



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สถาบันพัฒนาที่ดินนครศรีธรรมราช...โทรศัพท์/โทรสาร ๐๗๕-๓๗๘-๖๐๘.....

ที่...กษ.๐๘๑๘.๑๐/-.....วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗.....

เรื่อง...รายงานการพัฒนาความรู้ของบุคลากร...รอนการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗.....

เรียน...ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาที่ดินนครศรีธรรมราช

ตามที่กรมพัฒนาที่ดิน เห็นชอบกรอบตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ กำหนดให้ข้าราชการมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จำนวน ๑ เรื่อง และพัฒนาความรู้ จำนวน ๑ เรื่อง พร้อมทั้งสรุปบทเรียน จำนวน ๑ เรื่อง ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้า นางสาวสิริमान หม่อมมवल ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ ได้ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและพัฒนาความรู้เรียบร้อยแล้ว และขอสรุปบทเรียนหลักสูตรการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล จึงขอส่งหลักฐานเพื่อแสดงว่าได้ผ่านการพัฒนาทักษะเรียบร้อยแล้ว ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางสาวสิริमान หม่อมมवल)  
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

- ทราบ

(นายวิเชียร พรหมทอง)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาที่ดินนครศรีธรรมราช

## สรุปทเรียน E Learning หลักสูตร การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

โดย สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)

การเปลี่ยนผ่านของยุคสมัยนั้น ย่อมนำมาซึ่งการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ตาม ไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นในบริบทด้านการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านนวัตกรรม หรือแม้กระทั่งในแง่ของวัฒนธรรมทางสังคมต่าง ๆ กล่าวได้ว่าการเปลี่ยนผ่านจากยุคหนึ่งสู่อีกยุคหนึ่ง นั้นมีจุดหมายที่มี นัยยะสำคัญ เป็นของตนเอง หากย้อนกลับไปในยุคไทยแลนด์ 1.0 เป็นยุคสมัยที่ประเทศไทยยังมุ่งเน้นการ พัฒนาประเทศไป ที่ภาคเกษตรกรรมและหัตถกรรมเป็นหลัก นโยบายของภาครัฐส่งเสริมให้เกิดการทำกิจกรรม ปศุสัตว์ ประมง และการซื้อขายแลกเปลี่ยนสินค้าด้วยกลไกทางเศรษฐกิจที่ไม่ซับซ้อน ก่อเกิดการ ใช้ทรัพยากรมูลฐานที่มีอยู่ใน ประเทศอย่างเป็นประโยชน์เพื่อสร้างรายได้ในการดำรงชีพอย่างพอเพียง เมื่อเกิดการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคไทยแลนด์ 2.0 ภาครัฐเริ่มมุ่งเน้นให้เกิดอุตสาหกรรมเบามากขึ้น โดยอาศัย แรงงานคนเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนธุรกิจต่าง ๆ เช่น การผลิตเสื้อผ้า กระเป๋า รองเท้า เครื่องประดับ เครื่องดื่ม โรงงานการประกอบ ชิ้นส่วนต่าง ๆ เป็นต้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกลไกทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมไปมากพอสมควร

### วัตถุประสงค์

- 1 เพื่อให้ผู้เรียนตระหนักรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่รัฐบาลดิจิทัล
- 2 เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในการเปลี่ยนผ่านสู่วัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล
- 3 เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ในองค์ประกอบของสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อเป็นแนวทางการออกแบบงานเพื่อการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล
- 4 เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เกี่ยวกับการให้บริการและมาตรฐานการให้บริการดิจิทัลภาครัฐ

### 1 การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล ประเด็นที่ต้องพิจารณา

#### 1.1 Core Capabilities สมรรถนะ หลัก 4 ประการคือ

- หลักการบริการ
- ขบวนการปฏิบัติงาน
- แนวทางที่ใช้ตัดสินใจ
- ข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ เว็บไซต์

โดยมุ่งในการเพิ่มประสิทธิภาพ และลดต้นทุนการทำงาน เช่น สรรพากรประเทศนอร์เวย์ มีระบบการ คำนวณภาษีให้เสร็จ โดยประชากรผู้มีหน้าที่เสียภาษีมีหน้าที่ตรวจสอบและยืนยันเท่านั้น

#### 1.2. ตัวช่วยผลักดันและสนับสนุน Organization Enablers ตัวช่วยสนับสนุน ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์
- โครงสร้างและการกำกับดูแล
- ภาวะผู้นำ ศักยภาพ และวัฒนธรรม
- เทคโนโลยี

ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้อาณาจักรรัฐมีการประเมินตนเองเพื่อให้ภาครัฐตัดสินใจ จัดลำดับในการเปลี่ยนผ่านได้

### 2.การบริหารจัดการสู่องค์กรดิจิทัล

บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล อาจเป็นเรื่องที่ยากและท้าทายในทุกๆ องค์กร เพราะการเปลี่ยนแปลงนี้จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องได้ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง ท้าทายความเป็นอยู่แบบเดิมๆ โดยการเปลี่ยนแปลง มี 6 ระดับ คือ

- 2.1. ทำแบบเดิม ไม่นำมาเพิ่มประสิทธิภาพให้ดีขึ้น ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง
- 2.2. ทดลองและเรียนรู้มีคนที่เห็นความแตกต่าง เริ่มอยากเปลี่ยนแปลง
- 2.3. พัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง วางกลยุทธ์ด้านบุคลากร กระบวนการเทคโนโลยีอาจเริ่มเฉพาะกลุ่มก่อน
- 2.4. ถึงเวลาเปลี่ยนแปลง
- 2.5. เปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง อยู่ใน DNA ขององค์กร และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ผู้นำต้องมีบทบาท
- 2.6. ต้องมีนวัตกรรม หากความรู้ คิดอะไรใหม่ๆ เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน

### 3. การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนนั้น ต้องมีการปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานมีแนวคิด มุมมอง คุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดต่อประชาชน มีวิสัยทัศน์เปิดกว้างต่อสาธารณะโดยมีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้

- 3.1. Customer Experience ทำให้การใช้บริการสาธารณะง่ายขึ้น ต้องคำนึงถึงประชาชนเป็นหลัก
- 3.2. Public Value เพิ่มประสิทธิภาพให้กับงบประมาณที่ลงทุนในการจัดบริการ เช่น มีการใช้ Block Chain ติดตามการใช้งบประมาณ การนำเทคโนโลยี RPA มาใช้กับงานที่ต้องทำซ้ำๆ
- 3.3. Citizen Security ให้ความปลอดภัยกับข้อมูลของประชาชน
- 3.4. Future Workforce พัฒนาคนให้เหมาะสมกับเทคโนโลยี
- 3.5. Smart Infrastructure โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะ ช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม

### 4. การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ ยุคดิจิทัลทำให้คนเข้าถึงเทคโนโลยีอย่างง่ายดาย

ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐและเอกชน มีผลให้ทุก องค์กรต้องมีการปรับตัว องค์กรต้องมีการสร้างคนเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัล วิธีบริหารจัดการคนเพื่อองค์กรดิจิทัลนั้นมีดังนี้

- 4.1. ต้องมีการเรียนรู้จากภายนอก แต่มองภายในจากข้อเท็จจริง
- 4.2. เดินตามแผน แต่รับฟังเสียงรอบข้าง
- 4.3. เตรียมแผน อื่นสำรองไว้
- 4.4. ปรับโครงสร้างการทำงานให้เป็นองค์กรดิจิทัล
- 4.5. การสร้างบุคลากรความสามารถพิเศษ

### 5. การทำงานร่วมกันแบบข้ามหน่วยงาน

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีผลต่อเศรษฐกิจการเมืองและสังคมที่มีความซับซ้อนอ่อนไหว และเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว คาดเดายาก ผู้นำที่มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของทุกคน เพื่อให้คนในองค์กรสามารถทำงาน ร่วมกับผู้อื่นและข้ามหน่วยงานได้ ด้วยวัฒนธรรมแบบใหม่ที่เศรษฐกิจผันผวน เทคโนโลยีก้าวหน้า ยุคโลกาภิวัตน์ และ การแข่งขันสูง จึงต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและความพยายามสูง (High Performance Culture) โดยมี วัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร ผู้ปฏิบัติงานทำงานมุ่งมั่นที่



ผลงาน และบริบทองค์กรสนับสนุนและส่งเสริม ให้เกิดวัฒนธรรม นอกจากนี้องค์ประกอบของการทำงานหรือการร่วมทีมแบบข้ามหน่วยงานต้องมีองค์ประกอบดังนี้

- 5.1. ต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ เพื่อดึงความสามารถของแต่ละบุคคลออกมา
- 5.2. ต้องพัฒนาผู้ร่วมทีมให้มีภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร และทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- 5.3. ต้องผลักดันให้ทีมเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง

## 6. วัฒนธรรมดิจิทัล

องค์กรดิจิทัลนั้นไม่ได้หมายถึงแต่เพียงแค่มีบริการหรือผลิตภัณฑ์ดิจิทัลหรือว่ามีการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า มี เครื่องมือดิจิทัลหรือการปฏิบัติงานหลักขององค์กรโดยเทคโนโลยีเพียงเท่านั้น แต่บุคลากรในองค์กรต้องคิดแบบดิจิทัล หรือมีวัฒนธรรมดิจิทัลด้วย แม้ว่าวัฒนธรรมดิจิทัลไม่ได้มีรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งขององค์กร แต่มีปัจจัยของวัฒนธรรม ดิจิทัลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ 5 ประการได้แก่

- 6.1. มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญภายนอก ทั้งลูกค้า หน่วยงานอื่นที่ต้อง ทำงานร่วมกัน
- 6.2. มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ กระจายการตัดสินใจลงไปที่กับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีแนวพิจารณาในเรื่องต่างๆ เป็นตัวกำกับกับการตัดสินใจ
- 6.3. สนับสนุน กล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว ให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ กล้าที่จะพลาดและลุกขึ้นอย่างรวดเร็ว เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นมากกว่ากลัวการเสียหาย เสียตำแหน่งแบบเดิมๆ
- 6.4. เน้นปฏิบัติมากกว่าวางแผน สนับสนุนการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และให้การสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง
- 6.5. ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าเดี่ยว ต้องมีความโปร่งใสมากกว่า และมีปฏิสัมพันธ์กันมากกว่าการ ทำงานแบบดั้งเดิม

## 7. การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร

สถาปัตยกรรมองค์กรหรือEnterprise Architecture คือพิมพ์เขียวโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร ขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายมี 5 องค์ประกอบ

- 7.1 Business architecture แสดงโครงสร้างการจัดเก็บข้อมูล และด้วย
  - 7.2 Information Architecture การแลกเปลี่ยน ข้อมูลระหว่างระบบต่างๆ ในระบบนิเวศ
  - 7.3 Application Architecture เป็นตัวแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีระบบ IT อะไรบ้าง ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและเชื่อมต่อกับระบบ
  - 7.4 Technical Architecture จะบอกถึง Hardware Network และ Software ที่ใช้ในองค์กร
- สถาปัตยกรรมทั้ง 4 นี้เป็นกลไกตอบสนองการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศขององค์กร การพัฒนาสถาปัตยกรรมองค์กรต้องมีการวางแผนงาน ดำเนินงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้ในอนาคต โดย ต้องระบุขอบเขตที่จะจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร คัดเลือกกิจกรรม พื้นที่หลักที่จะดำเนินการ ทำเป็นโมเดลขึ้นมา และ ออกแบบสถาปัตยกรรม ซึ่งการออกแบบสถาปัตยกรรมมี 4 ขั้นตอนคือ
- 7.4.1. คัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของ Architectural Models
  - 7.4.2. จัดระบบ Architectural Models ภายใต้Framework ที่กำหนดไว้
  - 7.4.3. พัฒนา ArchitecturalModels ตามที่กำหนดกระบวนการการทำงานไว้

7.4.4. ขอบเขตงานขององค์กรจะเป็นไปตาม Architectural Models ที่ ออกแบบไว้

8. บริการเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การบริการที่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการให้บริการ โดยบริการดิจิทัลอยู่ระดับ 2 ขึ้นไปซึ่งโมเดลระดับ บริการมีตั้งแต่ระดับ 0-6 ดังนี้ ระดับ 0 Not a Digital Service ไม่มีบริการออนไลน์เลย เป็นการลงมือทำตั้งแต่ต้นจนจบ
- ระดับ 1 Digitally Supported Service การบริการบางส่วนออนไลน์ และบางส่วนผู้รับบริการต้องลงมือทำเอง
- ระดับ 2 Digital Service ผู้รับบริการทำผ่านออนไลน์ แต่มีบางส่วนที่ผู้ปฏิบัติต้องลงมือทำเอง
- ระดับ 3 Fully Digitalized Service เป็นออนไลน์ทั้งหมด
- ระดับ 4 Managed Digitalized Service เป็นออนไลน์ทั้งหมดรวมถึงการตรวจ ติดตาม บริหารจัดการ ดำเนินการแบบออนไลน์ด้วยเช่นกัน
- ระดับ 5 Optimized Digitalized Service เป็นระดับที่สูงที่สุด มีการบริการเหมือนระดับ 4 แต่เพิ่มการพัฒนากิจกรรมนั้นๆ อย่างต่อเนื่อง

#### 9. Service Level Agreement (SLA) ข้อตกลงระดับการให้บริการ

ข้อตกลงระดับการให้บริการเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาการให้บริการที่กำหนดระดับ และมาตรฐานการให้บริการ อาจเป็นการบริการจากหน่วยงานภายนอก หรือระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน หรือหน่วยงานภาครัฐให้บริการกับ หน่วยงานอื่นๆ ภายนอกก็ได้ SLA เป็นแนวทางที่สำคัญให้ผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการสื่อสารได้อย่างมีความเข้าใจตรงกัน SLA เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพการบริการของผู้ให้บริการ หากบริการได้ดีก็สามารถเพิ่ม ผลตอบแทนจากการลงทุนให้กับผู้ว่าจ้างได้การมีSLA นั้น จะทำให้ผู้ว่าจ้างเกิดความมั่นใจว่า ผู้ให้บริการจะให้บริการ ตามที่ผู้ว่าจ้างต้องการได้โดย

1. ทำให้แนวปฏิบัติของการบริการ มีความชัดเจนและประเมินผลได้
2. มีการชดเชยความเสียหาย หากการบริการไม่เป็นไปตามที่กำหนด
3. เป็นหลักประกันบริการที่จะได้รับ

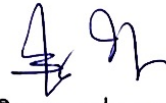
ประเด็นที่ควรกำหนดใน SLA มีดังนี้

1. เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับจากการให้บริการในสัญญานี้
2. รายละเอียดการให้บริการ บริการนี้คืออะไร ทำที่ไหน ให้กับใคร ทำเมื่อใด
3. ระบุมาตรฐานการบริการที่ผู้ใช้บริการจะได้รับ
4. ระบุกลไกที่ใช้ประเมินการให้บริการว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร
5. ข้อตกลงการชดเชยและ Service Level Credits
6. มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่รับได้

ต่อเนื่องกัน โดยหัวข้อในเอกสารข้อตกลง SLA ประกอบด้วย

1. ภาพรวมของข้อตกลง
2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายกร บริการ
3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามข้อตกลงนี้

4. ระยะเวลาการบริการ
5. ข้อตกลงการให้บริการ
6. การบริหารจัดการ บริการ



(นางสิริมาน หม่อมานวล)  
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ  
สรุปบทเรียน



# ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

สิริมาน หม่อมนวน

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน  
การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1:0 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล  
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)  
ให้ไว้ ณ วันที่ 29 ส.ค. 2567

*Ah.*

( นางไอรดา เหลืองวิไล )

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)

Date: 2024-08-29T20:11:40.349+07:00

Reason: Confirm Certificate



0cbd2767





# กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสิริमान หม่อมนวนล

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร "แหล่งน้ำในไร่นานอกเขตชลประทาน"

รุ่นที่ 2/2567 : เมษายน 2567 - กันยายน 2567

(นายปราโมทย์ ยาใจ)

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน