมกับเทคโนโลยี

5) Smart Infrastructure โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะ ช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม

4. การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ ยุคดิจิทัลทำให้คนเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างง่ายดาย ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐและเอกชน มีผลให้ทุก องค์กรต้องมีการปรับตัว องค์กรต้องมีการสร้างคนเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัล วิธีบริหารจัดการคนเพื่อองค์กรดิจิทัลมีดังนี้

1) ต้องมีการเรียนรู้จากภายนอก แต่มองภายในจากข้อเท็จจริง

2) เดินตามแผน แต่รับฟังเสียงรอบข้าง

3) เตรียมแผน อื่นสำรองไว้

4) ปรับโครงสร้างการทำงานให้เป็นองค์กรดิจิทัล

5) การสร้างบุคลากรความสามารถพิเศษ

5. การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีผลต่อเศรษฐกิจการเมืองและสังคมที่มีความซับซ้อนอ่อนไหว และ เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว คาดเดายาก ผู้นำที่มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของทุกคน เพื่อให้คนในองค์สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและข้ามหน่วยงานได้ ด้วยวัฒนธรรมแบบใหม่ที่เศรษฐกิจผันผวน เทคโนโลยีก้าวหน้า ยุคโลกาภิวัตน์ และ การแข่งขันสูง จึงต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีความพยายามสูง (High Performance Culture) โดยมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ผู้ปฏิบัติงานทำงานมุ่งเน้นที่ผลงาน และบริบทองค์กรสนับสนุนและส่งเสริม ให้เกิดวัฒนธรรม นอกจากนี้องค์ประกอบของการทำงานหรือการร่วมทีมแบบข้ามหน่วยงานต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1) ต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ เพื่อดึงความสามารถของแต่ละบุคคลออกมา

2) ต้องพัฒนาผู้ร่วมทีมให้มีภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร และทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ

3) ต้องผลักดันให้ทีมเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง

6. วัฒนธรรมดิจิทัล องค์กรดิจิทัลไม่ได้หมายถึงแต่เพียงแค่มีบริการหรือผลิตภัณฑ์ดิจิทัลหรือว่ามีการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า มี เครื่องมือดิจิทัลหรือการปฏิบัติงานหลักขององค์กรโดยเทคโนโลยีเพียงเท่านั้น แต่บุคลากรในองค์กรต้องคิดแบบดิจิทัล หรือมีวัฒนธรรมดิจิทัลด้วย แม้ว่าวัฒนธรรมดิจิทัลไม่ได้มีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งขององค์กร แต่มีปัจจัยของวัฒนธรรม ดิจิทัลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ 5 ประการ ได้แก่

1) มุ่งเน้นภายนอกมากว่าภายใน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญภายนอก ทั้งลูกค้า หน่วยงานอื่นที่ต้องทำงานร่วมกัน

2) มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ กระจายการตัดสินใจลงไปให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีแนวพิจารณาในเรื่องต่างๆ เป็นตัวกำกับการตัดสินใจ

3) สนับสนุน กล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว ให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ กล้าที่จะพลาดและลุกขึ้นอย่าง รวดเร็ว เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นมากกว่ากลัวการเสียหน้า เสียตำแหน่งแบบเดิม

4) เน้นปฏิบัติมากกว่าวางแผน สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

5) ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าเดี่ยว ต้องมีความโปร่งใสมากกว่า และมีปฏิสัมพันธ์กันมากกว่าการ ทำงานแบบดั้งเดิม

7. การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร สถาปัตยกรรมองค์กรหรือ Enterprise Architecture คือพิมพ์เขียวโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดย Business architecture แสดงโครงสร้างการจัดเก็บข้อมูล และการแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างระบบต่างๆ ในระบบนิเวศด้วย Information Architecture Application Architecture เป็นตัวแสดงให้ เห็นว่าองค์กรมีระบบ IT อะไรบ้าง ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและเชื่อมต่อระบบ Technical Architecture จะบอกถึง Hardware Network และ Software ที่ใช้ในองค์กร สถาปัตยกรรมทั้ง 4 นี้เป็นกลไกตอบสนองการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศขององค์กร การพัฒนาสถาปัตยกรรมองค์กรต้องมีการวางแผนงาน ดำเนินงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ในอนาคต โดยต้องระบุขอบเขตที่จะจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร คัดเลือกกิจกรรม พื้นที่หลักที่จะดำเนินการ ทำเป็นโมเดลขึ้นมา และ ออกแบบสถาปัตยกรรม ซึ่งการออกแบบสถาปัตยกรรมมี 4 ขั้นตอนคือ

1) คัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของ Architectural Models

