

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
กองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ-นามสกุล นางสาวศศิขานันท์ พิชญะเอกธารินทร์

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสถิติ กลุ่ม เศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร

หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

หลักสูตร เก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และการสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง

สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

Digital Government Academy

หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ :

สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

ตั้งแต่วันที่ ๒๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๒๓ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

เพื่อ อบรม สัมมนา อื่นๆ ระบุ.....

ส่วนที่ ๒ สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

๒.๑ รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้

องค์กรดิจิทัล ไม่ได้หมายถึงแต่เพียงแค่มีบริการหรือผลิตภัณฑ์ดิจิทัล หรือว่ามี การปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า ด้วยเครื่องมือดิจิทัล หรือการปฏิบัติงานหลักขององค์กรด้วยเทคโนโลยีเพียงเท่านั้น แต่บุคลากรในองค์กรต้อง คิดแบบดิจิทัลหรือมีวัฒนธรรมดิจิทัลด้วย

วัฒนธรรมดิจิทัลไม่ได้มีมาตรฐานหรือรูปแบบใดรูปแบบเดียวใช้กับทุกองค์กรได้ แต่มีปัจจัยของ วัฒนธรรมดิจิทัลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ๕ ประการ คือ

๑. มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน
๒. มอบหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ
๓. สนับสนุนการกล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว
๔. เน้นการปฏิบัติงานมากกว่าการวางแผน
- ๕ ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานเดี่ยว

ปัจจัยทั้ง ๕ ประการนี้ มีความมากน้อยแตกต่างกันในองค์กรต่างประเภทกัน แม้เป็นองค์กรเดียวกันแต่ ต่างประเภทกันก็อาจมีระดับในแต่ละปัจจัยที่ต่างกันออกไป ในเรื่องการยอมรับความเสี่ยงหัวใจสำคัญคือ ความต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานคิดนอกกรอบเดิมๆถ้าคิดแต่ในกรอบนวัตกรรมก็จะไม่เกิดขึ้น

การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลมี ๓ ขั้นตอนที่สำคัญคือ

๑. รู้ว่าองค์กรต้องเปลี่ยนอะไรจึงจะดี (Articulate)
๒. พัฒนาคุณลักษณะของผู้นำและนำพาพนักงานให้เปลี่ยนตาม (Activate)
๓. วางแนวทางเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ (Align)

การต่อยอดขยายผลของการเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องง่ายแต่สามารถทำได้โดยการทบทวนสิ่งที่ได้ เปลี่ยนแปลงมาแล้วก่อนจะต่อยอด โดยเรื่องที่จะต้องทบทวนคือ

๑. ภาวะผู้นำ
๒. การออกแบบองค์กร
๓. การบริหารจัดการการปฏิบัติงาน
๔. วิสัยทัศน์
๕. การพัฒนาบุคลากร ทรัพยากร และเครื่องมือต่างๆ

ในเรื่องบุคลากรนั้นต้องทบทวนการให้ผลประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงานอย่างที่เหมาะสมให้ และลดผลประโยชน์ผู้ปฏิบัติงานไม่ตรงตามแนวทางใหม่ เพื่อส่งสัญญาณว่าควรปรับเปลี่ยน ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรนั้นมีหลายแห่งที่ผู้บริหารให้ความสนใจกับโครงสร้างและกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยละเอียดเรื่องบุคลากร จึงทำให้มีการเปลี่ยนแปลงไม่ประสบผลสำเร็จ ดังนั้น จึงต้องไม่ลืมว่าบุคลากร คือผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้จริง หากไม่ฝังรากวัฒนธรรมจิตที่ลงในบุคลากรขององค์กรได้แล้ว การเปลี่ยนแปลงก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ และไม่สามารถต่อยอดได้

๒.๒ ประสิทธิภาพ/ประโยชน์ที่ได้รับ /การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้

ได้รู้และเข้าใจหลักของการทำงานเป็นทีม จะได้ปรับใช้ในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น

ต่อหน่วยงาน / การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

เพื่อนำสิ่งที่ได้รับอบรมมาช่วยสนับสนุนการทำงานของตนเองร่วมกับผู้อื่น

๒.๓ ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

-

๒.๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

-

ลงชื่อ..... ปวีณา โนนท์

(นางสาวศศิขานันท์ พิษณุเอกธารินทร์)

ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสถิติ

ผู้รายงาน

วันที่ ๒๗ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓

ส่วนที่ ๓ ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

ทราบ

.....

.....

.....

ลงชื่อ..... [Signature]

(นายสมศักดิ์ สุขจันทร์)

ตำแหน่ง..... ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน

วันที่..... ๑๑เดือน..... สิงหาคมพ.ศ. ๒๕๖๓