

แบบรายงานสรุปผลการเข้ารับการพัฒนาความรู้
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัด สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินพิษณุโลก

ด้วย นายสมพงษ์ เงินแจ้ง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน สังกัด สถานีพัฒนาที่ดินพิษณุโลก สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๘ กรมพัฒนาที่ดิน ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้เพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับบุคลากรภาครัฐ (TDGA E-learning) หลักสูตร ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence) ครอบคลุม การพัฒนาบริการดิจิทัลภาครัฐ (Digital service) เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๙ เป็นเวลารวมทั้งสิ้น ๑.๓๐ ชั่วโมง ซึ่งหลักสูตรดังกล่าวจัดโดย สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

จึงขอรายงานสรุปผลการพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ ปกป้องตนเอง รู้จักวิธีป้องกันข้อมูลส่วนตัว รับมือกับการคุกคามทางไซเบอร์ และหลีกเลี่ยง อาชญากรรมทางเทคโนโลยี

๑.๒ ใช้ชีวิตอย่างสมดุล จัดสรรเวลาหน้าจอ (Screen Time) และควบคุมอารมณ์ ความสัมพันธ์ บนโลกออนไลน์ให้เป็นปกติ

๑.๓ สร้างสังคมออนไลน์ที่ดี เคารพสิทธิผู้อื่น สื่อสารอย่างมีวิจารณญาณ ไม่สร้างความเกลียดชัง หรือกลั่นแกล้งกัน (Cyberbullying)

๑.๔ ใช้เทคโนโลยีขับเคลื่อนประโยชน์ พัฒนาทักษะเพื่อการเรียนรู้ การทำงาน และต่อยอด นวัตกรรมใหม่ๆในยุคดิจิทัล

๒. เนื้อหาและหัวข้อวิชา

ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence) คือความสามารถทางสังคม อารมณ์ และการรับรู้ ที่ช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถเผชิญความท้าทาย ปรับตัว และใช้ชีวิตในโลกดิจิทัลได้อย่างปลอดภัย รู้เท่าทันและ สร้างสรรค์

เนื้อหาหลักของความฉลาดทางดิจิทัล ประกอบด้วย ๘ ทักษะสำคัญ

๒.๑ อัตลักษณ์ดิจิทัล (Digital Identity)

ความสามารถในการสร้างและบริหารจัดการตัวตนบนโลกออนไลน์ รวมถึงการรักษาชื่อเสียง ของตนเองโดยตระหนักว่าข้อมูลที่เปิดเผยสามารถสะท้อนตัวตนในโลกความเป็นจริง

๒.๒ การจัดการเวลาหน้าจอ (Screen Time Management)

ทักษะการจัดการเวลาในการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และโลกออนไลน์ให้เกิดความสมดุล ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ การเรียน การทำงาน และความสัมพันธ์ในชีวิตจริง

๒.๓ การรับมือการกลั่นแกล้งบนไซเบอร์ (Cyberbullying Management)

ความสามารถในการรับรู้และจัดการปัญหาเมื่อตกเป็นเหยื่อ หรือพบเห็นการกลั่นแกล้ง รังแก และใช้ถ้อยคำรุนแรงบนโลกออนไลน์อย่างเหมาะสมและชาญฉลาด

๒.๔ การรักษาความปลอดภัยบนไซเบอร์ (Cybersecurity Management)

การปกป้องข้อมูล อุปกรณ์ และระบบเครือข่ายจากการถูกโจมตีทางไซเบอร์ เช่น การตั้งรหัสผ่านที่คาดเดายาก การอัปเดตซอฟต์แวร์ และการระมัดระวังไวรัสหรือมัลแวร์

๒.๕ การจัดการความเป็นส่วนตัว (Privacy Management)

ความเข้าใจในการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคลบนอินเทอร์เน็ต รู้จักการตั้งค่าการเข้าถึง ป้องกันการถูกติดตามหรือนำข้อมูลไปใช้ในทางที่ผิด

๒.๖ การคิดวิเคราะห์แยกแยะ (Critical Thinking)

ทักษะการตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินข้อมูลข่าวสารที่ได้รับบนโลกออนไลน์ว่า มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือและปราศจากอคติหรือไม่ ก่อนที่จะเชื่อหรือส่งต่อข้อมูลนั้น

๒.๗ ร่องรอยทางดิจิทัล (Digital Footprint)

