

แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินพิจิตร

ด้วยข้าพเจ้า นายเอกดนัย บุญนันทน์ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ สังกัด ฝ่ายวิชาการ เพื่อการพัฒนาที่ดิน สถานีพัฒนาที่ดินพิจิตร สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ หลักสูตร “ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership)” ในวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ ด้วยระบบ การเรียนออนไลน์ ณ สถานีพัฒนาที่ดินพิจิตร ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดย สถาบันให้บริการวิชาการด้านการ พัฒนาทักษะดิจิทัล Thailand Digital Government Academy นั้น

บัดนี้ ข้าพเจ้าได้เข้ารับพัฒนาความรู้ หลักสูตรดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว จึงขอรายงานสรุปผล การพัฒนาความรู้ เพื่อโปรดพิจารณา ดังนี้

๑. การพัฒนาความรู้ ดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑.๑ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ Disruptive Technologies

๑.๒ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจองค์การดิจิทัลและการสื่อสารในการต่อยอดการ

เปลี่ยนแปลง

๑.๓ เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ มีดังนี้

๒.๑ กระบวนการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) คืออะไร

การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) คือกระบวนการปรับเปลี่ยนรูปแบบ การทำงาน การบริหารจัดการ และการให้บริการขององค์กร โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการ ขับเคลื่อน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดขั้นตอน สร้างความโปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน หรือผู้ใช้บริการได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำยิ่งขึ้น โดยไม่ใช่เพียงแค่การนำเทคโนโลยีมาใช้แทนของเดิม แต่เป็นการ “เปลี่ยนวิธีคิด” และ “วัฒนธรรมองค์กร” ให้สอดคล้องกับโลกยุคใหม่อย่างแท้จริง

องค์ประกอบสำคัญของ Digital Transformation

๑) เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology): เช่น Cloud, AI, Big Data, IoT, RPA เป็นพื้นฐานของการพัฒนาโครงสร้างการทำงานใหม่

๒) บุคลากร (People): การส่งเสริมทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) การปรับวิธีคิด และพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้

๓) กระบวนการ (Process): การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เป็นอัตโนมัติ คล่องตัว และเชื่อมโยงกันได้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๔) วัฒนธรรมองค์กร (Culture): การเปิดรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมเรียนรู้ และกล้า ลองผิดลองถูกในการนำนวัตกรรมมาใช้

เป้าหมายของ Digital Transformation

๑) สร้างคุณค่าใหม่ให้แก่ผู้รับบริการ

๒) ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน

๓) เพิ่มความยืดหยุ่นขององค์กรในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลง

๔) พัฒนาระบบการตัดสินใจด้วยข้อมูล (Data-driven decision-making)

ตัวอย่างการประยุกต์ใช้

๑) ภาคธุรกิจ: การใช้แอปพลิเคชันในการสั่งซื้อสินค้าแบบอัตโนมัติ

๒) ภาครัฐ: การให้บริการผ่านช่องทางออนไลน์แบบเบ็ดเสร็จ (One-stop service) เช่น

การยื่นภาษีออนไลน์

๓) ภาคการศึกษา: การเรียนการสอนผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ และการใช้ AI ในการ

วิเคราะห์ผลการเรียน

ภาวะผู้นำในยุค Digital Transformation

ผู้นำยุคดิจิทัลต้องสามารถมองภาพรวมของการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์ ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ และสนับสนุนให้บุคลากรพร้อมต่อการเรียนรู้สิ่งใหม่ ต้องเป็นผู้จุดประกาย สื่อสารเป้าหมายอย่างชัดเจน และสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์กร

๒.๒ การทำ Digital Transformation ในหน่วยงานภาครัฐ

การทำ Digital Transformation ในหน่วยงานภาครัฐ คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานบริการ และการบริหารจัดการของภาครัฐโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มความโปร่งใส และสร้างประสบการณ์การรับบริการที่ดีขึ้นให้แก่ประชาชน จุดมุ่งหมายหลักคือการเปลี่ยนจาก “ระบบราชการแบบเดิม” ไปสู่ “ระบบบริการที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลาง”

หลักการสำคัญของการเปลี่ยนผ่าน

๑) ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric): มุ่งเน้นการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงง่าย ไม่ว่าประชาชนจะอยู่ที่ใด

๒) การบูรณาการข้อมูล (Data Integration): เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ลดความซ้ำซ้อนของข้อมูล เพื่อการให้บริการแบบ One-stop Service

๓) การใช้เทคโนโลยี (Technology Adoption): ใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น Cloud, Big Data, AI, ระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาระบบงานและบริการ

๔) ปรับกระบวนการงาน (Process Reengineering): ทบทวนและลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือล้าสมัย โดยใช้ระบบดิจิทัลเข้ามาทดแทน

๕) พัฒนาทักษะบุคลากร (Digital Skills): ส่งเสริมให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่เรียนรู้การใช้เทคโนโลยี และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

บทบาทของผู้นำภาครัฐในยุคดิจิทัล

ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และความเข้าใจในเทคโนโลยี พร้อมทั้งสามารถผลักดันการเปลี่ยนแปลง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับนวัตกรรม และจัดสรรทรัพยากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่าน ต้องมีความกล้าในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการทำงาน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

ตัวอย่างการประยุกต์ใช้จริง

๑) ระบบยื่นแบบภาษีออนไลน์

๒) ระบบบัตรสวัสดิการแห่งรัฐ

๓) แอปพลิเคชัน “เป๋าตัง” สำหรับการแจกสิทธิประโยชน์

๔) ระบบลงทะเบียนฉีดวัคซีนโควิด-๑๙

๖) บริการแบบเบ็ดเสร็จผ่านเว็บไซต์รัฐบาล (gov portal)

ประโยชน์ที่ได้รับ

๑) เพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงบริการ

๒) ลดภาระงานเอกสาร

๓) ประชาชนได้รับบริการที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

๔) หน่วยงานภาครัฐสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๓ แนวทางปฏิบัติในมุมมองของประเทศไทย

ประเทศไทยอยู่ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านจากระบบราชการแบบดั้งเดิมไปสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐ และสร้างระบบการให้บริการที่มีความโปร่งใส ทันสมัย และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องขับเคลื่อนโดย ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership) ที่เข้าใจทั้งวิสัยทัศน์ เทคโนโลยี และพฤติกรรมผู้ใช้บริการ

แนวทางปฏิบัติที่สำคัญในมุมมองของประเทศไทย

๑) กำหนดนโยบายเชิงรุกและวิสัยทัศน์ระยะยาว ประเทศไทยได้จัดทำ “แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม” รวมถึง “แผนปฏิรูปราชการของสำนักงานรัฐบาลดิจิทัล” เพื่อให้ภาครัฐมีทิศทางชัดเจน โดยผู้นำนโยบายต้องสามารถตีความนโยบายเหล่านี้เป็นแผนปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

๒) ยกระดับบริการภาครัฐแบบ One-stop Service ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานภาครัฐ ออกแบบบริการแบบเบ็ดเสร็จ ใช้งานง่าย ผ่านช่องทางดิจิทัล เช่น แอปพลิเคชัน “ทางรัฐ” หรือ “ไทยชนะ” โดยผู้นำต้องผลักดันการปรับปรุงกระบวนการทำงานและลดขั้นตอนการให้บริการ

๓) สร้าง Digital Skills ให้บุคลากรภาครัฐ จัดอบรม และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร พัฒนาทักษะดิจิทัลในทุกระดับ ผู้นำยุคใหม่ต้องเป็นต้นแบบและสนับสนุนการเรียนรู้ต่อเนื่องเพื่อปรับตัวสู่การทำงานในระบบดิจิทัลอย่างมั่นใจ

๔) บูรณาการข้อมูลและระบบระหว่างหน่วยงาน พัฒนาระบบเชื่อมโยงข้อมูลข้ามหน่วยงาน (เช่น NDID, Big Data ภาครัฐ) เพื่อให้ประชาชนไม่ต้องกรอกข้อมูลซ้ำซ้อน ผู้นำต้องส่งเสริมการแบ่งปันข้อมูลภายใต้กรอบความปลอดภัยและกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

๕) สร้างพื้นที่นวัตกรรมในระบบราชการ (Regulatory Sandbox) เปิดโอกาสให้แต่ละหน่วยงานทดลองแนวคิดใหม่ภายใต้กรอบควบคุมที่ยืดหยุ่น เพื่อลดข้อจำกัดจากระเบียบราชการที่ล้าสมัย ผู้นำต้องกล้าที่จะ “ทดลอง ล้มเหลว และเรียนรู้” เพื่อสร้างนวัตกรรมที่แท้จริง

๖) เปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Data) ส่งเสริมให้หน่วยงานเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและภาคเอกชน เพื่อสร้างความโปร่งใส และต่อยอดการใช้งานในเชิงเศรษฐกิจและสังคม

บทบาทของผู้นำในบริบทไทย

ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัลของไทยต้องไม่เพียงแค่ “รู้เทคโนโลยี” แต่ต้องสามารถ “จัดการการเปลี่ยนแปลง” ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความกล้าหาญในการเปลี่ยนวิธีทำงาน สร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน และสื่อสารเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนว่า การเปลี่ยนแปลงนี้จะนำไปสู่การให้บริการที่ดีกว่าเดิม

๓. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ตนเอง ได้แก่

๓.๑ ได้เข้าใจบทบาทของผู้นำยุคใหม่ที่ต้องสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร

๓.๒ มีมุมมองเชิงกลยุทธ์ในการปรับกระบวนการทำงาน

๓.๓ ตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. แนวทางในการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ฯ ครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน มีดังนี้

๔.๑ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการทำงาน เช่น ระบบเอกสารออนไลน์ หรือระบบติดตามงาน

๔.๒ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรผ่านเวิร์กช็อปหรือการเรียนรู้ภายใน

๔.๓ เสนอแนวทางการบูรณาการข้อมูลระหว่างฝ่ายเพื่อให้การตัดสินใจและการบริการ เป็นแบบ One-stop service

๔.๔ กระตุ้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการออกแบบนวัตกรรมบริการ

๕. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๑ การต่อต้านหรือไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงจากบางบุคลากร

๕.๒ ขาดทักษะด้านดิจิทัลของเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ

๕.๓ ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร

๕.๔ การบูรณาการระบบเดิมกับเทคโนโลยีใหม่อาจเกิดความซับซ้อน

๖. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผล ได้แก่

๖.๑ การสนับสนุนเชิงนโยบายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

๖.๒ การจัดสรรงบประมาณหรือทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาเทคโนโลยี

๖.๓ การเปิดโอกาสให้บุคลากรเรียนรู้และทดลองใช้แนวคิดใหม่ ๆ

๖.๔ การเป็นแบบอย่างของผู้นำที่กล้าปรับตัว และส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ และนวัตกรรม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา



(นายเอกดนัย บุญนันท)

นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

ผู้เข้ารับการพัฒนาความรู้