บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถานีพัฒนาที่ดินชุมพร ม.๖ ต.วังตะกอ อ.หลังสวน จ.ชุมพร โทร ๐ ๗๗๖๕ ๓๐๘๗

ที่ กษ ๐๘๑๘.๑๑/- **วันที่** ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง สรุปบทเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (TDGA e-Learning) หลักสูตร การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินชุมพร

ตามที่กรมพัฒนาที่ดิน ได้กำหนดให้ข้าราชการดำเนินการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล ด้านการพัฒนาบุคลากร "ระดับความสำเร็จของการพัฒนาความรู้" รอบการประเมินที่ ๒ (๑ เมษายน ๒๕๖๗ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยให้มีการพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัล ๑ เรื่อง ครบถ้วนตามเงื่อนไขหลักสูตร และพัฒนาความรู้ ๑ เรื่อง รวมทั้งสรุปบทเรียนให้ผู้บังคับบัญชาทราบ นั้น

ข้าพเจ้า นางสาวจุไรรัตน์ สุขตะโก เจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส ได้เข้ารับการพัฒนาความรู้ด้านดิจิทัล หลักสูตร การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล เสร็จเรียบร้อยแล้ว รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

(นางสาวจุไรรัตน์ สุขตะโก)
เจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส

๒๙ สค ๖๗

สรุปบทเรียน TDGA e-Learning

หลักสูตร การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

โดย สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

ชื่อ-สกุล นางสาวจุไรรัตน์ สุขตะโก

สังกัด : สถานีพัฒนาที่ดินชุมพร สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๑

วิธีการอบรม : อบรมออนไลน์

ช่วงเวลาอบรมวันที่ : ๒๐-๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๗

๑.เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ฯ มีดังนี้

การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล

การเปลี่ยนผ่านไปสู่รัฐบาลดิจิทัลทำให้เกิดการบริการที่ทันสมัยและเพิ่มโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยมีประเด็นหลักที่ต้องพิจารณาได้แก่

- Core Capabilities การบริการ กระบวนการปฏิบัติงาน แนวทางที่ใช้ตัดสินใจ และข้อมูลข่าวสาร โดยมุ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการทำงาน
- Organizational Enablers ตัวช่วยสนับสนุน ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ โครงสร้างและการกำกับดูแล ภาวะ ผู้นำ ศักยภาพและวัฒนธรรม และเทคโนโลยี

บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลง มี ๖ ระดับ คือ

- ทำแบบเดิม ไม่นำมาเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง
- ทดลองและเรียนรู้มีคนเห็นความแตกต่าง เริ่มอยากเปลี่ยนแปลง
- พัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง วางกลยุทธ์ด้านบุคลากร
- เวลาเปลี่ยนแปลง
- เปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง อยู่ใน DNA ขององค์กร และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องมีบทบาท
- ต้องมีนวัตกรรม หาความรู้ คิดอะไรใหม่ๆ เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนนั้นมีองค์ประกอบ ๕ ประการดังนี้

- Customer Experience ทำให้การใช้บริการสาธารณะง่ายขึ้น
- Public Value เพิ่มประสิทธิภาพให้กับงบประมาณที่ลงทุนในการจัดบริการ
- Citizen Security ให้ความปลอดภัยกับข้อมูลของประชาชน
- Future Workforce พัฒนาคนให้เหมาะสมกับเทคโนโลยี
- Smart Infrastructure โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะ ช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม

การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA)

วิธีบริหารจัดการคนเพื่อองค์กรดิจิทัลนั้นมีดังนี้

- ต้องมีการเรียนรู้จากภายนอก แต่มองภายในจากข้อเท็จจริง
- เดินตามแผน แต่รับฟังเสียงรอบข้าง
- เตรียมแผนอื่นสำรองไว้
- ปรับโครงสร้างการทำงานให้เป็นองค์กรดิจิทัล

- การสร้างบุคลากรความสามารถพิเศษ

การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน

องค์ประกอบของการทำงานหรือการร่วมทีมแบบข้ามหน่วยงานต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- ต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ เพื่อดึงความสามารถของแต่ละบุคคลออกมา
- ต้องพัฒนาผู้ร่วมทีมให้มีภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร และทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- ต้องผลักดันให้ทีมเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมดิจิทัล

ปัจจัยของวัฒนธรรม ดิจิทัลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ๕ ประการได้แก่

- มุ่งเน้นภายนอกมากว่าภายใน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญภายนอก ทั้งลูกค้า หน่วยงานอื่นที่ต้อง ทำงานร่วมกัน
- มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ กระจายการตัดสินใจลงไปให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีแนวพิจารณาในเรื่องต่างๆ เป็นตัวกำกับการตัดสินใจ
- สนับสนุน กล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว ให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ กล้าที่จะพลาดและลุกขึ้นอย่าง รวดเร็ว เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นมากกว่ากลัวการเสียหน้า เสียตำแหน่งแบบเดิม
- เน้นปฏิบัติมากกว่าวางแผน สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และให้การ สนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
- ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าเดี่ยว ต้องมีความโปร่งใสมากกว่า และมีปฏิสัมพันธ์กันมากกว่าการ ทำงานแบบดั้งเดิม

การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร

สถาปัตยกรรมองค์กรหรือ Enterprise Architecture คือพิมพ์เขียวโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดย Business architecture แสดงโครงสร้างการจัดเก็บข้อมูลและการแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างระบบต่างๆ การพัฒนาสถาปัตยกรรมองค์กรต้องมีการวางแผนงานดำเนินงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ในอนาคต โดย ต้องระบุขอบเขตที่จะจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร คัดเลือกกิจกรรม พื้นที่หลักที่จะดำเนินการ ทำเป็นโมเดลขึ้นมา และ ออกแบบสถาปัตยกรรม ซึ่งการออกแบบสถาปัตยกรรมมี ๔ ขั้นตอนคือ ๑. คัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของ Architectural Models ๒. จัดระบบ Architectural Models ภายใต้Framework ที่กำหนดไว้ ๓. พัฒนา Architectural Models ตามที่กำหนดกระบวนการการทำงานไว้ ๔. ขอบเขตงานขององค์กรจะเป็นไปตาม Architectural Models ที่ ออกแบบไว้

บริการเทคโนโลยีดิจิทัล

บริการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การบริการที่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการให้บริการ โดยบริการดิจิทัลอยู่ระดับ ๒ ขึ้นไปซึ่งโมเดลระดับ บริการมีตั้งแต่ ระดับ ๐-๖ ดังนี้

ระดับ ๐ Not a Digital Service ไม่มีบริการออนไลน์เลย เป็นการลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบ

ระดับ ๑ Digitally Supported Service การบริการบางส่วนออนไลน์ และบางส่วนผู้รับบริการต้องลงมือทำเอง

ระดับ ๒ Digital Service ผู้รับบริการทำผ่านออนไลน์ แต่มีบางส่วนที่ผู้ปฏิบัติต้องลงมือทำเอง

ระดับ ๓ Fully Digitalized Service เป็นออนไลน์ทั้งหมด

ระดับ ๔ Managed Digitalized Service เป็นออนไลน์ทั้งหมดรวมถึงการตรวจ ติดตาม บริหารจัดการ ดำเนินการแบบออนไลน์ด้วยเช่นกัน

ระดับ ๕ Optimized Digitalized Service เป็นระดับที่สูงที่สุด มีการบริการเหมือนระดับ ๔ แต่เพิ่มการพัฒนา กิจกรรมนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง

Service Level Agreement (SLA) **ข้อตกลงระดับการให้บริการ**

ข้อตกลงระดับการให้บริการเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาการให้บริการที่กำหนดระดับ และมาตรฐานการให้บริการ อาจเป็นการบริการจากหน่วยงานภายนอก หรือระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน หรือหน่วยงานภาครัฐให้บริการกับ หน่วยงานอื่นๆ ภายนอกก็ได้การ มีSLA นั้น จะทำให้ผู้ว่าจ้างเกิดความมั่นใจว่า ผู้ให้บริการจะให้บริการ ตามที่ผู้ว่าจ้างต้องการได้โดย

- ทำให้แนวปฏิบัติของการบริการ มีความชัดเจนและประเมินผลได้
- มีการชดเชยความเสียหาย หากการบริการไม่เป็นไปตามที่กำหนด
- เป็นหลักประกันบริการที่จะได้รับ

ประเด็นที่ควรกำหนดใน SLA มีดังนี้

- เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับจากการให้บริการในสัญญานี้
- รายละเอียดการให้บริการ บริการนี้คืออะไร ทำที่ไหน ให้กับใคร ทำเมื่อใด
- ระบุมาตรฐานการบริการที่ผู้ใช้บริการจะได้รับ
- ระบุกลไกที่ใช้ประเมินการให้บริการว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร
- ข้อตกลงการชดใช้และ Service Level Credits
- มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่รับได้ต่อเนื่องกัน

๒.ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ต่อตนเอง ได้แก่

ผู้เรียนได้มีความตระหนักเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลมากขึ้น เกิดความเข้าใจในการก้าวผ่านเป็นองค์กรดิจิทัล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรและงานที่รับผิดชอบได้

๓.แนวทางการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ฯครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานดังนี้

-สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม และถูกต้อง

๔.ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับใมใช้ในการปฏิบัติงาน

-

๕.ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในกสนปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์

-

ลงชื่อ

(นางสาวจุไรรัตน์ สุขตะโก)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตรอาวุโส

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

DGA
DIGITAL GOVERNMENT DEVELOPMENT AGENCY

สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
TDGA
THAILAND DIGITAL GOVERNMENT ACADEMY

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

จุไรรัตน์ สุขตะโก

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน

การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1 : 0 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ไว้ ณ วันที่ 28 ส.ค. 2567

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

3ae3bfe7

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)
Date: 2024-08-28T18:05:04.746+07:00
Reason: Confirm Certificate

กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวจุไรรัตน์ สุขตะโก

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร “**ปฐพีวิทยาพื้นฐาน** "

รุ่นที่ 2/2567 : เมษายน 2567 - กันยายน 2567

(นายปราโมทย์ ยาใจ)
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน