

แบบรายงานผลการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๑
 รอบการประเมินที่ ๒ / ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗ ๒๕๖๗
 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ชื่อ - นามสกุล นายสุรเชษฐ์ แพเพชรทอง ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ
 หน่วยงาน สถานีพัฒนาที่ดินสุราษฎร์ธานี สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๑
 หลักสูตร การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล TDGA e-Learning โดย สำนักงานพัฒนาการรัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
 วิธีการพัฒนา การกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 วันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๗ สถานที่ <http://lddetraining.ldd.go.th>
 หน่วยงานที่จัดอบรม กองการเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาที่ดิน

๑. เนื้อหาและหัวข้อวิชาของการพัฒนาความรู้ 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 หากความรู้ 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

- มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญภายนอก ทั้งลูกค้า หน่วยงานอื่นที่ต้อง ทำงานร่วมกัน

- มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ กระจายการตัดสินใจลงไปที่กับผู้ปฏิบัติงาน โดยมีแนวพิจารณาในเรื่องต่างๆ เป็นตัวกำกับการตัดสินใจ

- สนับสนุน กล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว ให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ กล้าที่จะพลาดและลุกขึ้นอย่าง รวดเร็ว เรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นมากกว่ากลัวการเสียหาย 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 ตามที่กำหนด กระบวนการการทำงานไว้ 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 กิจกรรมอื่นๆ อย่างต่อเนื่อง

Service Level Agreement (SLA) ข้อตกลงระดับการให้บริการ

ข้อตกลงระดับการให้บริการเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาการให้บริการที่กำหนดระดับ และมาตรฐานการให้บริการ อาจเป็นการบริการจากหน่วยงานภายนอก หรือระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน หรือหน่วยงานภาครัฐให้บริการกับ หน่วยงานอื่นๆ ภายนอกก็ได้การ มีSLA นั้น จะทำให้ผู้ว่าจ้างเกิดความมั่นใจว่า ผู้ให้บริการ จะให้บริการ ตามที่ผู้ว่าจ้างต้องการได้โดย

- ทำให้แนวปฏิบัติของการบริการ มีความชัดเจนและประเมินผลได้
- มีการขจัดความเสี่ยง หากการบริการไม่เป็นไปตามที่กำหนด
- เป็นหลักประกันบริการที่จะได้รับ

ประเด็นที่ควรกำหนดใน SLA มีดังนี้

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

ต่อเนื่องกัน

๒. ประโยชน์ที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ต่อตนเอง ได้แก่

ผู้เรียนได้มีความตระหนักเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลมากขึ้น เกิดความเข้าใจในการก้าวผ่านเป็นองค์กรดิจิทัล สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานขององค์กรและงานที่รับผิดชอบได้

๓. แนวทางการนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้ครั้งนี้ ไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานดังนี้

- สามารถนำไปปรับใช้กับองค์กรได้อย่างเหมาะสม และถูกต้อง

๔. ปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากการนำความรู้ และทักษะที่ได้รับไปปรับไม่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๕. ความต้องการการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อส่งเสริมให้สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปปรับใช้ในกสนปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์

ลงชื่อ

(นายสุรเชษฐ์ แพเพชรทอง)

ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการพิเศษ
ผู้เข้ารับการศึกษาอบรม

(ลงนาม)

(นายพนพล ถมทอง)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินสุราษฎร์ธานี

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

สุรเชนทร์ แพเพชรทอง

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 1:0 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ไว้ ณ วันที่ 30 ส.ค. 2567

A. H.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.)

Date: 2024-08-30T18:56:04.624+07:00

Reason: Confirm Certificate



4b419a13