

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ นายสุภัทรชัย โอสารกิจกุลชัย

ตำแหน่ง เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ กลุ่มเศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

อบรมหลักสูตรออนไลน์ “การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล”

สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

กรมพัฒนาที่ดิน

หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)

ตั้งแต่วันที่ 22 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 28 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

เพื่อ อบรม สัมมนา อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

การขับเคลื่อนเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล

ประเด็นหลักที่ต้องคำนึงถึง

1) สมรรถนะหลัก มี 4 ประการ

- การบริการ
- กระบวนการปฏิบัติงาน
- แนวทางที่ใช้ตัดสินใจ
- ข้อมูลข่าวสาร ตัวอย่าง เว็บไซต์

2) ตัวช่วยผลักดันสนับสนุน มี 4 ประการ

- ยุทธศาสตร์
- โครงสร้างและการกำกับดูแล
- ภาวะผู้นำ ศักยภาพ และวัฒนธรรม
- เทคโนโลยี

การบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล มี 6 ระดับ

- 1) ทำแบบเดิมๆ
- 2) ทดลองและเรียนรู้
- 3) พัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง
- 4) ถึงเวลาเปลี่ยนแปลง
- 5) เปลี่ยนแปลงต่อเนื่อง
- 6) ต้องมีนวัตกรรม โดยการแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ๆ ในชีวิตประจำวัน

การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มี 5 ประการ

- 1) Customer Experience ทำให้การใช้บริการสาธารณะง่ายขึ้น
- 2) Citizen Security ให้ความปลอดภัยกับข้อมูลของประชาชน
- 3) Public Value เพิ่มประสิทธิภาพให้กับงบประมาณที่ลงทุนในการจัดบริการ
- 4) Future Workforce ปรับปรุงสมรรถนะของการบริการสาธารณะและพัฒนาคนให้เข้ากับงาน
- 5) Smart Infrastructure โครงสร้างพื้นฐานอัจฉริยะช่วยส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคม

การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA)

ปัจจัยการดำเนินการ ประกอบด้วย การเก็บรายละเอียดในกระบวนการ เทคโนโลยีล้ำสมัย และการบริการที่มีประสิทธิภาพ

ปัจจัยการนำเทคโนโลยีมาใช้ ประกอบด้วย ต้นตัวและเชื่อมั่น เข้าถึงใช้งานได้ และคุณภาพบริการ

การพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA)

- 1) เรียนรู้จากภายนอก แต่มองภายในจากข้อเท็จจริง
- 2) เดินตามแผน แต่รับฟังเสียงรอบข้าง
- 3) เตรียมแผนสำรอง
- 4) ปรับโครงสร้างการทำงานให้เป็นองค์กรดิจิทัล
- 5) การสร้างบุคลากรความสามารถพิเศษ

องค์ประกอบวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีความพยายามสูง (High Performance Culture)

- วัฒนธรรมที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร
- ผู้ปฏิบัติงานทำงานมุ่งมั่นที่ผลงาน
- บริบทองค์กรสนับสนุนและเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรม

องค์ประกอบของการทำงานหรือการร่วมทีมแบบข้ามหน่วยงาน

- ต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่สร้างสรรค์ เพื่อดึงดูดความสามารถของแต่ละบุคคลออกมา
- ต้องพัฒนาผู้ร่วมทีมให้มีภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร และทักษะการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
- ต้องผลักดันให้ทีมเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง

วัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture)

- มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน
- มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่คำสั่ง
- สนับสนุนความกล้าของผู้ปฏิบัติงานมากกว่ากลัว
- เน้นการปฏิบัติงานมากกว่าวางแผน
- ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานเดี่ยว

การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร คือพิมพ์เขียวโครงสร้างเทคโนโลยีสารสนเทศองค์กร มี 5 ส่วนประกอบได้แก่ Business Architecture Information Architecture Application Architecture Technical Architecture และ Solution Architecture

Digital Service Maturity Model มี 6 ระดับ

ระดับที่ 0 Not a Digital Service การดำเนินการให้บริการตั้งแต่เริ่มให้บริการจนการบริการแล้วเสร็จไม่มีรูปแบบออนไลน์เลย

ระดับที่ 1 Digitally Supported Service บางส่วนออนไลน์ และผู้รับบริการดำเนินการเอง

ระดับที่ 2 Digital Service ผู้รับบริการดำเนินการผ่านออนไลน์

ระดับที่ 3 Fully Digitalized Service การให้บริการที่ผู้ให้บริการและผู้รับบริการ ดำเนินการทางออนไลน์ทั้งหมด

ระดับที่ 4 Managed Digitalized Service การให้บริการแบบออนไลน์ทั้งหมด และมีการตรวจติดตามการบริการแบบออนไลน์ด้วย

ระดับที่ 5 Optimized Digitalized Service

ข้อตกลงระดับการให้บริการ (Service Level Agreement) เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินของผู้ว่าจ้าง โดยประเด็นที่ควรกำหนด

1) เป้าหมายที่องค์กรจะได้รับจากการให้บริการในสัญญา
2) รายละเอียดการให้บริการ เป็นการแจ้งขอบเขตการบริการและรายละเอียดที่ผู้ให้บริการต้องปฏิบัติ

3) ระบุมาตรฐานการบริการที่ผู้ใช้บริการจะได้รับ
4) ระบุกลไกที่ใช้ประเมินการให้บริการว่าอยู่ในมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่อย่างไร
5) การชดใช้และ Service Level Credits เป็นการกระตุ้นให้ผู้ให้บริการให้สูงกว่ามาตรฐาน เพื่อเพิ่มเครดิต และเป็นข้อมูลประเมินในการต่อสัญญา

6) มีเงื่อนไขให้ผู้รับบริการสามารถบอกเลิกสัญญาได้ หากการให้บริการต่ำกว่ามาตรฐานที่ได้รับต่อเนื่องกัน

หัวข้อในเอกสารข้อตกลง SLA ประกอบด้วย

- 1) ภาพรวมข้อตกลง
- 2) วัตถุประสงค์และเป้าหมายการบริการ
- 3) ผู้มีส่วนได้เสียในข้อตกลงนี้
- 4) ระยะเวลาการบริการ
- 5) ข้อตกลงการให้บริการ
- 6) การบริหารจัดการการบริการ

2.2 ประสพการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเอง

เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทำให้ทราบกระบวนการเปลี่ยนผ่านองค์กรดิจิทัล

ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

เพื่อนำสิ่งที่ได้รับอบรมมาช่วยสนับสนุนการทำงานของตนเองในที่ทำงาน

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

-

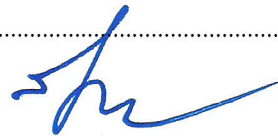
2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-


 ลงชื่อ.....
 (นายสุภัทรชัย โอบารกิจกุลชัย)
 ตำแหน่ง เศรษฐกรชำนาญการพิเศษ
 ผู้รายงาน
 วันที่ 28 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ทราบ


 ลงชื่อ.....
 (นายสมศักดิ์ สุขจันทร์)
 ตำแหน่ง.....
 ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน
 วันที่ ๓ เดือน พ.ค. พ.ศ. ๒๕๖๓