

แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินพิจิตร

ด้วย นางสาวณัฐชนัน ชินปัญญานนท์ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ สังกัด สถานีพัฒนาที่ดินพิจิตร สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้เพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐ (TDGA E-learning) หลักสูตร “การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล” (Digital Transformation for Government Organization) หมวดหมู่ การพัฒนาบริการดิจิทัลภาครัฐ (Digital Service) เมื่อวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๔ เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๓ วัน ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์

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

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชา

“การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล” (Digital Transformation for Government Organization) มุ่งเน้นการปูพื้นฐาน (ระดับ Beginner) สำหรับบุคลากรภาครัฐและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจแนวทาง แนวคิด และเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างยั่งยืน โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๓ หัวข้อหลัก ดังนี้

๒.๑ การขับเคลื่อนและบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Digital Transformation & Change Management)

๒.๑.๑ การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (DTR๑๐๐) : แนวคิดพื้นฐานและความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นดิจิทัล เพื่อตอบสนองประชาชนได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๑.๒ บริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล (DTR๒๐๐) : วิธีการรับมือและบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) ภายในองค์กร ทั้งเรื่องของกระบวนการทำงานและทัศนคติของคน

๒.๑.๓ การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (DTR๓๐๐) : กลยุทธ์การรักษามาตรฐานและการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้เกิดการถอยหลังกลับไปสู่ระบบแบบเดิม

๒.๒ การพัฒนาคนและวัฒนธรรมองค์กร (People & Culture)

๒.๒.๑ การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) (DL๑๐๐) : การปลูกฝังทักษะ พฤติกรรม และกรอบความคิดแบบดิจิทัล ให้แก่บุคลากรในองค์กร

๒.๒.๒ การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน (DL๒๐๐) : การทำลายกรอบการทำงานแบบแยกส่วน (Silo) แล้วเปลี่ยนมาเชื่อมโยง แคร่ข้อมูล และทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานอย่างบูรณาการ

๒.๒.๓ วัฒนธรรมดิจิทัล (DL๓๐๐) : การสร้างสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมในที่ทำงานที่เปิดรับนวัตกรรม กล้าทดลองสิ่งใหม่ และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ

๒.๓ สถาปัตยกรรมและบริการเทคโนโลยี (Architecture & Services)

๒.๓.๑ การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (DT๒๐๐) : การวางโครงสร้างและแผนผังภาพรวมขององค์กร (Enterprise Architecture) เพื่อให้ระบบไอที กระบวนการทำงาน และเป้าหมายทางธุรกิจเชื่อมโยงเป็นภาพเดียวกัน

๒.๓.๒ บริการเทคโนโลยีดิจิทัล (DT๓๐๐) : การเลือกใช้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสร้างบริการดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ

๒.๓.๓ Service Level Agreement : SLA (DG๔๐๐) : การทำข้อตกลงระดับการให้บริการเพื่อเป็นมาตรฐานในการควบคุมคุณภาพ ความเร็ว และความน่าเชื่อถือของบริการดิจิทัลที่ส่งมอบให้กับผู้ใช้บริการ

๓. ประโยชน์ที่ได้รับ

๓.๑ สร้างความตระหนักรู้และเท่าทันเทคโนโลยี ช่วยให้เข้าใจความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง และมองเห็นภาพรวมของการเปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) ได้อย่างชัดเจน

๓.๒ ปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (Growth Mindset) : ช่วยให้ความเข้าใจในการปรับตัวเข้าสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล กล้าที่จะทดลองสิ่งใหม่ และลดการยึดติดกับการทำงานรูปแบบเดิม

๓.๓ เพิ่มทักษะความรู้เฉพาะทาง (Digital Literacy) : ได้รับความรู้พื้นฐานที่สำคัญ เช่น องค์ประกอบของสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) และมาตรฐานการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ

๓.๔ นำไปประยุกต์ใช้ได้จริง : สามารถนำความรู้และเครื่องมือที่ได้เรียนรู้ อันเป็นประโยชน์ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. แนวทางการนำความรู้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

๔.๑ ลดการทำงานซ้ำซ้อน (Breaking Silos) บุคลากรเข้าใจแนวทางการบูรณาการและการทำงานร่วมกันข้ามหน่วยงาน ทำให้การประสานงานและการแชร์ข้อมูลภายในองค์กรราบรื่นขึ้น

๔.๒ ยกระดับมาตรฐานการบริการ : ข้าราชการและเจ้าหน้าที่สามารถนำแนวคิดเรื่อง Service Level Agreement (SLA) และมาตรฐานบริการดิจิทัล ไปขับเคลื่อนการบริการประชาชนให้สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใสมากขึ้น

๔.๓ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ช่วยหล่อหลอมให้เกิด "วัฒนธรรมดิจิทัล" ภายในหน่วยงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๕. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรสื่อสารทิศทางและเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนสู่ระบบดิจิทัลของหน่วยงานให้ชัดเจน เพื่อให้เจ้าหน้าที่เห็นภาพตรงกันว่ากำลังจะเปลี่ยนผ่านเพื่ออะไร รวมถึงช่วยเป็นสะพานเชื่อม ปลดล็อกข้อจำกัดทางกฎระเบียบ หรือขั้นตอนภายใน เพื่อเอื้อให้เกิดการบูรณาการและการทำงานร่วมกันข้ามหน่วยงานได้ง่ายขึ้น สนับสนุนให้ทีมงานเข้าถึงระบบหรือบริการ

เทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและใช้งานได้จริง เปิดโอกาสและจัดสรรเวลาให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรม โดยไม่กระทบกับงานประจำจนเป็นแรงกดดันมากเกินไป


(นางสาวณัฐชนัน ชินปัญญานนท์)
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ


(นายมนต์ชัย พรมล่องวัน)
ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินพิจิตร