

**แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘**

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินเพชรบูรณ์

ด้วยข้าพเจ้า นายสรารุช ธีระปัญญา ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ สังกัดสถานีพัฒนาที่ดินเพชรบูรณ์ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการอบรมหลักสูตร การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล ๒/๒๕๖๗ เพื่อการพัฒนาในงาน ในวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๑ วัน ณ สถานีพัฒนาที่ดินเพชรบูรณ์ ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดย สำนักงานพัฒนาการวิจัย (องค์กรมหาชน)

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับพัฒนาความรู้ฯ หลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้ฯ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑.การพัฒนาความรู้ฯ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- ๑.๑ เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่รัฐบาลดิจิทัล
- ๑.๒ เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในการเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล
- ๑.๓ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ในองค์ประกอบของสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางการออกแบบงานเพื่อการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล
- ๑.๔ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและมาตรฐานการให้บริการดิจิทัล

ภาครัฐ

- ๑.๕ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้

๒.ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ต่อตนเอง ได้แก่

- ๒.๑ เพิ่มความรู้ ความเข้าใจ ในการเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลและวัฒนธรรมขององค์กร ตามนโยบายของรัฐบาล
- ๒.๒ สามารถที่วางแผนงานโครงการรวมถึงการให้บริการและมาตรฐานดิจิทัลของ

ภาครัฐ

- ๒.๓ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

๓.เนื้อหาวิชาความรู้

- ๓.๑ การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล ประกอบไปด้วย
 - ๓.๑.๑. Core Capabilities (สมรรถนะหลัก) ได้แก่ การบริการ การปฏิบัติงาน แนวทางที่ใช้ตัดสินใจ ข้อมูลข่าวสาร
 - ๓.๑.๒. Organization Enablers (ตัวช่วยผลักดันสนับสนุน) ได้แก่ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างและการกำกับดูแล ภาวะผู้นำ ศักยภาพและวัฒนธรรม เทคโนโลยี ซึ่งจะเป็นตัวช่วยให้ภาครัฐมีการประเมินเพื่อการตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๒ บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล ปัจจัยหลักในการบริหารเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล ได้แก่ ๑.กลยุทธ์ ๒.User-Centered Design ๓.Agility in Delivery ๔.ผสมผสาน Software Platformและเทคโนโลยี ๕.ข้อมูลวิเคราะห์เชิงลึก ๖.Product Design Mindset ส่วนขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล ได้แก่ การเตรียมการ (prepare) ได้แก่ วิสัยทัศน์ Laser-focused เงินทุนและทรัพยากร การเริ่มต้นที่ถูกต้อง

๓.๓ การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างยั่งยืน โดยมีกระบวนการ ได้แก่ ทดลองและเรียนรู้ ทำเหมือนเดิม ต้องมีนวัตกรรม เวลาในการเปลี่ยนแปลง พัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะสำเร็จหรือไม่อยู่ที่การบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยมีปัจจัยหลัก ได้แก่ ๓.๑ กลยุทธ์ ๓.๒ User-Centered Design ๓.๓ Agility in Delivery ๓.๔ ผสมผสาน Software Platform และเทคโนโลยี ๓.๕ ข้อมูลวิเคราะห์เชิงลึก ๖.Product Design Mindset โดยมีขั้นตอน ประกอบไปด้วย การเตรียมการ (PrePare) การลงรายละเอียด (Define) การออกแบบ (Design) การพัฒนาและตรวจสอบ (Build and Verify) และการเปิดใช้งาน (Launch)

๓.๔ การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) มีโครงสร้างนโยบายมุ่งเน้น และให้ความสำคัญในด้านภาวะผู้นำ (Leadership) นโยบาย (Policies) การตอบแทน (Rewards) การบริหารประสิทธิภาพ (Performance Management) โดยการจัดองค์กร(Organize) จะต้องพิจารณาจากโครงสร้าง (Structure) ซึ่งประกอบไปด้วย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ การสั่งการ และการตัดสินใจ นอกจากนี้ยังต้องดูภายในสำนักงาน(Physical Space) ได้แก่ อาคารสำนักงาน ตกแต่งภายใน ทรัพยากร และเครื่องมือสื่อสาร รวมถึงภูมิศาสตร์(Geography) ได้แก่ สถานที่ตั้ง วัฒนธรรมท้องถิ่น เครือข่ายขององค์กรและ เขตเวลา นอกจากนี้ยังต้องมีสมรรถนะ(Capabilities)ในด้านต่างๆ ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจและการเงิน บุคลากร กลยุทธ์ การบริการ เทคโนโลยีและการปฏิบัติการ แต่อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ มี ทั้งหมด ๒๓ ลักษณะที่องค์กรจะต้องพัฒนาให้ครบทั้งหมด

๓.๕ การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน พิจารณาจากองค์ประกอบ ได้แก่

๑.Customer Experince (การให้บริการสาธารณะที่ง่ายขึ้น) ๒.Public Value (การเพิ่มประสิทธิภาพให้กับงบประมาณที่ลงทุนในการจัดบริการ) ๓.Citizen Security (การให้ความปลอดภัยกับข้อมูลของประชาชน) ๔.Future Workforce (การปรับปรุงสมรรถนะของการบริการสาธารณะและพัฒนาคนให้เข้ากับงาน) ๕.Smart Infrastructure (โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม) โดยมีปัจจัยการดำเนินงานได้แก่การเก็บรายละเอียดในกระบวนการ การบริการที่มีประสิทธิภาพ และการใช้เทคโนโลยีที่ล้ำสมัย

๓.๖ วัฒนธรรมดิจิทัล เป็นการสร้างวัฒนธรรมใหม่ๆ โดยมุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน และไม่ได้เป็นการสั่งการ เพื่อสนับสนุนการกล้าปฏิบัติงานมากกว่าความกลัวที่จะเกิดขึ้นในองค์กรรวมถึงการวางแผน โดยเป็นการทำงานแบบร่วมกันมากกว่าการทำงานแบบเดี่ยว นอกจากนี้ยังต้องมีกระบวนการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรในด้าน ๑.Articulate (การเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่จะต้องรู้ว่าอะไรจะเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง) ๒.Activate (การพัฒนาคุณลักษณะของผู้นำ) ๓.Align (การวางแผนทางเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่) ขององค์กร

๓.๗ การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร มีส่วนประกอบได้แก่

๓.๗.๑.Appcation Architecture

๓.๗.๒.Information Architecture

๓.๗.๓.Technical Architecture ๔.Solution Architecture ซึ่งจะต้องเป็นไปตามวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย ซึ่งเป็นความต้องการของประชาชน โดยมีกฎหมายและระเบียบมารองรับในการปฏิบัติงานในอนาคตและมองภาพแบบองค์รวมในการวางแผน งานโดยจะต้องระบุขอบเขตของงานที่จะทำ สถาปัตยกรรม การคัดเลือกกิจกรรมหลักที่จะดำเนินการ การออกแบบสถาปัตยกรรม ได้แก่ ๑.การคัดเลือกและการจัดลำดับความสำคัญของงาน ๒.การจัดระบบภายใต้ Architecture Models ภายใต้ Framework ที่กำหนดไว้ ๓.การพัฒนา Architectural Models ตามที่กำหนดกระบวนการการทำงานงานไว้ ๔.ขอบเขตงานขององค์กรจะเป็นไปตาม Architectural Models ที่ออกแบบไว้ ซึ่งทั้งหมดสามารถนำไปใช้ประโยชน์การออกแบบงาน การวางแผน การดำเนินงานและการปรับเปลี่ยนในอนาคต

- ๓.๘ บริการเทคโนโลยีดิจิทัล มีหลายระดับในการให้บริการตั้งแต่
- ระดับ ๐ Digitally Supported Service
 - ระดับ ๑ Not a Digital Service
 - ระดับ ๒ Managed Digitalized Service
 - ระดับ ๓ Digital Service
 - ระดับ ๔ Optimized Digitalized Service
 - ระดับ ๕ Fully Digitalized Service

ซึ่งในแต่ละระดับในปัจจุบันนี้ได้นำไปใช้ในการศึกษา การเกษตรกรรม การสาธารณสุข เป็นต้น

๓.๙ Service Level Agreement (SLA) เป็นข้อตกลงระดับการให้บริการระหว่างผู้ว่าจ้างกับผู้ให้บริการจะต้องมีการกำหนดการให้บริการ ดังนี้ ๑.ทำให้แนวปฏิบัติของการบริการมีความชัดเจนและประเนผลได้ ๒.มีการชดเชยความเสียหาย หากการบริการไม่เป็นไปตามที่กำหนด ๓.เป็นหลักประกันบริการที่จะได้รับ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงประเด็นที่ควรกำหนดใน SLA ได้แก่ ๑.เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับจากการให้บริการในสัญญานี้ ๒.รายละเอียดการให้บริการ ที่ไหน ใคร เมื่อไหร่ ๓.ระบุมাত্রฐานการบริการที่ผู้ใช้บริการจะได้รับ ๔.ระบุงบค่าที่ใช้ประเด็นการให้บริการว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร ๕.การชดเชยและ Service Level Credits ๖.มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่รับได้ต่อเนื่องกัน

๔.แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ฯ ครังนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

๔.๑ นำความรู้ที่ได้ไปถ่ายทอดให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เจ้าหน้าที่ขององค์กรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

๔.๒ นำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการวางแผนงานโครงการกิจกรรมด้วยระบบดิจิทัล

๕.ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๑ องค์กรยังขาดแคลนบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีในการเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรดิจิทัล

๖.ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

๖.๑ การอบรมความรู้เพิ่มเติมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ).....

(นายสรวิฑ์ ธีวีระปัญญา)

ผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้