2) จัดระบบ Architectural Models ภายใต้ Framework ที่กำหนดไว้

3) พัฒนา Architectural Models ตามที่กำหนดกระบวนการการทำงานไว้

4) ขอบเขตงานขององค์กรจะเป็นไปตาม Architectural Models ที่ ออกแบบไว้

8. บริการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การบริการที่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการให้บริการ โดยบริการดิจิทัลอยู่ระดับ 2 ขึ้นไป ซึ่งโมเดลระดับบริการมีตั้งแต่ระดับ 0-6 ดังนี้

ระดับ 0 Not a Digital Service ไม่มีบริการออนไลน์เลย เป็นการลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบ

ระดับ 1 Digitally Supported Service การบริการบางส่วนออนไลน์ และบางส่วนผู้รับบริการต้องลงมือทำเอง

ระดับ 2 Digital Service ผู้รับบริการทำผ่านออนไลน์ แต่มีบางส่วนที่ผู้ปฏิบัติต้องลงมือทำเอง

ระดับ 3 Fully Digitalized Service เป็นออนไลน์ทั้งหมด

ระดับ 4 Managed Digitalized Service เป็นออนไลน์ทั้งหมดรวมถึงการตรวจ ติดตาม บริหารจัดการดำเนินการแบบออนไลน์ด้วยเช่นกัน

ระดับ 5 Optimized Digitalized Service เป็นระดับที่สูงที่สุด มีการบริการเหมือนระดับ 4 แต่เพิ่มการพัฒนา กิจกรรมนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง

9. Service Level Agreement (SLA) ข้อตกลงระดับการให้บริการ ข้อตกลงระดับการให้บริการเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาการให้บริการที่กำหนดระดับ และมาตรฐานการให้บริการ อาจเป็นการบริการจากหน่วยงาน

ภายนอก หรือระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน หรือหน่วยงานภาครัฐให้บริการกับ หน่วยงานอื่นๆ ภายนอกก็ได้ SLA เป็นแนวทางที่สำคัญให้ผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการสื่อสารได้อย่างมีความเข้าใจตรงกัน SLA เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพการบริการของผู้ให้บริการ หากบริการได้ดีก็สามารถเพิ่ม ผลตอบแทนจากการลงทุนให้กับผู้ว่าจ้างได้การมี SLA นั้น จะทำให้ผู้ว่าจ้างเกิดความมั่นใจว่าผู้ให้บริการจะให้บริการ ตามที่ผู้ว่าจ้างต้องการได้โดย

1. ทำให้แนวปฏิบัติของการบริการ มีความชัดเจนและประเมินผลได้
2. มีการชดเชยความเสียหาย หากการบริการไม่เป็นไปตามที่กำหนด
3. เป็นหลักประกันบริการที่จะได้รับ ซึ่งประเด็นที่ควรกำหนดใน SLA มีดังนี้

1) เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับจากการให้บริการในสัญญานี้

2) รายละเอียดการให้บริการ บริการนี้คืออะไร ทำที่ไหน ให้กับใคร ทำเมื่อใด

3) ระบุมาตรฐานการบริการที่ผู้ใช้บริการจะได้รับ

4) ระบุกลไกที่ใช้ประเมินการให้บริการว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร

5) ข้อตกลงการชดใช้และ Service Level Credits

6) มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่รับได้ต่อเนื่องกัน

โดยหัวข้อในเอกสารข้อตกลง SLA ประกอบด้วย

1. ภาพรวมของข้อตกลง
2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายกร บริการ
3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามข้อตกลงนี้
4. ระยะเวลาการบริการ
5. ข้อตกลงการให้บริการ
6. การบริหารจัดการ บริการ

ประสบการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

☐ ต่อตนเอง

ได้รับความรู้เกี่ยวกับความหมายขององค์กรดิจิทัล กระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล และเข้าใจแนวคิดและทิศทางดิจิทัล ทำให้เห็นภาพรวมองค์กรควรปรับตัวไปในทิศทางใด กระตุ้นให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ในการพัฒนารูปแบบการทำงานสู่องค์กรดิจิทัล

☐ ต่อหน่วยงาน/ การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงา

สามารถนำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการดำเนินงานโดยการใช้เทคโนโลยี ช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ทันสมัยและน่าเชื่อถือของหน่วยงาน

ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

-

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-

(ลงนาม).....

(นายนาราศักดิ์ อนันท์)

นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

ผู้รายงาน

วันที่ 17 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา

(✓) ทราบ

.....

(ลงนาม).....

(นางฉัตรนภา พรมลอองวัน)

ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินน่าน

วันที่ 17 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2569

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

นาราศักดิ์ อนันท์

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน

การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 16 มีนาคม 2569

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)
Date: 2026-03-16T14:54:48.726+07:00

636acfa9