

แนวทางการพัฒนากำลังคน ให้มีทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการไปสู่ ดิจิทัลไทยแลนด์



Forces of Change

พัฒนาการของเทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด

(ไม่ใช่เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุน
แต่กลายเป็นหัวใจของการดำเนินธุรกิจ และส่วนหนึ่งในการดำรงชีวิตของบุคคล)



ความคาดหวังและพฤติกรรมของผู้บริโภค
เปลี่ยนแปลงอย่างพลิก โฉม

(Reliability and Personalisation)



การปรับตัวขององค์กรทั่วโลก

ปรับโครงสร้าง
ปรับ *business models*
ปรับ การบริการ
รูปแบบใหม่



วาระแห่งชาติ : “การปฏิรูปประเทศ”



ประเทศไทยมี
ความมั่นคง
มั่งคั่ง และยั่งยืน



เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง



การปรับปรุงการบริหารจัดการภาครัฐ

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มรูปแบบในการบริหาร
ราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ รวมถึง
การบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐเข้าด้วยกัน
เพื่อการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ
การยกระดับงานบริการประชาชนสู่ความเป็นเลิศ
และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
อย่างสะดวก รวดเร็วและโปร่งใส





มติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

ครั้งที่ 1/2560 วันที่ 16 มกราคม 2560

กำหนดให้ “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” เป็นจุดเน้นการพัฒนา ปี 60 - 65 ที่นำการพัฒนา กำลังคนภาครัฐมาใช้เป็นกลไก

ครั้งที่ 4/2560 วันที่ 19 เมษายน 2560

เห็นชอบ ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล โดย ครม.เห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ 26 ก.ย.61

ครั้งที่ 3/2561 วันที่ 13 มีนาคม 2561

เห็นชอบทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (ว6/2561)

ครั้งที่ 6/2561 วันที่ 18 มิถุนายน 2561

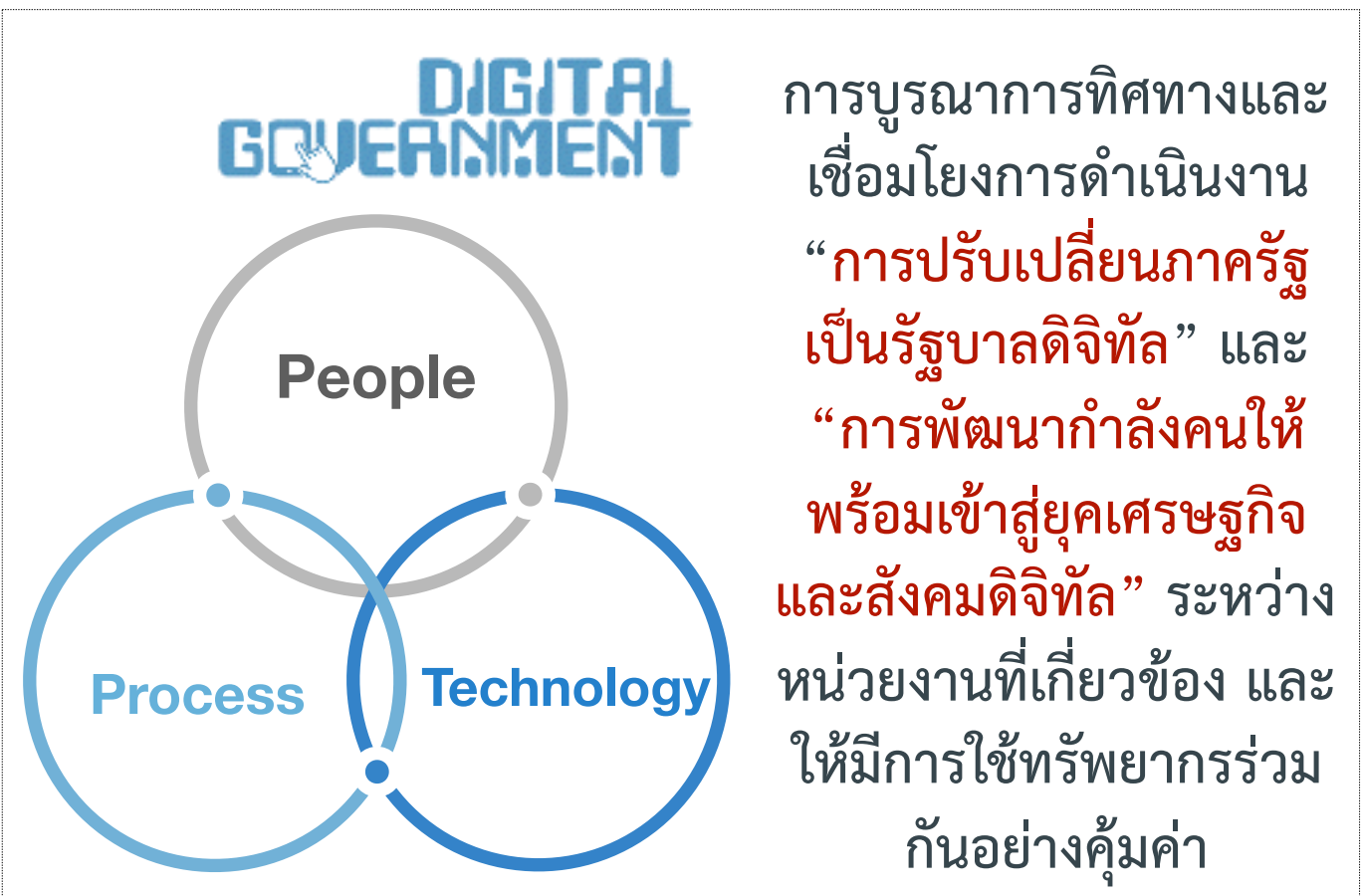
เห็นชอบมาตรการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐ เพื่อไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

โดยที่หัวใจของการขับเคลื่อนการพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารจัดการภาครัฐ คือ “บุคลากรภาครัฐ” ในการนี้ ก.พ. จึงให้นำ

การสร้างและพัฒนา “คนภาครัฐ”

มาเป็นกลไกสนับสนุน การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

“การสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อ การไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์”

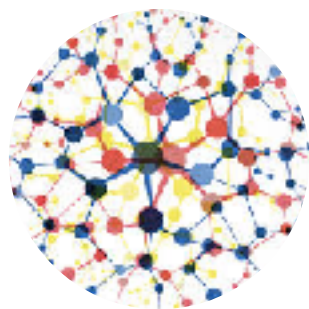


การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัลและการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มี “กรอบความคิด” และ “ทักษะ”
ในการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งให้การสนับสนุนและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนภาครัฐ
เพื่อเข้าสู่ยุคดิจิทัลไทยแลนด์

คุณลักษณะภาครัฐเป้าหมาย



รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน (Open and Connected Government)

- การบูรณาการงานระหว่างหน่วยงาน (รัฐ เอกชน ประชาชน)
- การเปิดเผยและให้บริการข้อมูลที่เป็นประโยชน์
- การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ



รัฐบาลที่มีความทันสมัยและ ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Smart Government for Citizen)

- การปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงาน เพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง โดยนำเทคโนโลยีมาใช้
- การพัฒนาการให้บริการและการอำนวยความสะดวกที่ตรงกับความต้องการของประชาชน



วัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Culture)

- ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
- พร้อมรับปรับตัว ยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนรวดเร็ว
- ทำงานร่วมกัน
- ให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ
- มีธรรมาภิบาล

