



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถานีพัฒนาที่ดินภูเก็ต สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๑๑ โทร ๐ ๗๖๖๘ ๕๒๕๘

ที่ กษ ๐๘๑๘.๐๖/๑๐๙

วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙

เรื่อง ขอส่งสรุปบทเรียนหลักสูตร การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล

เรียน ผู้อำนวยการสถานีพัฒนาที่ดินภูเก็ต

ตามที่กรมฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลด้านการพัฒนาความรู้ นำหนักร้อยละ ๕ และต้องมีการสรุปความรู้หรือผลที่ได้รับจากการฝึกอบรมและการประชุมวิชาการเสนอต่อผู้บังคับบัญชา

ข้าพเจ้าได้เข้าร่วมการฝึกอบรม หลักสูตรออนไลน์ (TDGA e-Learning) รายวิชา การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล จบหลักสูตรแล้ว ขอส่งรายงานสรุปเนื้อหาจากการอบรมพอสังเขป ตามเอกสารที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวเพชรฯ วรณเพชร)
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

- ทพ
ทพ.
๒๕ ก.พ. ๒๕๖๙

สรุปบทเรียนการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 11

รอบการประเมินที่ 1 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

หลักสูตร “การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล”

ชื่อ นางสาวเพชรฯ วรรณเพชร

นักวิชาการเกษตรชำนาญการ สถานีพัฒนาที่ดินภูเก็ต

การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล

เพื่อให้บริการภาครัฐตอบสนองความต้องการของประชาชนและภาคธุรกิจที่คาดหวังบริการ ที่ทันสมัย สะดวก สบาย มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ยังนำไปสู่การเพิ่มโอกาส การมีส่วนร่วมของประชาชนและเร่งรัดให้ภาคธุรกิจพัฒนาไปสู่ดิจิทัลได้เร็วขึ้น การเปลี่ยนแปลงของภาครัฐจาก วิถีเดิมไปสู่ยุคดิจิทัล มีประเด็นหลักที่ต้องพิจารณา

1. Core Capability สมรรถนะหลักหรือพฤติกรรมของรัฐ 4 ประการ คือ

กระบวนการปฏิบัติงาน ต้องพิจารณาจากความต้องการของประชาชน ดีขึ้น ดีขึ้นอย่างไร ผู้ใช้บริการเห็นว่าดีขึ้น

ข้อมูลข่าวสาร ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนทำให้เกิดความเชื่อมั่นในหน่วยงานภาครัฐมากขึ้น การบริการ ถือว่าเป็นเรื่องหลักของรัฐทุกหน่วยงานที่ต้องบริการประชาชน สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ ต้นทุนที่ต้องลดลงและประสิทธิภาพในการบริการที่ต้องดีขึ้น ต้องเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน

แนวทางที่ใช้ในการตัดสินใจ เช่นการใช้ Big Dataในการวิเคราะห์และสร้างความสัมพันธ์เพื่อการ พยากรณ์และการตัดสินใจ

2. OrganiZational Enablers ตัวช่วยผลักดันสนับสนุน

ยุทธศาสตร์ การกำหนดยุทธศาสตร์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่การพัฒนาให้เป็นดิจิทัล นอกจากนี้กลยุทธ์ใดก็ตามเมื่อนำไปสู่การปฏิบัติแล้วต้องมีการประเมินและปรับเปลี่ยนได้

การกำกับดูแล องค์กรควรรวบรวมข้อมูลจากหลากหลายแหล่งและประสานงานกัน ในการให้บริการ ข้อมูลที่รวบรวมไว้นั้นแต่ก็เป็นไปได้ยากเพราะทุกหน่วยงานมองว่าตนเป็นเจ้าของข้อมูล เรื่องนี้ไม่ได้เป็นปัญหา ทางเทคนิคแต่เป็นปัญหาเรื่องบุคคลและวัฒนธรรมองค์กร ปัญหานี้สามารถแก้ไขได้โดยจัดเป็นโครงการความ ร่วมมือของหลายหน่วยงานให้วางแผนและดำเนินการร่วมกัน เป็นต้น

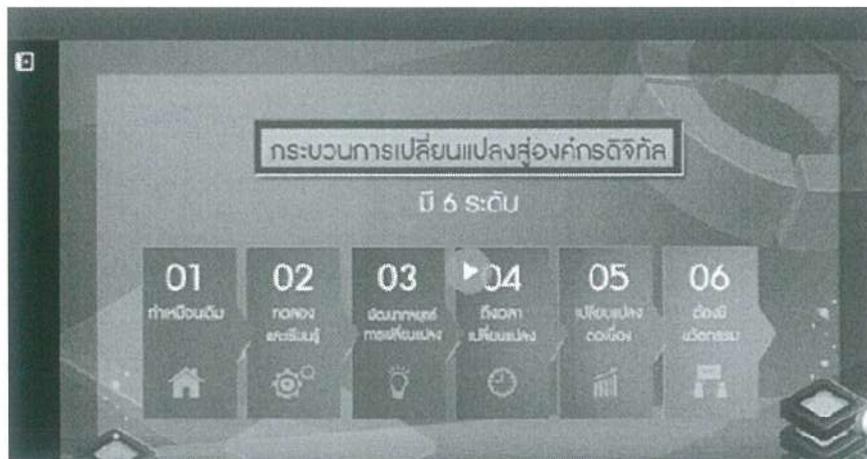
ภาวะผู้นำ ศักยภาพ วัฒนธรรมองค์กร อย่างที่กล่าวมาปัญหาเรื่องคน การยี้วัฒนธรรม ธรรมเนียม ปฏิบัติเดิมๆยังมีอยู่มากในภาครัฐ จึงจำเป็นต้องมีผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เจ้าหน้าที่รัฐเกิดมุมมองที่มุ่งเน้นไปที่ การปฏิบัติงาน และการให้บริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดต่อประชาชนและภาคธุรกิจ

เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงย่อมมีความเสี่ยง ดังนั้นสิ่งที่ควรทำคือหน่วยงานควรมีสถาปัตยกรรมที่มี blueprint เดียว แล้วจึงพิจารณาว่าส่วนใดควรเร่งดำเนินการ โดยที่ส่วนประกอบของแต่ละงานสามารถทำ ร่วมกันได้

การบริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

อาจจะเป็นเรื่องยากและท้าทายในทุกๆองค์กรเพราะการเปลี่ยนแปลงนี้จะเกิดขึ้นอย่างเนื่องได้ก็ต่อเมื่อวัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลง กระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลมี 6 ระดับ

1. ทำเหมือนเดิม เมื่อยังไม่ตระหนักถึงความจำเป็นองค์กรก็ยังทำงานแบบเดิมไปเรื่อยๆ ไม่รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงรอบข้างใดๆ แม้ว่าจะรับรู้เรื่องดิจิทัลแต่ก็ไม่ได้นำมาใช้ในทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุนแต่อย่างใด
2. ทดลองและเรียนรู้ เมื่อผู้บริหารระดับสูงหรือใครก็ตามที่มองเห็นถึงความแตกต่างระหว่างอยู่แบบเดิมกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรเริ่มเห็นความสำคัญเริ่มพัฒนาโครงการเชื่อมโยงความต้องการของลูกค้าเพื่อหาแนวทางเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกัน
3. พัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง เริ่มจากการวางกลยุทธ์ด้านบุคลากร กระบวนการและเทคโนโลยี บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนแปลงไป อาจเริ่มเฉพาะกลุ่มก่อนและจึงขยายไปทั่วองค์กร ทั้งนี้กลยุทธ์ที่เกิดขึ้นนั้นต้องให้ประชาชนผู้รับบริการเป็นตัวตั้ง
4. ถึงเวลาเปลี่ยนแปลง โดยข้อมูลทั้งภายในองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการจะถูกรวบรวมไว้ที่เดียวและใช้งานร่วมกัน ที่สำคัญทักษะ ความเข้าใจ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกคนในองค์กรต้องมี
5. เปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง เพื่อปรับเปลี่ยนองค์กรให้อยู่ในรูปแบบใหม่ มาตรฐานใหม่ ซึ่งย่อมมีผลกระทบกับบุคลากรในองค์กร กระบวนการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีที่ใช้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีความบทบาทในการนำองค์กรไปสู่วัฒนธรรมใหม่ เป้าหมายใหม่และอนาคตในรูปแบบใหม่
6. ต้องมีนวัตกรรม การแสวงหาความรู้และการคิดอะไรใหม่ๆ เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน ปัญหาคือบุคลากรในองค์กรจะทำได้หรือไม่ หรืออาจต้องแสวงหาคนที่มีความสามารถเพิ่มเติม และต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรแบบเดิมๆสู่วัฒนธรรมองค์กรแบบนวัตกรรม



ปัจจัยหลักของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล

ปัจจัยหลักของการบริหารการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Transformation) คือการผสมผสานระหว่าง "คน" "กลยุทธ์" "วัฒนธรรม" และ "เทคโนโลยี" โดยมีผู้นำที่เข้าใจวิสัยทัศน์ดิจิทัลเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ เน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะใหม่ (Reskill/Upskill) ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้เป็นแบบ Agile และใช้ข้อมูลตัดสินใจเพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีที่สุดแก่ลูกค้า

The Stages of Digital Change Management

1. ขั้นเตรียมการ (Prepare) มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน มีเงินทุนและทรัพยากร และเริ่มต้นอย่างถูกต้อง

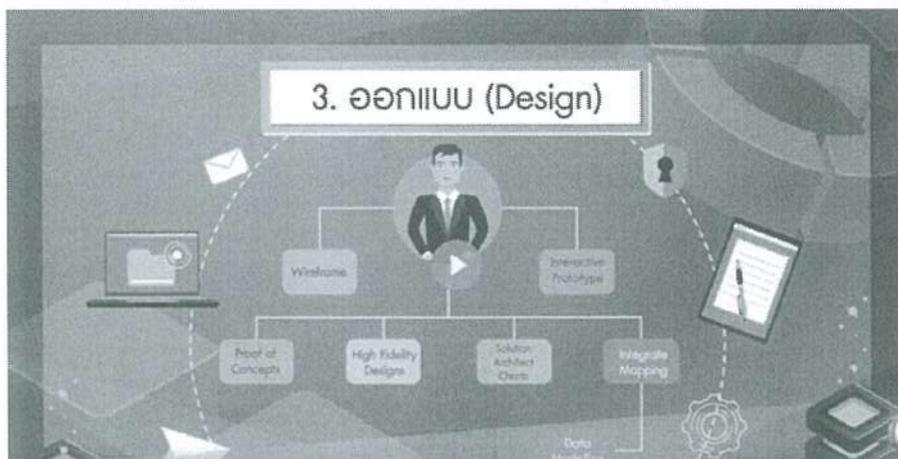


2. ขั้นตอนลงรายละเอียด (Define)

ผลลัพธ์ที่ต้องการ ความต้องการของผู้ใช้งาน ประสบการณ์ของผู้ใช้งาน และประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะได้รับ



3. ออกแบบ(Desing)



4. พัฒนาและตรวจสอบ(Build and Verify)



5. เปิดใช้งาน(Launch)



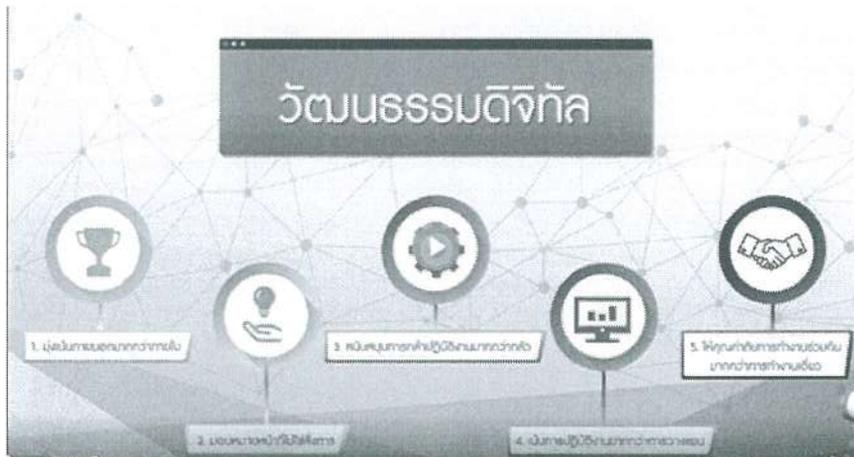
การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เสริมสร้างขีดความสามารถของคนในองค์กร และสร้างคนให้มีคุณค่า ความสำคัญอยู่ที่พฤติกรรมและวัฒนธรรมองค์กร องค์กรที่มีการแข่งขันสูง วัฒนธรรมองค์กรต้องเข้มแข็ง ต้องมีวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานทำงานมุ่งเน้นที่ผลงาน ซึ่งสามารถดูได้จาก ความทะเยอทะยาน ความรับผิดชอบ แรงบันดาลใจ ความภาคภูมิใจและการสนับสนุนกิจกรรมต่างๆขององค์กร บริบทองค์กรสนับสนุนและเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรม ผู้บริหารจะต้องมีเครื่องมือวัดความก้าวหน้า และมุ่งมั่นสูงและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง เมื่อต้องทำงานข้ามหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่สร้างสรรค์ คือต้องดึงความสามารถของแต่ละคนออกมา ต้องพัฒนาผู้ร่วมทีมให้มีภาวะผู้นำ มีทักษะการบริหาร ทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันให้ทีมเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง ทีมงานจะต้องมีเป้าหมายร่วมกันมีการกำหนดผลลัพธ์ที่ชัดเจน ผู้นำต้องเข้าใจความแตกต่างและความหลากหลายของทีมงาน ผู้บริหารจึงสำคัญมาก การเลือกผู้นำที่ถูกจึงสำคัญมาก

การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่

สร้างคนรุ่นใหม่คิดแบบองค์กรดิจิทัล ต้องมีวัฒนธรรมดิจิทัล
วัฒนธรรมดิจิทัล

1. มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน
2. การทำงานเป็นแบบมอบหมายหน้าที่ไม่ใช่การสั่งการ
3. สนับสนุนให้มีความกล้าในการปฏิบัติงานมากกว่าความกลัว
4. เน้นการปฏิบัติมากกว่าการวางแผน
5. ให้คุณค่าการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานเดี่ยว



การปลูกฝังวัฒนธรรมดิจิทัล

มีขั้นตอนที่สำคัญคือ

1. Articulate รู้ว่าองค์กรต้องเปลี่ยนอะไรดี
2. Activate พัฒนาคุณลักษณะของผู้นำและนำพาพนักงานให้เปลี่ยนตาม
3. Align วางแนวทางเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่

จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร

เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล Business Architecture เป็นการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

Application Architecture เป็นตัวแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีระบบไอทีอะไรบ้างที่ใช้ในการปฏิบัติงานและเชื่อมต่อระบบ

Information Architecture แสดงโครงสร้างการจัดเก็บข้อมูลและการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างระบบต่างๆในระบบนิเวศ

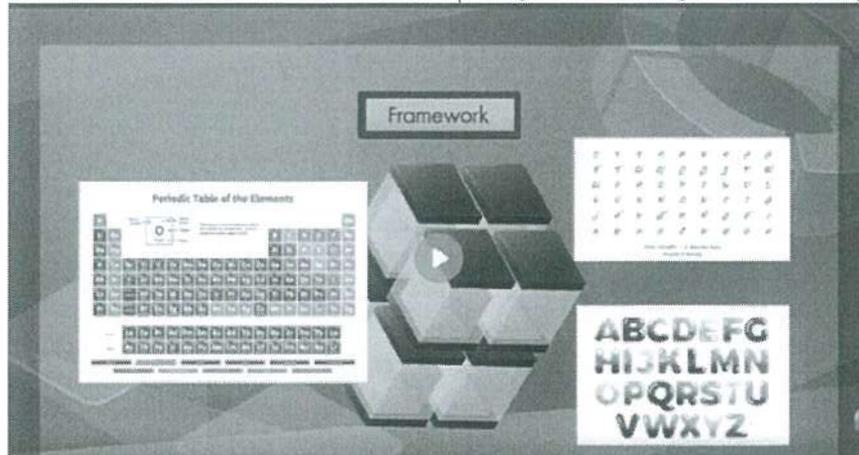
Technical Architecture เป็นตัวบอกถึง Hardware Network และ Software ที่ใช้ในองค์กร

สถาปัตยกรรมองค์กรแบบองค์รวม (Holistic Enterprise

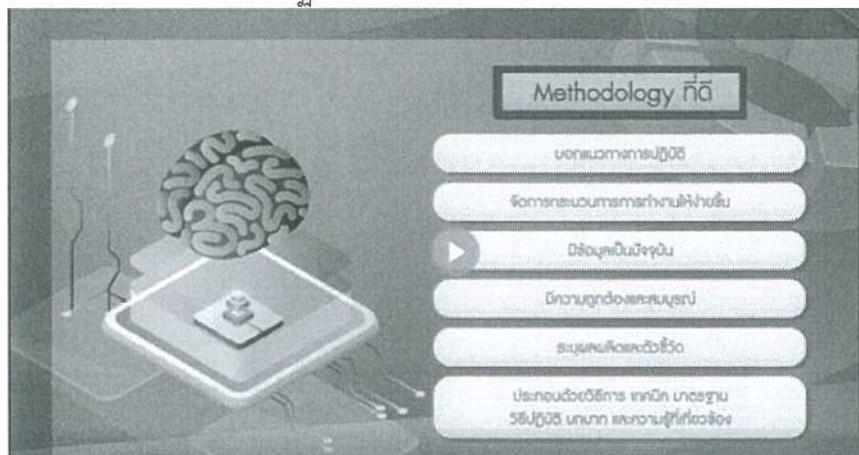
Architectural Models

เป็นการอธิบายว่าทำไมต้องมีองค์กรนี้ องค์กรนี้ดำเนินการอย่างไร อะไรบ้างที่สำคัญกับองค์กร องค์กรมีการจัดโครงสร้างกำลังคนอย่างไร องค์กรตั้งอยู่ที่ไหน และมีเครือข่ายอย่างไร กิจกรรมและเวลาที่สำคัญมีอะไรบ้าง

- ❖ Framework เป็นโครงสร้างที่จัดระบบ หมวดยุทธศาสตร์หรือจัดการข้อมูลสำหรับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ให้เป็นระบบก่อนนำไปใช้ต่อ เช่น ตารางธาตุ พยัญชนะไทย พยัญชนะภาษาอังกฤษ



- ❖ Methodology ประกอบด้วย วิธีปฏิบัติ ขั้นตอน กระบวนการ ซึ่งจะบอกรายละเอียดว่า ในการทำงานใดงานหนึ่งจะต้องปฏิบัติอย่างไรบ้าง



- ❖ Solution Models เป็นการนำเอาสถาปัตยกรรมย่อยๆมาเชื่อมโยงกันเพื่อให้เกิดอีก Model หรืออีก Solution หนึ่ง ซึ่งมีขั้นตอนในการพัฒนาดังนี้

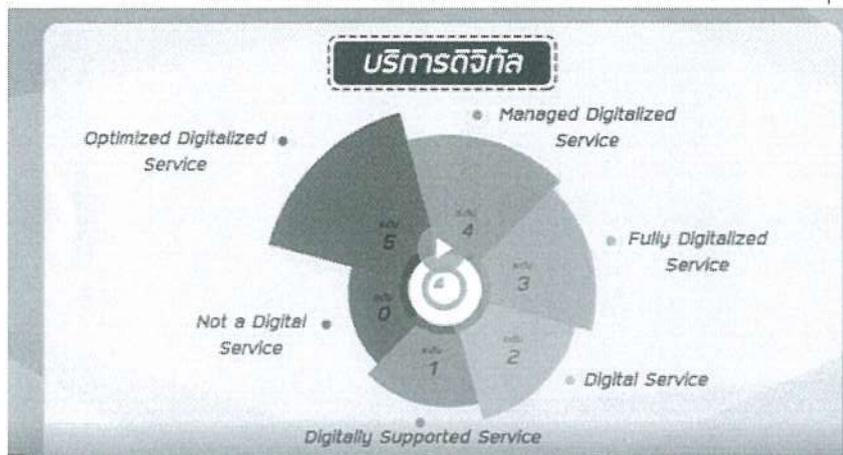
1. ระบุขอบเขตที่จะจัดทำสถาปัตยกรรม
2. คัดเลือกกิจกรรมหลักที่จะดำเนินการ
3. ออกแบบสถาปัตยกรรม
 - 3.1 คัดเลือกและจัดลำดับความสำคัญของ Architectural Models
 - 3.2 จัดระบบ Architectural Models ภายใต้ Framework ที่กำหนดไว้
 - 3.3 พัฒนา Architectural Models ตามที่กำหนดกระบวนการทำงานไว้
 - 3.4 ขอบเขตงานขององค์กรจะเป็นไปตาม Architectural Model ที่ออกแบบไว้

การบริการเทคโนโลยีดิจิทัล

บริการเทคโนโลยีดิจิทัล คือ กิจกรรมที่หน่วยงานดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์ หรือมีคุณค่ากับผู้รับบริการ บริการดิจิทัล หมายถึง การบริการที่ใช้ช่องทางออนไลน์ในการให้บริการ บริการ

ดิจิทัลนั้นจะอยู่ระดับที่ 2 ขึ้นไป Digital Service Maturity Model โมเดลการบริการดิจิทัลมีตั้งแต่ระดับ 0 ถึงระดับที่ 5 ได้แก่

- ❖ ระดับ 0 Not a Digital Service การให้บริการแบบ manual หรือการลงมือทำโดยไม่มีช่องทางออนไลน์เข้ามาเกี่ยวข้องเลยตั้งแต่ต้นจนจบ
- ❖ ระดับ 1 Digitally Supported Service การบริการบางส่วนเป็นออนไลน์และบางส่วนผู้รับบริการต้องดำเนินการเอง เช่น พิมพ์แบบฟอร์ม ลงนามเอกสาร ติดต่อกับสำนักงานโดยใช้โทรศัพท์หรือเดินทางมาเอง ดังนั้น ระดับนี้จึงยังไม่เรียกว่าบริการดิจิทัล
- ❖ ระดับที่ 2 Digital Service การบริการดิจิทัลนี้จากมุมมองของผู้รับบริการจะรับบริการทั้งหมดผ่านช่องทางออนไลน์ ในระดับผู้ปฏิบัติงานอาจมีบางส่วนที่ต้องลงมือทำเองอยู่บ้าง
- ❖ ระดับที่ 3 Fully Digitalized Service การบริการดิจิทัลอย่างแท้จริง ผู้รับบริการและผู้ให้บริการจะดำเนินการแบบออนไลน์ทั้งหมด การที่ผู้ให้บริการเช็คเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงานจะนับรวมอยู่ในระดับ 3 นี้
- ❖ ระดับที่ 4 Managed Digitalized Service ในระดับที่ 4 นี้นอกจากจะดำเนินการทั้งหมดแบบออนไลน์แล้ว การตรวจติดตามในการบริหารจัดการยังดำเนินการแบบออนไลน์ด้วย
- ❖ ระดับที่ 5 Optimized Digitalized Service เป็นระดับสูงสุดนอกจากจะบริการ บริหาร และติดตามแบบออนไลน์แล้วยังใช้เพื่อการพัฒนากิจกรรมอื่นๆ อย่างต่อเนื่องอีกด้วย



ข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement : SLA)

เป็นส่วนหนึ่งของสัญญาการให้บริการที่กำหนดระดับและมาตรฐานการให้บริการอาจเป็นการบริการจากหน่วยงานภายนอกหรือระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน หรือหน่วยงานภาครัฐให้บริการกับหน่วยงานอื่นภายนอกก็ได้ ข้อตกลงระดับการให้บริการ หรือ SLA เป็นแนวทางที่สำคัญให้ผู้ว่าจ้างและผู้ให้บริการ สื่อสารได้อย่างมีความเข้าใจตรงกัน SLA เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการประเมินประสิทธิภาพการบริการของผู้ให้บริการ หากบริการได้ดีก็สามารถเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุนให้กับผู้ว่าจ้างได้

หัวข้อในเอกสารข้อตกลง SLA ประกอบด้วย

1. ภาพรวมของข้อตกลง
2. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการบริการ
3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามข้อตกลงนี้
4. ระยะเวลาการบริการ
5. ข้อตกลงการให้บริการ

การบริหารจัดการการบริการ

ประเด็นที่ควรกำหนดใน SLA ได้แก่

1. เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับจากการให้บริการในสัญญานี้ เป้าหมายนั้นเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะสื่อความต้องการขององค์กรให้ผู้ให้บริการได้รับรู้และเข้าใจวัตถุประสงค์นั้น เพื่อให้สามารถบริการได้ตรงความต้องการ

2. รายละเอียดการให้บริการ ประกอบด้วย บริการนี้คืออะไร การให้บริการ ที่ไหน เป็นการบริการให้กับใคร เช่น ให้กับลูกค้าขององค์กรหรือให้กับหน่วยงานใดในองค์กร การให้บริการนี้ต้องทำเมื่อใด เช่น 24 ชั่วโมง 7 วัน หรือเป็นช่วงวันและเวลาใด ข้อมูลเหล่านี้จะต้องดำเนินการตามนั้นและต้องอยู่ในรายงานที่ผู้ให้บริการส่งมอบให้กับองค์กรด้วย

3. ระบุมาตรฐานการบริการที่ผู้ใช้บริการจะได้รับ องค์กรต้องระบุมาตรฐานการบริการที่ต้องการลงในข้อตกลงภายใต้ความเป็นไปได้จริงและค่าใช้จ่ายที่สอดคล้องกัน การตั้งมาตรฐานการบริการที่สูงย่อมหมายถึงค่าใช้จ่ายในการจ้างก็ต้องสูงด้วย แต่ในบางบริการก็จำเป็นต้องมีมาตรฐานสูง เช่น การให้บริการของภาครัฐแบบออนไลน์ที่ประชาชนมีความคาดหวังว่าจะได้รับบริการตลอด 24 ชั่วโมงและไม่มีวันหยุด มาตรฐานจึงต้องกำหนดตามนี้ด้วย

4. ระบุกลไกที่ใช้ประเมินการให้บริการว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่ อย่างไร เพื่อให้เกิดความชัดเจนไม่เป็นข้อพิพาทกัน

5. การชดเชยและ Service Level Credits ข้อตกลงจะต้องระบุเงื่อนไขการแก้ไขและการชดเชย หากการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยต้องมีข้อความว่า ผู้ให้บริการจะต้องรักษามาตรฐานของการบริการในระดับสูง นอกจากนี้ยังอาจมีการกำหนด Service Level Credits เป็นระดับชั้น ในกรณีที่การให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ผู้ให้บริการอาจต้องจ่ายค่าธรรมเนียมในอัตราต่างๆ Service Level Credits ยังเป็นเครื่องกระตุ้นให้ผู้ให้บริการปฏิบัติให้สูงกว่ามาตรฐานเพื่อเป็นการเพิ่มเครดิต

6. มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่ได้รับได้ต่อเนื่องกัน กรณีที่การบริการเกิดความเสียหายอย่างรุนแรงและองค์กรพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ให้บริการรายนี้ไม่สามารถแก้ไขปรับปรุงการให้บริการให้อยู่ในมาตรฐานได้ การบอกเลิกสัญญาก็เป็นอีกทางหนึ่งที่ต้องดำเนินการ ดังนั้น ในข้อตกลงก็จะต้องมีการระบุเงื่อนไขให้สิทธิองค์กรในการบอกเลิกสัญญาไว้อีกด้วย

หัวใจในเอกสารข้อตกลง SLA



ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

IEWCHA WORNIEWCHA

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2569

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



ประกาศนียบัตร

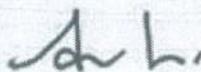
ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

เพชร วรณเพชร

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ
(Understanding and Using Digital Technology)

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 2:30 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2569



(นางโอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล
รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

