

รายงานสรุปการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้/ประชุมเชิงปฏิบัติการ/และเป็นวิทยากร
นโยบายและแผนการใช้ที่ดิน กรมพัฒนาที่ดิน

<p>ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป</p> <p>ชื่อ-นามสกุล นางสาวกาญจนา วงศ์ภาค ตำแหน่ง เศรษฐกรปฏิบัติการ กลุ่ม เศรษฐกิจที่ดินทางการเกษตร หลักสูตร/หัวข้อเรื่องอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ : หลักสูตร เก่งกระบวนงานเข้าใจองค์กรดิจิทัลและสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง สถานที่อบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ : Digital Government Academy หน่วยงานที่จัดฝึกอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ : สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ตั้งแต่วันที่ 27 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563 ถึงวันที่ 27 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563 เพื่อ <input checked="" type="checkbox"/> อบรม <input type="checkbox"/> สัมมนา <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....</p>
<p>ส่วนที่ 2 สิ่งที่ได้รับจากการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้</p> <p>2.1 รายงานสรุปเนื้อหาสาระสำคัญในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ องค์กรดิจิทัล คือ องค์กรที่ประกอบไปด้วยบริการ ผลิตภัณฑ์ดิจิทัล การปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าด้วย เครื่องมือดิจิทัล การปฏิบัติงานหลักขององค์กรด้วยเทคโนโลยี นอกจากนี้บุคลากรในองค์กรต้องคิดแบบ ดิจิทัล และมีวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กรด้วย วัฒนธรรมดิจิทัลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 5 ปัจจัย ดังนี้ 1) มุ่งเน้นภายนอกมากกว่าภายใน โดยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสนใจภายนอก ทั้งลูกค้า หน่วยงาน อื่นที่ต้องทำงานร่วมกัน เพื่อสร้าง Solution ใหม่ ๆ 2) มอบหมายหน้าที่ไม่ใช่สั่งการ โดยวัฒนธรรมจะกระจายการตัดสินใจลงไปให้กับผู้ปฏิบัติงาน มีแนวทางพิจารณาเรื่องต่างๆ เป็นตัวกำกับการตัดสินใจแทนการกำหนดข้อปฏิบัติ 3) สนับสนุนการกล้าปฏิบัติงานมากกว่ากลัว โดยสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานกล้าที่จะลองทำอะไรใหม่ กล้าที่จะพลาด และลุกขึ้นอย่างรวดเร็ว รวมทั้งเรียนรู้จากความผิดพลาดนั้นมากกว่ากลัวการเสียหาย เสียตำแหน่ง 4) เน้นการปฏิบัติงานมากกว่าการวางแผน โดยการวางแผนและการตัดสินใจ ต้องเปลี่ยนจากการ วางแผนระยะยาวเป็นระยะสั้น ใช้วัฒนธรรมดิจิทัลสนับสนุนการผลิตผลิตภัณฑ์และบริการให้เกิดขึ้นอย่าง รวดเร็ว และต่อเนื่องแทนการใช้เวลาพัฒนาที่ยาวนาน เพื่อให้ได้ผลิตภัณฑ์และบริการที่สมบูรณ์แบบออก สู่ตลาด 5) ให้คุณค่ากับการทำงานร่วมกันมากกว่าการทำงานเดี่ยว โดยวัฒนธรรมจะประสบความสำเร็จได้ ด้วยการทำงานร่วมกัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ในการทำงานต้องมีความโปร่งใส และปฏิสัมพันธ์กัน มากขึ้น</p>

การปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลให้เกิดขึ้นได้ มี 3 ขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1) Articulate รู้ว่าองค์กรต้องเปลี่ยนอะไรจึงจะดี โดยต้องใช้วิธีการติดตามภาคเทคโนโลยีโดยตรงว่ามีการปรับเปลี่ยนไปในรูปแบบใด เช่น การนำ Agile มาพัฒนา Software มีที่ปรึกษาในวงการดิจิทัล การทัศนศึกษาบริษัทที่เป็นผู้นำทางเทคโนโลยี เพื่อหาข้อมูลมาพัฒนารหัสวัฒนธรรม Culture Code ขององค์กรของตนเอง

2) Activate พัฒนาคุณลักษณะของผู้นำและนำพาพนักงานให้เปลี่ยนตาม โดยองค์กรชั้นนำด้านดิจิทัลทุกแห่งจะต้องมีผู้นำที่เข้มแข็งและนำพาพนักงานให้เปลี่ยนแปลงได้ การทำงานในองค์กรดิจิทัลนั้นพนักงานต้องปฏิบัติด้วยความรู้และวิจารณญาณด้วยตนเอง โดยไม่ต้องรอคำสั่งการทีละอย่าง ดังนั้นภาวะผู้นำควรเป็นคุณลักษณะหนึ่งของผู้ปฏิบัติงาน และองค์กรต้องให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม

3) Align วางแนวทางเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ โดยการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล ต้องก้าวออกจากการปฏิบัติงานในรูปแบบเดิมที่เคยเป็นมาเป็นรูปแบบใหม่ ดังนั้นการะรับผิดชอบ การตัดสินใจของผู้บริหารก็ต้องเปลี่ยนไปด้วย

การต่อยอดขยายผลการเปลี่ยนแปลงให้เป็นองค์กรดิจิทัล สามารถทำได้โดยการทบทวนโครงการสิ่งที่ได้เปลี่ยนแปลงมาแล้วก่อนต่อยอด มีเรื่องที่ต้องทบทวน ดังนี้

- | | |
|---|--------------------|
| 1) ภาวะผู้นำ | 2) การออกแบบองค์กร |
| 3) การบริหารจัดการการปฏิบัติงาน | 4) วิสัยทัศน์ |
| 5) การพัฒนาบุคลากร ทักษะ และเครื่องมือต่างๆ | |

และในการเปลี่ยนแปลงองค์กรมีหลายแห่งที่ผู้บริหารไม่ให้ความสนใจกับโครงสร้างและกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยละเลยเรื่องบุคลากร จึงทำให้การเปลี่ยนแปลงไม่ประสบความสำเร็จ ดังนั้นจึงต้องไม่ลืมว่าบุคลากรคือผู้ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้จริง หากไม่สามารถฝังรากวัฒนธรรมดิจิทัลลงในบุคลากรขององค์กรได้แล้ว การเปลี่ยนแปลงก็จะไม่ประสบความสำเร็จ และไม่สามารถต่อยอดได้

2.2 ประสพการณ์/ประโยชน์ที่ได้รับ/การประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

ต่อตนเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้

- ได้เรียนรู้การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลขององค์กรที่ประสบความสำเร็จ และสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานได้ เช่น การกล้าลงมือทำในสิ่งใหม่ และการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ต่อหน่วยงาน/การนำมาประยุกต์ใช้กับหน่วยงาน

- สามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมมาปรับใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน เช่น เริ่มจากเน้นการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยี เพื่อให้กลายเป็นหน่วยงานดิจิทัลต่อไปในอนาคตได้

2.3 ปัญหาและอุปสรรคในการอบรม/สัมมนา/พัฒนาความรู้ฯ

2.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ลงชื่อ.....กาญจนา วงศ์กาด.....

(นางสาวกาญจนา วงศ์กาด)

ตำแหน่ง เศรษฐกรปฏิบัติการ

ผู้รายงาน

วันที่ 27 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

ส่วนที่ 3 ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

() ทราบ

.....
.....
.....



ลงชื่อ.....
(นายสมศักดิ์ สุขจันทร์)

ตำแหน่ง **ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผนการใช้ที่ดิน**

วันที่ ๑๗ เดือน พ.ค. พ.ศ. ๒๕๖๗