ความตระหนักรู้ว่าทุกการกระทำ การโพสต์ การแชร์ หรือการแสดงความคิดเห็น บนโลกอินเทอร์เน็ต จะทิ้งร่องรอยไว้เสมอและอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตและการทำงานในอนาคต

๒.๘ การเห็นอกเห็นใจทางดิจิทัล (Digital Empathy)

การมีจิตสำนึกที่ดี เคารพความคิดเห็นและปฏิบัติต่อผู้อื่นในโลกออนไลน์อย่างสุภาพ ไม่ต่างจากการปฏิบัติต่อกันในสังคมจริง

๓. ประโยชน์ที่ได้รับ

๓.๑ ปกป้องตนเองจากภัยคุกคาม รู้จักวิธีป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล รับมือกับการถูกกลั่นแกล้ง หรือคุกคามบนโลกออนไลน์ได้อย่างถูกวิธี

๓.๒ สร้างภาพลักษณ์เชิงบวก สามารถสร้างและบริหารจัดการตัวตนบนโลกออนไลน์ อย่างเหมาะสมซึ่งส่งผลดีต่อโอกาสในหน้าที่การงาน

๓.๓ ใช้เทคโนโลยีอย่างสมดุล มีวินัยในการจัดสรรเวลาหน้าจอ (Screen Time) ป้องกัน การเสพติดสื่อดิจิทัลจนเสียสุขภาพและการใช้ชีวิตจริง

๓.๔ คิดวิเคราะห์และคัดกรองข้อมูล มีวิจารณญาณในการแยกแยะข่าวปลอม (Fake News) และนำข้อมูลสนเทศที่มีอยู่มากมายมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓.๕ สื่อสารอย่างสร้างสรรค์ มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) บนโลกออนไลน์ หลีกเลี่ยง การใช้คำพูดที่ทำร้ายจิตใจ ลดปัญหาความขัดแย้งในสังคมไซเบอร์

๔. แนวทางการนำความรู้ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

๔.๑ พัฒนาทักษะความมั่นคงปลอดภัย (Cybersecurity & Data Privacy) ป้องกันข้อมูลรั่วไหล และเสียหายจากภัยคุกคามทางไซเบอร์

๔.๒ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันผ่านดิจิทัล (Digital Collaboration) ทำให้ลดขั้นตอนการทำงาน ประหยัดเวลา สามารถทำงานร่วมกันแบบเรียลไทม์ได้

๔.๓ การจัดการข้อมูลและการใช้ปัญญาประดิษฐ์อย่างสร้างสรรค์ (Data Utilization) ส่งเสริมให้ บุคลากรเรียนรู้อย่างมีจริยธรรม ข้อมูลถูกต้องเชื่อถือได้

๔.๔ การบริหารเวลาและสร้างสมดุลในชีวิตการทำงาน (Screentime & Digital Balance) กำหนดนโยบายที่ชัดเจน และส่งเสริมให้บุคลากรจัดสรรเวลาการใช้ที่เหมาะสม

๕. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (ถ้ามี)

๕.๑ การสนับสนุนด้านทรัพยากรและการฝึกอบรม (Resource & Training) จัดสรรงบประมาณ และเวลาให้บุคลากรเข้าอบรมทักษะดิจิทัลที่จำเป็น เช่น การจัดการข้อมูล ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity)

๕.๒ การเป็นแบบอย่างที่ดี (Digital Leadership) ผู้บังคับบัญชาต้องแสดงทักษะความฉลาด ทางดิจิทัลให้เป็นรูปธรรม เปิดรับเครื่องมือใหม่ๆ และสื่อสารในโลกออนไลน์อย่างมีวุฒิภาวะ

๕.๓ วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง (Supportive Culture) สร้างพื้นที่ปลอดภัย (Psychological Safety) ให้บุคลากรทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ โดยปราศจากความกลัวที่จะถูกลงโทษกรณีเกิดข้อผิดพลาด

๕.๔ การประเมินผลที่ชัดเจน (Clear Expectations) มีแนวทางและนโยบายการทำงานแบบดิจิทัลที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรเข้าใจบทบาทและขอบเขตการใช้เทคโนโลยี



(นายสมพงษ์ เงินแจ้ง)

เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน



(นางสาววันเพ็ญ หลวงกว้าง)

ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินพิษณุโลก