

แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินพิจิตร

ด้วยข้าพเจ้า นายเอกฉัตร บุษยพันธ์ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ สังกัดสถานีพัฒนาที่ดินพิจิตร สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ฯ หลักสูตร วิชา การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๖๗ เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๑ วัน ณ สถานีพัฒนาที่ดินพิจิตร ซึ่ง หลักสูตรดังกล่าวจัดโดย TDGA E-Learning สำนักงานพัฒนาการศึกษาดิจิทัล (องค์การมหาชน)

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับพัฒนาความรู้ฯ หลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้ฯ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. การพัฒนาความรู้ฯ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- ๑.๑ เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่รัฐบาลดิจิทัล
- ๑.๒ เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในการเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล
- ๑.๓ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ในองค์ประกอบของสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางการออกแบบงานเพื่อการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล
- ๑.๔ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและมาตรฐานการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ
- ๑.๕ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ฯ มีดังนี้

การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation) คือกระบวนการที่องค์กรปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน การให้บริการ และการตัดสินใจ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ นวัตกรรม และความสามารถในการแข่งขันขององค์กร การเปลี่ยนผ่านนี้ไม่ได้เป็นเพียงแค่การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ แต่ยังรวมถึงการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม กระบวนการธุรกิจ และวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับยุคดิจิทัล

๒.๑ การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล

การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation) คือกระบวนการที่ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับปรุงวิธีการให้บริการ การดำเนินงานภายใน และการมีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนและธุรกิจ เป้าหมายหลักคือการทำให้งานบริการของรัฐบาลมีประสิทธิภาพมากขึ้น โปร่งใส และเข้าถึงได้ง่ายขึ้น

ขั้นตอนหลักในการขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล

๑) การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Define Vision and Strategy) : สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน กำหนดเป้าหมายในการเปลี่ยนผ่าน เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ, การลดความซับซ้อนของกระบวนการ และการสร้างการเข้าถึงบริการที่ดีขึ้น

๒) การประเมินสถานะปัจจุบัน (Assess Current State) : วิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่มีอยู่ ตรวจสอบและประเมินเทคโนโลยี กระบวนการ และบริการที่มีอยู่เพื่อลดความซ้ำซ้อนและระบุพื้นที่ที่ต้องการการปรับปรุง

๓) การออกแบบและพัฒนา (Design and Develop) : ออกแบบโซลูชันดิจิทัล ออกแบบและพัฒนากระบวนการดิจิทัล เช่น การสร้างพอร์ทัลบริการออนไลน์ ระบบการจัดการข้อมูล และแอปพลิเคชันมือถือ

๔) การดำเนินการและการนำไปใช้ (Implement and Deploy) : ทดสอบและนำไปใช้ โดยการทดสอบระบบและบริการใหม่ก่อนนำไปใช้จริงเพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีข้อผิดพลาดและทำงานได้ตามที่คาดหวัง

๕) การประเมินผลและการปรับปรุง (Evaluate and Improve) : ติดตามผลการดำเนินงาน ตรวจสอบและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีและบริการใหม่เพื่อระบุข้อดีและข้อบกพร่อง มีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาบริการตามผลลัพธ์ที่ได้รับและข้อเสนอแนะจากผู้ใช้

๒.๒ การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation Change Management)

เป็นกระบวนการที่สำคัญในการทำให้การเปลี่ยนแปลงในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ โดยการจัดการการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้การปรับใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ปรับปรุงกระบวนการธุรกิจ และเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ขั้นตอนหลักในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

๑) การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย (Define Vision and Goals) : สร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนสำหรับการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล เช่น การปรับปรุงประสิทธิภาพ การเพิ่มนวัตกรรม หรือการเสริมสร้างประสบการณ์ของลูกค้า มีการตั้งเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม กำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้เพื่อให้สามารถติดตามความก้าวหน้าได้

๒) การวางแผนและการออกแบบ (Plan and Design) : วางแผนการเปลี่ยนแปลงพัฒนาแผนการเปลี่ยนแปลงที่รวมถึงการระบุพื้นที่ที่ต้องการการเปลี่ยนแปลง การเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม และการจัดการทรัพยากร มีการออกแบบกลยุทธ์การสื่อสาร สร้างกลยุทธ์การสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงถึงพนักงานทุกระดับ

๓) การดำเนินการและการควบคุม (Implement and Monitor) : ดำเนินการตามแผน เริ่มการดำเนินการตามแผนการเปลี่ยนแปลง เช่น การติดตั้งระบบใหม่ การปรับปรุงกระบวนการ และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม มีการติดตามและควบคุม ติดตามความก้าวหน้าและตรวจสอบการดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นไปตามแผนที่กำหนด

๔) การประเมินผลและการปรับปรุง (Evaluate and Improve) : ประเมินผลการดำเนินการตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ เช่น ประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจของพนักงาน และผลลัพธ์ทางธุรกิจ มีการปรับปรุงปรับปรุงแผนการดำเนินงานตามผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อให้การเปลี่ยนแปลงมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒.๓ การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างยั่งยืน

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างยั่งยืน (Sustainable Digital Transformation) หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและนวัตกรรมในระยะยาว โดยการสร้างความยั่งยืนทั้งในด้านเทคโนโลยี, กระบวนการธุรกิจ, และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงไม่เพียงแต่เกิดผลในระยะสั้น แต่ยังสามารถยั่งยืนและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

ขั้นตอนหลักในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างยั่งยืน

๑) การกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ยั่งยืน (Define a Sustainable Vision and Goals) : สร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นความยั่งยืนในด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม มีเป้าหมายที่ยั่งยืนโดยการตั้งเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้และมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์การเติบโตอย่างยั่งยืน

๒) การวางแผนและออกแบบอย่างยั่งยืน (Plan and Design Sustainably) : การวางแผนที่ยั่งยืน พัฒนาแผนการเปลี่ยนแปลงที่รวมถึงการเลือกเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การลดผลกระทบทางสังคม และการสร้างมูลค่าให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ส่วนการออกแบบที่ยั่งยืน ส่วนการออกแบบกระบวนการและโซลูชันดิจิทัลที่สามารถปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและไม่สร้างภาระต่อสิ่งแวดล้อม

๓) การดำเนินการและการจัดการการเปลี่ยนแปลง (Implement and Manage Change) : การดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ โดยใช้แนวทางที่เป็นระบบในการจัดการ การเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะใช้กลยุทธ์การจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถปรับตัวได้อย่างราบรื่น

๒.๔ การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA)

การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่หรือ “Digital DNA” เป็นการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรในยุคดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความท้าทายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ “Digital DNA” หมายถึงการพัฒนาทักษะ, ความรู้, และทัศนคติที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ ซึ่งประโยชน์ของการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) ได้แก่

๑) การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Enhanced Work Efficiency) : บุคลากรที่มีทักษะดิจิทัลที่แข็งแกร่งสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) : การพัฒนาความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์และการใช้เทคโนโลยีช่วยส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

๓) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptability) : บุคลากรที่มี Digital DNA สามารถปรับตัวได้ดีต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้น

๔) การพัฒนาทีม (Team Development) : การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยพัฒนาทีมและเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

๒.๕ การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน

การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน (Cross-functional Collaboration) เป็นการร่วมมือระหว่างทีมงานหรือหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญหรือฟังก์ชันที่แตกต่างกันภายในองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน กระบวนการนี้สำคัญในการทำให้โครงการหรือกิจกรรมสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการรวมความรู้และทักษะจากหลายๆ ด้านสามารถนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมและการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนได้ดีขึ้น ซึ่งประโยชน์ของการทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน ได้แก่

๑) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) : การรวมความรู้และทักษะจากหลายๆ ฟังก์ชันสามารถนำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรมและแนวคิดใหม่ๆ

๒) การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ (Effective Problem-Solving) : การทำงานร่วมกันช่วยในการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนด้วยการใช้มุมมองที่หลากหลาย

๓) การเพิ่มประสิทธิภาพ (Increased Efficiency) : การทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบช่วยให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและลดการทำงานซ้ำซ้อน

๔) การพัฒนาทีม (Team Development) : การทำงานร่วมกันช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและพัฒนาความสามารถของทีมงาน

๒.๖ วัฒนธรรมดิจิทัล

วัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture) เป็นชุดของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรม และแนวปฏิบัติที่องค์กรหรือชุมชนใช้ในการรับมือกับเทคโนโลยีดิจิทัลและการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี วัฒนธรรมดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตในยุคดิจิทัล โดยสามารถส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน การสร้างนวัตกรรม และความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งประโยชน์ของการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล ได้แก่

๑) การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Enhanced Work Efficiency) การใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกันช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๒) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์และการทดลอง ช่วยส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

๓) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptability) องค์กรที่มีวัฒนธรรมดิจิทัลสามารถปรับตัวได้ดีกับการเปลี่ยนแปลงในตลาดและเทคโนโลยี

๔) การพัฒนาความพึงพอใจของพนักงาน (Employee Satisfaction) การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานร่วมกันช่วยเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน

๒.๗ การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร

การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) เป็นกระบวนการในการวางแผนและออกแบบโครงสร้างพื้นฐานและระบบต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เป้าหมายหลักคือการปรับปรุงการทำงานให้มีความสอดคล้อง ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งประโยชน์ของการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร ได้แก่

๑) การเพิ่มประสิทธิภาพ (Improved Efficiency) : การออกแบบที่ดีช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

๒) การสนับสนุนกลยุทธ์ธุรกิจ (Strategic Alignment) : การเชื่อมโยงสถาปัตยกรรมกับกลยุทธ์ธุรกิจช่วยให้การดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

๓) การลดต้นทุน (Cost Reduction) : การจัดการทรัพยากรและการลดความซ้ำซ้อนช่วยลดต้นทุนในการดำเนินงาน

๔) การปรับตัว (Adaptability) : การมีสถาปัตยกรรมที่ยืดหยุ่นช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

๒.๘ Service Level Agreement

Service Level Agreement (SLA) หรือ ข้อตกลงระดับการให้บริการ เป็นเอกสารที่ระบุข้อตกลงระหว่างผู้ให้บริการและลูกค้าเกี่ยวกับมาตรฐานและคุณภาพของบริการที่ต้องการได้รับ SLA ถูกใช้ในหลายสาขา เช่น IT การบริการลูกค้า และการจัดการซัพพลายเชน เพื่อกำหนดความคาดหวังและการตอบสนองในด้านต่างๆ ของการบริการ ซึ่งประโยชน์ของ Service Level Agreement (SLA) ได้แก่

๑) การกำหนดความคาดหวัง (Clear Expectations) : SLA ช่วยกำหนดความคาดหวังและความต้องการระหว่างผู้ให้บริการและลูกค้าอย่างชัดเจน

๒) การปรับปรุงประสิทธิภาพ (Improved Performance) : การติดตามและตรวจสอบ SLA ช่วยให้บริการมีคุณภาพดีขึ้นและตอบสนองความต้องการได้ดี

๓) ความโปร่งใส (Transparency) : SLA ช่วยสร้างความโปร่งใสในการให้บริการและการจัดการปัญหา

๔) การจัดการปัญหา (Issue Management) : มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นและการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ต่อตนเอง ได้แก่

๓.๑ ได้แนวคิด โดยการนำเทคโนโลยีอัตโนมัติมาช่วยลดความซ้ำซ้อนและข้อผิดพลาดในการทำงานให้น้อยลง

๓.๒ ได้ความรู้ในด้านการบริหารจัดการการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลซึ่งช่วยในการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ฯ ครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

ช่วยสร้างฐานความรู้ที่ทีมงานสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการทำงานขององค์กร และส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในองค์กร

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๑ อาจเกิดการขาดการวางแผนที่ชัดเจนและวิสัยทัศน์ที่แข็งแกร่งสำหรับการเปลี่ยนแปลง

๕.๒ การเลือกหรือใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมหรือไม่เข้ากันกับระบบที่องค์กรมีอยู่ ทำให้เกิดความท้าทายในการรวมเทคโนโลยีใหม่เข้ากับระบบเดิมที่มีอยู่

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

๖.๑ ในด้านการเปลี่ยนแปลงต้องการทรัพยากร เช่น เทคโนโลยีใหม่ๆ การฝึกอบรม และการสนับสนุนด้านงบประมาณ

๖.๒ ในการสนับสนุนในการจัดการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการใช้เทคโนโลยีใหม่ และการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)



(นายเอกดนัย นุญนนท์.)

เข้ารับการพัฒนาความรู้