กรอบแนวทางการสร้างและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

มาตรการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (ก.พ. 18 มิ.ย.61 / คกก.ดิจิทัลแห่งชาติ 12 ก.ค.61)

- พัฒนาผู้บริหารระดับสูง
- สร้าง change agent
- สร้างและพัฒนาทักษะแบบใหม่
- สร้างระบบนิเวศน์เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

มติ ครม. 26 กันยายน 60

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

- บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง
- ทักษะด้านดิจิทัล
- กรอบการพัฒนาแนวใหม่
- กลไกขับเคลื่อนการพัฒนา

มติ ก.พ. 13 มีนาคม 61 ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (ว 6 / 2561)

7 ทักษะด้านดิจิทัล

39 หน่วยความสามารถ
23 หน่วยความรู้
18 หน่วยประสบการณ์
5 หน่วยคุณลักษณะ
4 สมรรถนะ (อ้างอิง)

การดำเนินงานของส่วนราชการ

- ประเมินความพร้อม
- ระบุประเด็นการพัฒนา
- วางแผนเพื่อการปรับเปลี่ยนที่เป็นรูปธรรม
- ดำเนินการสร้างและพัฒนากำลังคนในสังกัด
- ประเมินผลและพัฒนาต่อยอด

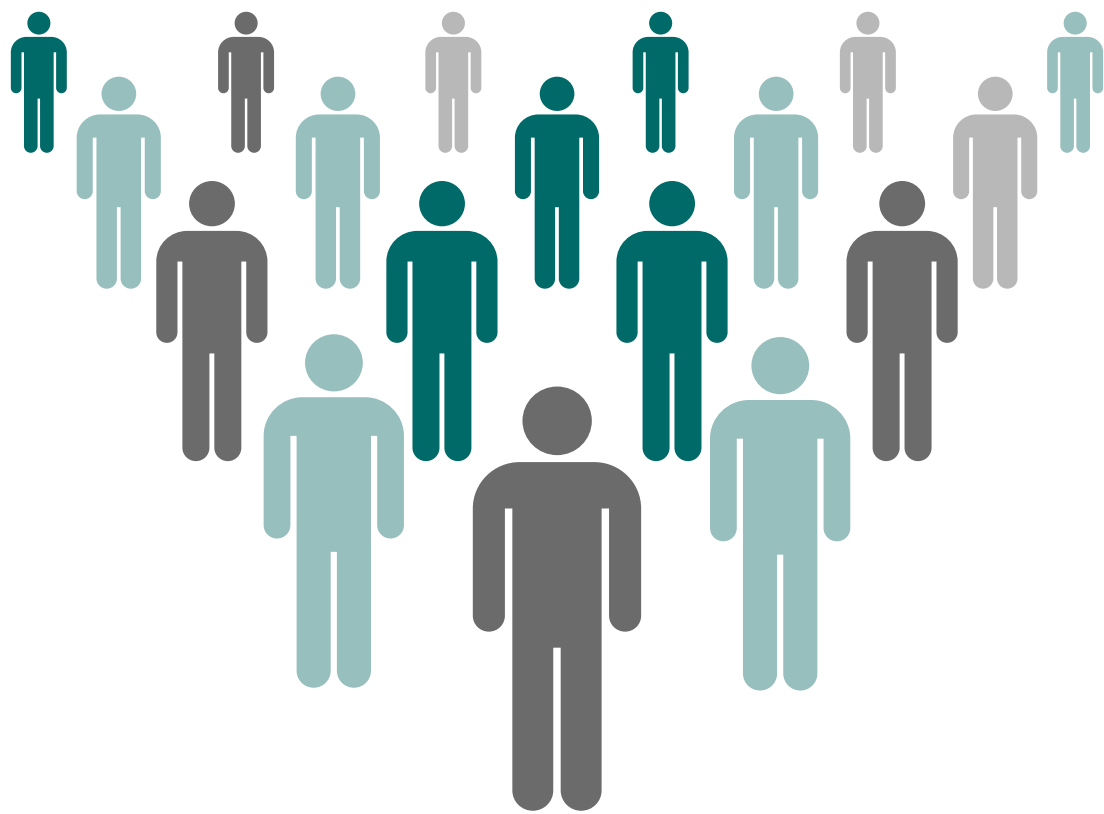
มาตรการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ เพื่อไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์



คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน วันที่ 18 มิถุนายน 2561
คณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ วันที่ 12 กรกฎาคม 2561

มาตรการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. 2561 - 2565

เป้าหมาย



ผู้บริหารระดับสูงและผู้นำภาครัฐ ตระหนักรู้ มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีศักยภาพและความสามารถ รวมทั้งเป็นผู้นำองค์กรเข้าสู่กระบวนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลเพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์



กำลังคนภาครัฐในภาพรวมมีทักษะแบบใหม่ ที่พร้อมรับกับการทำงานในบริบทดิจิทัลไทยแลนด์ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล



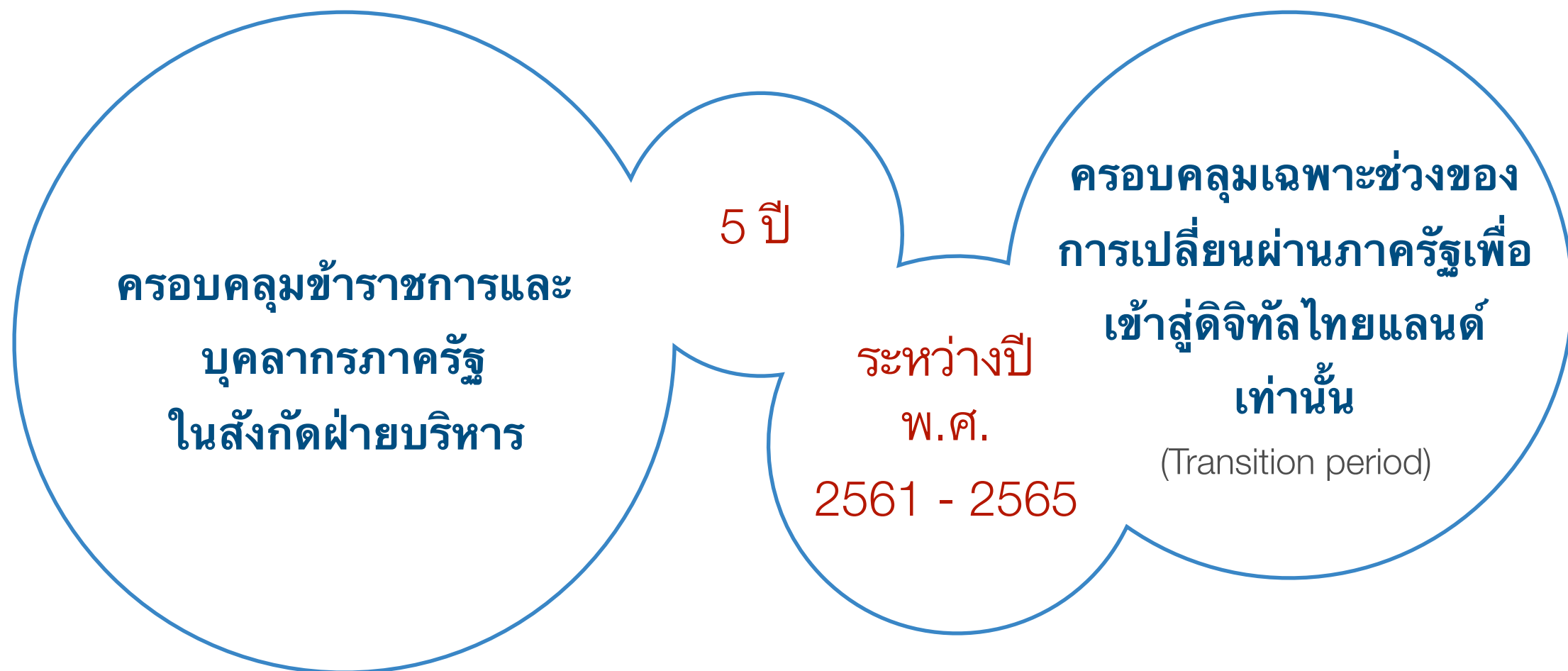
ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐมีกลุ่มกำลังคนที่มีศักยภาพสูงที่พร้อมเป็นกลไกขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลเพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์



ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐมีการสร้าง พัฒนา และบริหารกำลังคนรวมทั้งระบบนิเวศดิจิทัลที่ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะแบบใหม่ และเป็นระบบซึ่งเอื้ออำนวยให้เกิดการสร้างสรรค์ผลงานและการสร้างนวัตกรรมเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ และการขับเคลื่อนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

(ร่าง) มาตราการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. 2561 - 2565

ขอบเขต





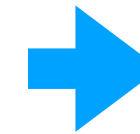
Mindset



strengthen



Skillset



Ecosystem & Digital culture



ประเด็นและแนวทาง 1

การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงให้เป็นผู้นำเพื่อขับเคลื่อนดิจิทัลไทยแลนด์

เป้าประสงค์หลัก

- ผู้บริหารสามารถให้ทิศทางและนโยบายปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีการขับเคลื่อนการดำเนินงานที่ต่อเนื่อง และมีการถ่ายทอดนโยบายและทิศทางเพื่อนำไปสู่การปรับตัวทั่วทั้งองค์กร

วิธีการ

- การปรับกรอบความคิด สร้างความตระหนักรู้ ให้การสนับสนุน **ผู้บริหารสูงสุด** ในการนำองค์กรเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล
- เตรียมความพร้อม**ผู้บริหารระดับสูงรุ่นใหม่** ให้มีความสามารถในการนำองค์กรเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ และเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลให้ยั่งยืน
- พัฒนาและเตรียม **CIO** ที่มีวิสัยทัศน์และศักยภาพในการปรับเปลี่ยนองค์กรและสร้างความต่อเนื่องการดำเนินงาน

ประเด็นและแนวทาง 2

การเสริมสร้างกำลังคนศักยภาพสูงเพื่อการขับเคลื่อนสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

เป้าประสงค์หลัก

- หน่วยงานภาครัฐมีกำลังคนศักยภาพสูงที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ โดยการปรับปรุงการบริหารจัดการภายในและระบบ **HR** เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันในลักษณะ **Service Oriented** อย่างสร้างสรรค์ และสร้างความพร้อมรวมทั้งเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจ

วิธีการ

- การสร้าง พัฒนา **ทีมบูรณาการ** ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง
- การสร้าง พัฒนา **คน IT ภาครัฐ** ให้เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
- ทบทวนบทบาท ภารกิจ ระบบงาน โครงสร้างองค์กร การจัดอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องกับ**ภารกิจด้านดิจิทัลภาครัฐ**

ประเด็นและแนวทาง 3

การสรรหาและพัฒนากำลังคนที่มีทักษะแบบใหม่เพื่อรองรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์

เป้าประสงค์หลัก

- บุคลากรภาครัฐมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในบริบทการเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ สามารถปรับตัวเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และทำงานในบริบทแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิธีการ

- **ระบุทักษะที่จำเป็น และวางแผน** สร้าง พัฒนา เคลื่อนย้าย กำลังคนเพื่อรองรับการปรับบริบทการทำงานและการเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์
- สร้าง **พัฒนาคนในระบบ** ให้มีกรอบความคิดทันสมัย พร้อมปรับตัว และมีทักษะจำเป็นสำหรับการทำงานแบบใหม่
- สรรหาและดึงดูด**คนพันธุ์ใหม่**เข้าสู่ระบบราชการทุกระดับตำแหน่ง
- กระตุ้นให้**บุคลากรภาครัฐมีส่วนร่วม** ในกระบวนการเปลี่ยนผ่านระบบ

ประเด็นและแนวทาง 4

การสร้างระบบนิเวศน์เพื่อการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์หลัก

- ภาครัฐมีระบบนิเวศน์เพื่อการทำงาน การพัฒนา และการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ช่วยบุคลากรภาครัฐในการปรับตัวให้เข้ากับบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัลและดิจิทัลไทยแลนด์

วิธีการ

- ปรับบริบท**องค์กรและกฎระเบียบ** เพื่อรองรับการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์
- สร้าง **Digital Environment** เพื่อสร้างความคุ้นเคยในการใช้ทักษะด้านดิจิทัล
- สร้าง**สภาพแวดล้อมการทำงาน** ให้เป็นสถานที่ทำงานแห่งการเรียนรู้
- ยกระดับ**มาตรฐานและคุณภาพการพัฒนาและประเมินทักษะดิจิทัล/ทักษะแบบใหม่**สำหรับบุคลากรภาครัฐ

มาตรการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2561 - 2565

หน่วยงานขับเคลื่อนการดำเนินงาน



- จัดทำกรอบดำเนินงาน
- ให้การสนับสนุนงานบุคคลภาครัฐ (HR)
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนผ่าน



- รับรองหลักสูตร
- พัฒนาศักยภาพและสร้างความพร้อม CIO
- ศึกษาและพัฒนารูปแบบการบริหารกำลังคนผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ



- ประเมินทักษะด้านดิจิทัล
- สนับสนุนทางเทคนิคในการระบุทักษะแบบใหม่ในยุคดิจิทัลไทยแลนด์



- พัฒนา ฝึกอบรม เตรียมความพร้อมกำลังคน
- สร้างสภาพแวดล้อมดิจิทัล และโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

หน่วยงานดำเนินการ

ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ

โครงการพัฒนาต้นแบบการสร้าง และพัฒนากำลังคนภาครัฐเพื่อไปสู่ ดิจิทัลไทยแลนด์



สนับสนุนการพัฒนา เครื่องมือ
และทรัพยากรที่จำเป็น ร่วมประเมินผล
สรุปองค์ความรู้ ถอดบทเรียน
หน่วยงานต้นแบบ
และเผยแพร่
ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ



จัดทำแนวทางและจัดการพัฒนา
ให้การสนับสนุนเครื่องมือ
และเทคนิคที่จำเป็น ถอดบทเรียน
และเผยแพร่แก่หน่วยงานภาครัฐ



นำมาตรการและเทคนิควิธีการสร้าง
และพัฒนากำลังคนภาครัฐ ๙ มาทดลอง
ดำเนินการ เพื่อพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบ
และนำผลมาปรับปรุงการให้บริการ
ของหน่วยงาน และร่วมถ่ายทอดประสบการณ์
ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๓๐ หมู่ ๖ ซอย ๕-๕ อาคารรัฐประหาร ถนนวิภาวดี ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ
๒๐ แขวง ๕ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๗๐๖ โทรศัพท์ ๐ ๒ ๕๓ ๖๓๐๑
www.oecd.go.th



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
สำนักงาน ก.พ. ๔/วิปช. ๓.๒๓๓๓ อ.เมือง
จังหวัดนนทบุรี โทร. ๐ ๒ ๕๓๖ ๓๓๓
www.csc.go.th



กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
สถาบันส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
โทร. ๐ ๒๖๓๓ ๔๑๑๑
www.dg.go.th

มติคณะรัฐมนตรี 26 กันยายน 2560
แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ
และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล



แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2565)

วัตถุประสงค์



เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม



ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

เป้าหมาย

ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนและผู้รับบริการเพื่อความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

ภายในปี พ.ศ. 2565 ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวมีทักษะและศักยภาพที่เหมาะสมต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ผู้บริหารระดับสูง เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการองค์กร โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

ผู้อำนวยการกอง เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแลให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล

ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ เป็นผู้ใช้อุปกรณ์ดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบายที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้ทำงานด้านบริการ เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐที่สามารถให้บริการ อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ

ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กรที่สามารถบริหารโครงการหรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม

ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพจากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย

ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ



Digital Government

เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้



Connected Government

มีการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน



Open Government

มีการเปิดเผยข้อมูล ที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด

ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

Global Indicators

E-Government Ranking (United Nations)

▲ 25%

ปี 59 อันดับ 77/193 (0.5522 คะแนน)

The Networked Readiness Index (World Economic Forum)

≤ 55

ปี 59 อันดับ 62/139 (4.2 คะแนน)

Global Competitiveness (World Economic Forum)

≤ 25

ปี 59 อันดับ 34/138 (คะแนน 4.64/7)

Ease of Doing Business (The World Bank)

≤ 40

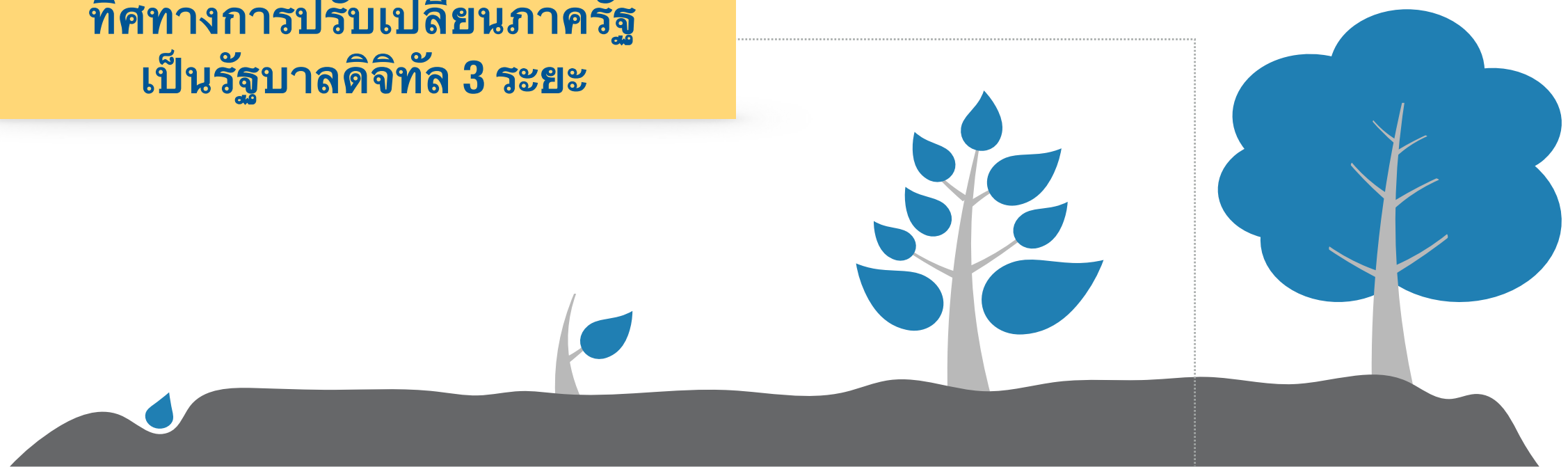
ปี 60 อันดับ 49/190 (ร้อยละ 71.42)

Global Open Data Index (Open Knowledge International)

≤ 30

ปี 58 อันดับ 42/122 (ร้อยละ 39)

ทิศทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐ เป็นรัฐบาลดิจิทัล 3 ระยะ



Early Year 1-2

หน่วยงานรัฐมีการเตรียมพร้อมสู่การเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลภายในส่วนราชการระดับกระทรวง

Developing Year 3-5

หน่วยงานรัฐมีการทำงานที่เชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงานปรับปรุงกระบวนการวิธีการดำเนินงานใหม่

Mature Year 6-10

การทำงานระหว่างภาครัฐจะเชื่อมโยงและบูรณาการเหมือนเป็นองค์กรเดียว

Growth Year 11+

สร้างงานที่มีมูลค่าสูง (High Value Job) และองค์กรแห่งความเลิศ (superior organization)

ภูมิทัศน์
แผน DE

การปรับเปลี่ยน
องค์กร

ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชน (Work and Service Process)

ปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กร (organisation's operation)

สร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

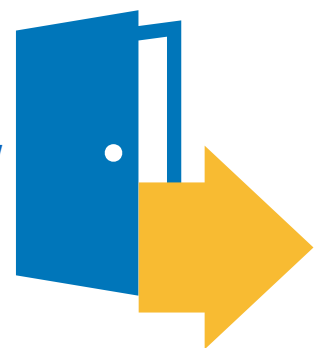
การปรับเปลี่ยน
เทคโนโลยี

- Readiness preparation
- Digital transformation policy and action plan
 - Smart operation (initially G2G)
 - Smart citizen centric (initially G2C)
 - Open Data

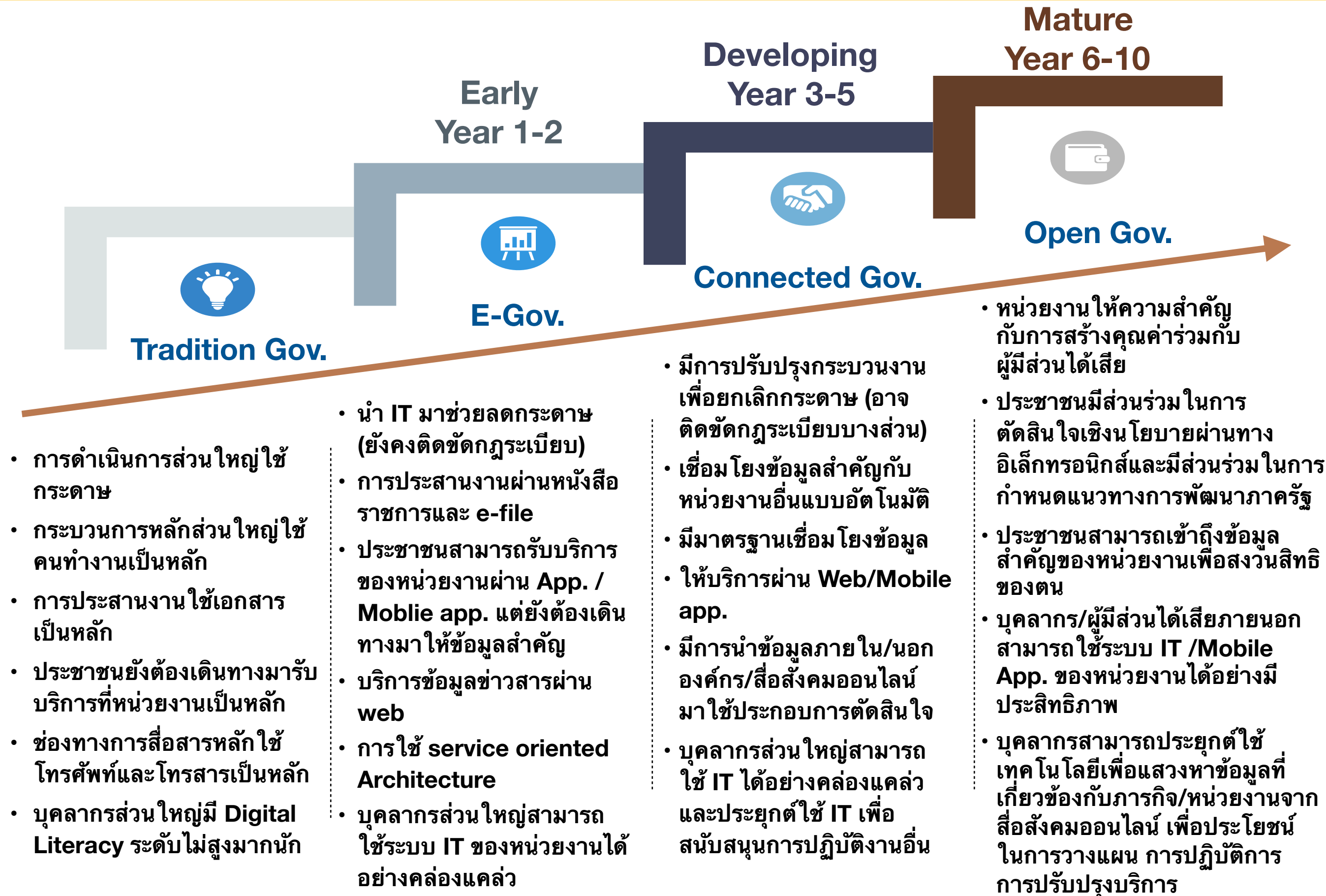
- Innovative operation (partially G2G)
- Innovative citizen centric (partially G2C)
- Open government

- Creative co-creation operation (optimize G2G)
- Creative co-creation citizen centric (optimize G2C / G2B)
- E-participation

-New
Technology



พัฒนาการด้านดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ (Digital Government Maturity Model)



บทบาทและพฤติกรรมคาดหวังต่อบุคลากรภาครัฐ ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล (สำหรับการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาตนเองและผู้อื่น)



Early
1-2 ปี



Developing
3-5 ปี



Mature
6-10 ปี

E-Executive
ผู้บริหารส่วนราชการ

ผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึง
ความสำคัญและการเปลี่ยนแปลง
ของเทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ

ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กร
ด้านดิจิทัลภาครัฐ

M-Management
ผู้อำนวยการกอง

ผู้ปรับเปลี่ยน
กระบวนการงานด้านดิจิทัล

ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง
ด้านดิจิทัลระดับองค์กร

ผู้ขับเคลื่อนองค์กรแห่งดิจิทัล

A-Academic
ผู้ทำงานนโยบายและ
วิชาการ

ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย

ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อ
สนับสนุนนโยบาย

นักคิดเพื่อการขับเคลื่อน
รัฐบาลดิจิทัล

S-Service
ผู้ทำงานด้านบริการ

ผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ

ผู้อำนวยการความสะดวก
ด้านดิจิทัลภาครัฐ

ผู้นำด้านการบริการภาครัฐ

T-Technologist
ผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล

ผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล
ของหน่วยงาน

ผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร

ผู้สร้างองค์กรอัจฉริยะ

O-Others
ผู้ปฏิบัติงานอื่น ๆ

ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ

ผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่เท่าทัน
เทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้มีภูมิคุ้มกันทางเทคโนโลยีดิจิทัล

กรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ



กลุ่มเป้าหมาย	มิติที่ 1	มิติที่ 2	มิติที่ 3		มิติที่ 4		มิติที่ 5
	Digital Literacy	Digital Governance,	Digital Technology	Digital Process and Service Design	Project and Strategic Management	Digital Leadership	Digital Transformation
Executive	✓	✓				✓	✓
Management	✓	✓			✓	✓	✓
Academic	✓	✓	✓	✓			
Service	✓	✓		✓			✓
Technology	✓	✓	✓	✓	✓		✓
Others	✓	✓			✓		

Fundamental DGS

Digital Government Skill

แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

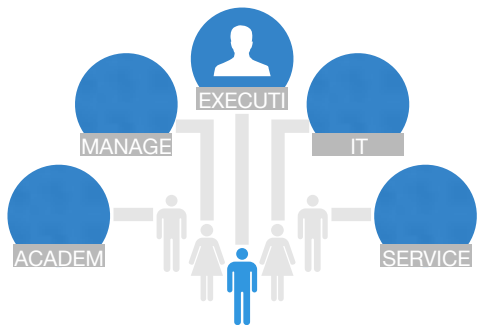
- 1 กำหนดให้ "การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัล" และ "การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทัน และสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างรอบรู้" ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการพัฒนา
- 2 ให้มีการจัดการพัฒนากำลังคนแบบบูรณาการ โดยการนำของ ผู้บริหาร ผอ.กอง ผู้ปฏิบัติงานและนักไอที มาเรียนรู้และเติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน
- 3 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในการพัฒนาตนเองแบบ 70 : 20 : 10
- 4 ให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ และในการฝึกอบรมให้ลดบรรยาย และเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน 60 : 40

ข้าราชการทั่วไป Smart Officials

เน้น Self-learning (On line Learning) และ On the Job Learning **[70 : 20 : 10]**

in class เฉพาะทักษะที่มีความยุ่งยากซับซ้อน เช่น Data Science / Data Visualisation เป็นต้น

สร้างสรรค์ ออกแบบและพัฒนา
ระบบดิจิทัลสำหรับองค์กร
(Process & Technology
enabler)



นำพาการเปลี่ยนผ่าน
สร้างบรรยากาศการใช้ดิจิทัล

พัฒนาแบบบูรณาการ
EA, Agile Scrum
Design Thinking
Service Design
Project Mgt

การพัฒนา
คนเพื่อสร้าง
ระบบ

Culture,
Transformation,
Leadership

การพัฒนา
ผู้ใช้
ให้เท่าทัน
(Utilization)

DL
Security
Data Driven

- **Change Agents**
Talent team and
Transformation team
(10% ของ ขรก.ทั้งหมด)
- In Class **[70 : 20 : 10]**

การขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ

แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา

การกำหนดผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ชัดเจน



กระทรวงดิจิทัลฯ ให้การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล



CEO และ CIO นำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จในระดับหน่วยงาน

การจัดทำรายละเอียดทักษะการประเมิน



ให้สำนักงาน ก.พ. และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) รับผิดชอบดำเนินการ และนำเสนอ ก.พ. พิจารณาประกาศใช้ต่อไป

การพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ



ให้กระทรวงดิจิทัลฯ ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. พัฒนาการบริหารกำลังคนภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติงานเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ



ให้นำพนักงานราชการที่มีศักยภาพสูงมาเป็นอัตรากำลังเสริมระยะสั้น

การวางแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล



ให้หน่วยงานของรัฐประสานและทำงานแบบบูรณาการร่วมกับกระทรวงดิจิทัลฯ และสำนักงาน ก.พ.



จัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัล

การติดตามการดำเนินงาน

กำหนดให้ “การพัฒนาเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล” เป็นหนึ่งในปัจจัยที่นำมาพิจารณาประเมินแบบ Agenda-Based



การประเมินข้าราชการ
ประเภทบริหารระดับสูง

(ปลัดกระทรวง อธิบดี เอกอัครราชทูต
ผู้ว่าราชการจังหวัด)

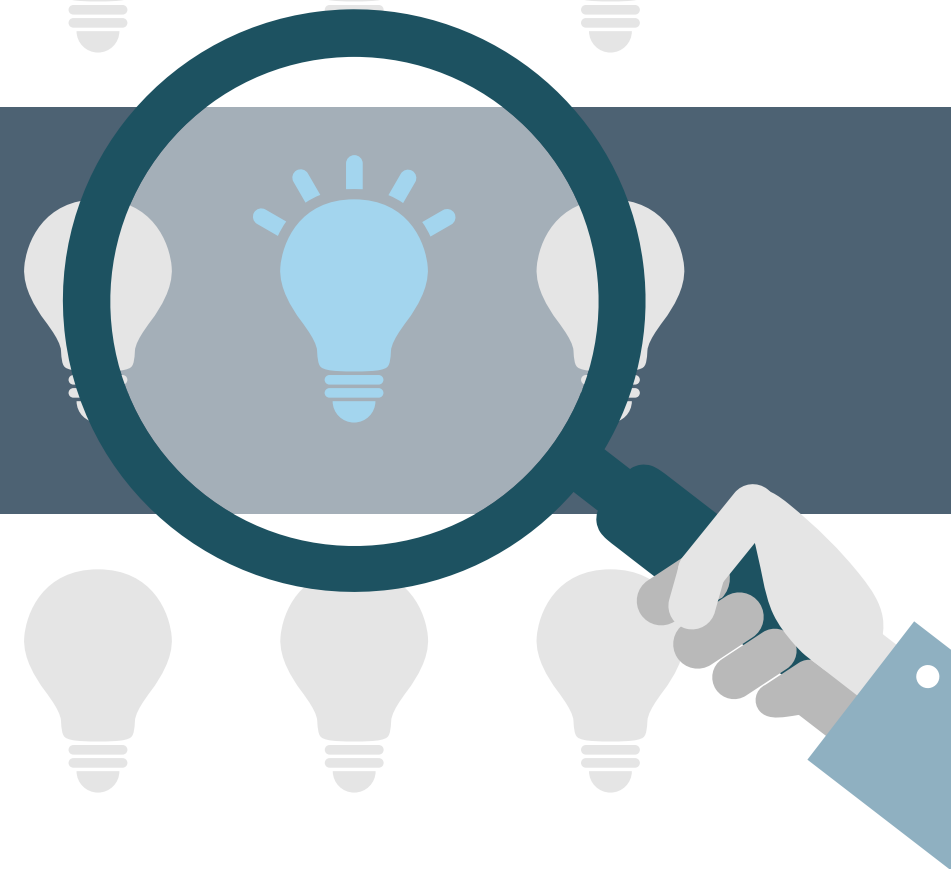
ดำเนินการตามบทบาทและพฤติกรรม
ที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยน
เป็นรัฐบาลดิจิทัล



การประเมินส่วนราชการ
องค์ประกอบที่ 4
(Innovation Based)

- การนำนวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงหรือพัฒนา
- การเชื่อมโยงข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐเพื่อสร้างรัฐบาลแบบเปิด

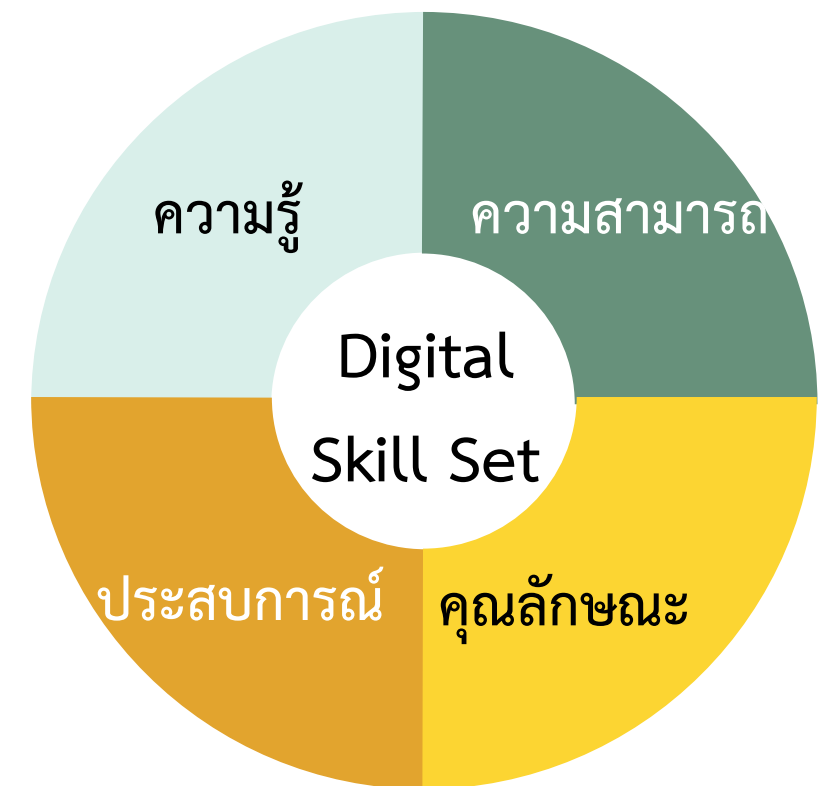
มติ ก.พ. 13 มีนาคม 2561
ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล



ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560
มอบหมายให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

- กำหนด ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะ
- กำหนดให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกลุ่มใด ควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใด



ผู้บริหารระดับสูง



ผู้อำนวยการกอง



ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ



ผู้ทำงานด้านบริการ



ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล



ผู้ปฏิบัติงานอื่น

ทั้งนี้ ให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดทำรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มติ ครม. 26 ก.ย. 60
ทักษะด้านดิจิทัล
5 มิติ 7 กลุ่มทักษะ



ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (ว6/2561)

หมวด 1 บททั่วไป

หมวด 2 ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ
บุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

หมวด 3 รายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มข้าราชการ
และบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานที่มีพัฒนาการด้าน
ดิจิทัล 3 ระยะ



หนังสือสำนักงาน ก.พ.
ที่ นร 1013/ว6 ลงวันที่
18 พฤษภาคม 2561

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย

เพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีรอบความคิดและทักษะที่จำเป็น
ในการสนับสนุนการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคคล
ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติ ครม. วันที่ 26 กันยายน 2560
เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

องค์ ประกอบ

ทักษะด้าน
ดิจิทัลของ
ข้าราชการ
และบุคลากร
ภาครัฐ

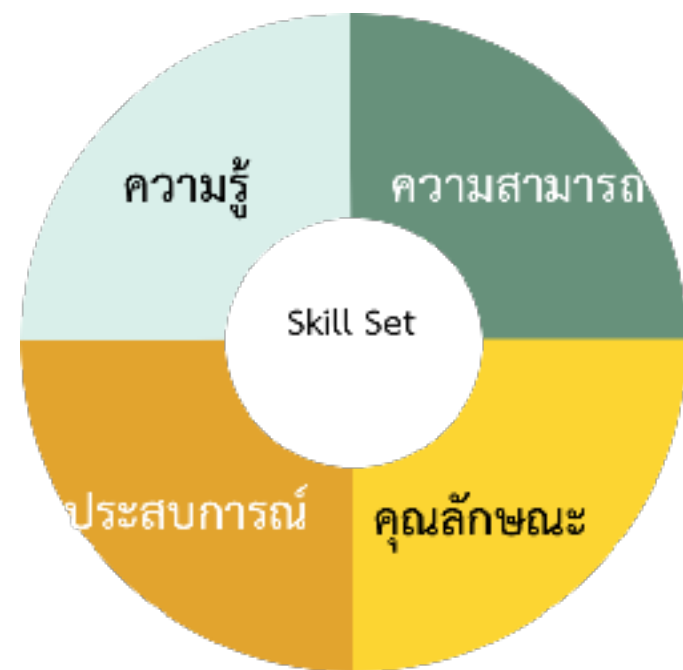
ว6/2561



สมรรถนะ ตาม ว๒๗/๒๕๕๒ จำนวน ๔ หน่วย

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

รายละเอียดทักษะด้านดิจิทัล : องค์ประกอบความสามารถ



กลุ่มหน่วยความสามารถ		จำนวน		
		UoC	EoC	PC
1	Digital Literacy (DLit)	7	20	75
2	Digital Governance, Compliance, and Standardization (DG)	6	13	42
3	Digital Service and Process Design (DS)	7	19	80
4	Digital Technology (DT)	7	21	68
5	Strategic and Project Management (SPM)	6	23	72
6	Digital Leadership (DL)	3	8	30
7	Digital Transformation (DTR)	3	11	34
รวม		39	115	401

Digital Service and Process Design (DS)

UoC DS100 กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง

EoC **DS101** ระบุประเด็นปัญหา และผลกระทบของปัญหาของกระบวนการทำงานและ
การให้บริการแบบแยกส่วน

- PC {
- DS101.1 ระบุประเด็น ผลกระทบ และแยกแยะปัญหาของระบบบริการปัจจุบัน
ที่เกิดจากการทำงานแยกส่วน
 - DS101.2 สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ของประเด็นปัญหาและผลกระทบได้
อย่างมีเหตุผลร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

EoC **DS102** กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง

- PC {
- DS102.1 ลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ปัญหา
เพื่อบูรณาการกระบวนการให้บริการ
 - DS102.2 กำหนดแนวทางการปฏิบัติเชิงรุกและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในแก้ไขปัญหา
ได้ทันเหตุการณ์และป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำในอนาคต
 - DS102.3 เสนอแนวทางการบูรณาการกระบวนการบริการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

รายละเอียดทักษะด้านดิจิทัล : องค์ประกอบความสามารถ

หน่วยความสามารถ		
UoC	EoC	Performance Criteria
กลุ่มทักษะที่ ๑ ทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) – ๗ หน่วยความสามารถ		
DLit๑๐๐ เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล		
DLit๑๐๑ ใช้งานคอมพิวเตอร์		
DLit๑๐๑.๑ ใช้งานฮาร์ดแวร์		
DLit๑๐๑.๒ ใช้งานระบบปฏิบัติการ		
DLit๑๐๑.๓ จัดการข้อมูล		
DLit๑๐๑.๔ สำรองข้อมูล		
DLit๑๐๑.๕ ใช้งานอุปกรณ์เคลื่อนที่		
DLit๑๐๑.๖ ใช้งานคลาวด์คอมพิวเตอร์		
DLit๑๐๒ ใช้งานอินเทอร์เน็ต		
DLit๑๐๒.๑ ใช้งานเว็บเบราว์เซอร์		
DLit๑๐๒.๒ สืบค้นข้อมูล		
DLit๑๐๒.๓ ใช้งานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์		
DLit๑๐๒.๔ ใช้งานปฏิทิน		
DLit๑๐๒.๕ ใช้งานสื่อสังคม		
DLit๑๐๒.๖ ใช้งานโปรแกรมการสื่อสาร		
DLit๑๐๒.๗ ใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์		
DLit๑๐๓ ใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย		
DLit๑๐๓.๑ ใช้อยู่อายวามข้อมูล		
DLit๑๐๓.๒ ป้องกันภัยคุกคาม		
DLit๑๐๓.๓ ป้องกันมัลแวร์		
DLit๑๐๓.๔ ใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย		
DLit๑๐๓.๕ ใช้อินเทอร์เน็ตอย่างถูกต้อง		

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

รายละเอียดทักษะด้านดิจิทัล : องค์ประกอบความสามารถ

กลุ่มทักษะที่ ๒ ทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance) – ๖ หน่วยความสามารถ	
DG๑๐๐ ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดี ด้านดิจิทัล	
DG๑๐๑ อธิบายกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและแนวปฏิบัติดิจิทัลที่เกี่ยวข้องได้	
DG๑๐๑.๑ ระบุกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงานดิจิทัลที่รับผิดชอบได้	
DG๑๐๑.๒ สามารถอธิบายแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องให้เข้าใจถึงปัญหาที่เกิดขึ้นหากไม่ปฏิบัติตาม	
DG๑๐๒ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	
DG๑๐๒.๑ ระบุความเชื่อมโยงของกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติในแต่ละขั้นตอนของการทำงานดิจิทัลแบบบูรณาการได้	
DG๑๐๒.๒ สามารถประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการนำไปใช้ปฏิบัติได้	
DG๒๐๐ กำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล	
DG๒๐๑ กำหนดประเด็นตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติดิจิทัล	
DG๒๐๑.๑ ระบุผู้ที่เกี่ยวข้องในแต่ละกระบวนการงานที่ต้องการตรวจสอบ	
DG๒๐๑.๒ ระบุประเด็นที่ต้องการตรวจสอบในแต่ละกระบวนการงาน	
DG๒๐๒ ติดตามตรวจสอบและทำข้อสรุป	
DG๒๐๒.๑ กำหนดขั้นตอนและแผนการติดตามตรวจสอบกระบวนการงานและการบูรณาการ	
DG๒๐๒.๒ ประเมินผลการปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและหลักปฏิบัติดิจิทัล	
DG๒๐๒.๓ สรุปผลลัพธ์การตรวจสอบและเสนอข้อที่ควรพัฒนาและปรับปรุง	
DG๒๐๒.๔ สื่อสารและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องถึงผลของการตรวจสอบ	
DG๓๐๐ ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานร่วมกันสำหรับพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Inter-Operability Framework)	
DG๓๐๑ จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อบูรณาการ (De-Siloed) กระบวนการงานและข้อมูลที่แยกส่วน	
DG๓๐๑.๑ กำหนดกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่ต้องการบูรณาการ (Community of Interest) การทำงานดิจิทัล	
DG๓๐๑.๒ ระบุกระบวนการงานและฐานข้อมูลที่ทำแบบแยกส่วน (Siloed Database)	
DG๓๐๑.๓ วิเคราะห์การกระบวนการงานและข้อมูลที่ต้องการเชื่อมโยง/แลกเปลี่ยนระหว่างหน่วยงาน	
DG๓๐๑.๔ กำหนดผลที่คาดหวังและแผนปฏิบัติการสำหรับบูรณาการกระบวนการงานและข้อมูล	
DG๓๐๒ จัดทำสถาปัตยกรรมระบบตามกรอบการดำเนินงานร่วมกันสำหรับพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์	
DG๓๐๒.๑ กำหนดแผนงานหลัก เป้าหมายและบทบาทของสมาชิกในกลุ่ม	
DG๓๐๒.๒ กำหนดรูปแบบและรายละเอียดกระบวนการงานที่มีการดำเนินงานร่วม (Business Inter-Operational Model)	
DG๓๐๒.๓ จัดทำสถาปัตยกรรมระบบกระบวนการงาน (Business Reference Model) และข้อมูล (Data Reference Model) เพื่อใช้อ้างอิงร่วมกันระหว่างหน่วยงาน	

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

รายละเอียดทักษะด้านดิจิทัล : องค์ประกอบความรู้ (๒๓)

ความรู้พื้นฐาน ๕ หน่วยความรู้ ที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มต้องมี



เทคนิคการใช้เทคโนโลยี
ดิจิทัลที่สนับสนุนการ
ปฏิบัติงานตามบทบาท
หน้าที่และการทำงาน
ร่วมกัน

๑



ความรู้ด้านการใช้งาน
เทคโนโลยีอย่าง
ปลอดภัย รวมถึง
ประเด็นทางสังคม
ความเป็นส่วนตัว
จริยธรรม

๒



ความรู้เกี่ยวกับหลักการ
สำคัญเกี่ยวกับข้อมูล
การเลือกใช้และ
การตีความข้อมูล
(Data Literacy)

๓



ความรู้ด้านกรอบ
ธรรมาภิบาล มาตรฐาน
หลัก แนวปฏิบัติที่ดี
กฎหมายดิจิทัลและ
กฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๔



ความรู้เกี่ยวกับ
เป้าหมาย พันธกิจ
กระบวนการทำงานและ
การให้บริการของ
หน่วยงาน

๕

ความรู้จำเป็น ๑๘ หน่วยความรู้

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

รายละเอียดทักษะด้านดิจิทัล : องค์ประกอบประสบการณ์ (๑๘)

ประสบการณ์พื้นฐาน ๕ หน่วย ที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มต้องมี

ประสบการณ์การใช้ งานดิจิทัลในการ ทำงานและในชีวิต ประจำวัน อย่าง ถูกต้องและปลอดภัย	ประสบการณ์การใช้ และตีความข้อมูลเพื่อ การทำงาน	ประสบการณ์การให้ บริการตามภารกิจของ หน่วยงาน หรือการ รวบรวม วิเคราะห์ และสื่อสารข้อมูล ความต้องการใช้งาน (Requirement) ของ ผู้รับบริการ	ประสบการณ์ การทำงานที่ หลากหลายในระดับ ที่เข้าใจภารกิจ กฎระเบียบ กระบวน งานและความ เชื่อมโยงของ ส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรม องค์กร	ประสบการณ์ ในการตีความ และ/ หรือ บังคับใช้ บทบัญญัติของ กฎหมาย
๑	๒	๓	๔	๕

ประสบการณ์จำเป็น ๑๓ หน่วยประสบการณ์

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

คุณลักษณะที่จำเป็น ๕ หน่วย คุณลักษณะพื้นฐานเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

มุ่งเป้าหมาย
คิดวิเคราะห์
แก้ปัญหาได้

๑

เปิดรับ
ประสบการณ์ใหม่
ริเริ่ม สร้างสรรค์
เรียนรู้ได้ด้วย
ตนเอง

๒

สื่อสารและ
ทำงานร่วมกับ
ผู้อื่น

๓

กล้าตัดสินใจ
พร้อมรับความเสี่ยง
รับผิดชอบ

๔

มีคุณธรรม
จริยธรรม

๕



รายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรรัฐในหน่วยงานที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัล 3 ระยะ

จำนวนหน่วยความสามารถของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

	E	M	A	S	T	O
ระยะ Early	9	13	9	8	16	5
ระยะ Developing	16	22	17	14	27	8
ระยะ Mature	19	25	21	20	28	10



ผู้บริหารระดับสูง



ผู้อำนวยการกอง



ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ



ผู้ทำงานด้านบริการ



ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล



ผู้ปฏิบัติงานอื่น

รายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มข้าราชการและ
บุคลากรภาครัฐในหน่วยงานที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัล 3 ระยะ



สรุปจำนวนทักษะดิจิทัล : องค์ประกอบความสามารถ

กลุ่มเป้าหมาย	ทักษะด้านดิจิทัลที่ต้องพัฒนา						
	มิติที่ ๑	มิติที่ ๒	มิติที่ ๓		มิติที่ ๔		มิติที่ ๕
	Digital Literacy Skill Set (7)	Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set (6)	Digital Technology Skill Set (7)	Digital Process and Service Design and Assurance Skill Set (7)	Project and Strategic Management Skill Set (6)	Digital Leadership Skill Set (3)	Digital Transformation Skill Set (3)
Executive	2/2/3*	1/2/2	0/2/2	1/3/3	1/2/3	2/3/3	2/2/3
Management	2/2/2	2/5/6	1/2/2	1/3/4	4/5/5	2/3/3	1/2/3
Academic	5/6/6	2/4/5	0/1/2	0/3/3	2/2/2	0/0/1	0/1/2
Service	5/7/7	2/2/3	0/0/2	1/4/4	0/0/1	0/0/1	0/1/2
Technologist	2/3/3	2/5/5	5/5/5	1/7/7	5/5/5	1/1/1	0/1/2
Others	3/6/6	2/2/2	0/0/0	0/0/0	0/0/1	0/0/1	0/0/0

|-- Fundamental DGS --|

|----- DGS for Workforce -----|

หมายเหตุ * จำนวนหน่วยความสามารถ Early / Developing / Mature

สำนักงาน ก.พ.
 สำนักงานกฎหมายและคดีพิเศษ



Executive



Management



Academic



Service



Technologist



A pie chart showing the distribution of responses for 'Others'. The chart is divided into two segments: a large light blue segment representing approximately 85% and a small light red segment representing approximately 15%.

Category	Percentage
Others (Blue)	85%
Others (Red)	15%

Others

ตัวอย่างทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มข้าราชการ

Skill Set of Executive in Early-Stage Organization

ทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารระดับสูง (Executive) ในองค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early)

บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง : “ผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล” โดยการทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและแนวทางการให้บริการ (Work/Service Process) ปรับปรุงเทคโนโลยีและเตรียมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐ กับประชาชน และส่งเสริมให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจกำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กรด้วย

ความสามารถ¹

- SPM100 กำหนดทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน
- DS100 กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิคการออกแบบกระบวนการ
- DTr100 ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)
- DTr200 บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล
- DL300 เก่งกระบวนการ เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง
- DL100 นำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล
- DLit100 เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
- DLit400 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
- DG100 ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดี ด้านดิจิทัล

ตัวอย่างทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มข้าราชการ

Skill Set of Executive in Early-Stage Organization

ความรู้

ความรู้พื้นฐาน²

ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

- ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)⁶
- ความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (Enterprise Architecture)
- ความรู้ด้านการจัดการโครงการ (Project Management)⁷

- ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสร้างทีม (Team Building) และจัดการเครือข่ายการทำงาน
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (Human Resource Management and Development)
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผน และการตัดสินใจ
- ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่ดี การสอนงาน (Coach and Mentor) และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

Skill Set of Executive in Developing-Stage Organization

ความรู้

ความรู้พื้นฐาน²

ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

- ความรู้ของผู้บริหารระดับสูง (Executive) ในองค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early)
- ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Management)⁸

- ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบอไจล์ (Agile)
- ความรู้ด้านการกระบวนการขั้นตอนการจัดทำ แกไขเพิ่มเติมและยกเลิกกฎหมาย
- ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)

ตัวอย่างทักษะด้านดิจิทัลสำหรับกลุ่มข้าราชการ

Skill Set of Executive in Early-Stage Organization

ประสบการณ์

ประสบการณ์พื้นฐาน³

ประสบการณ์ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

- ประสบการณ์การทำงานที่หลากหลายทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรองและภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการในระดับที่เข้าใจภารกิจ กฎระเบียบ กระบวนการและความหน่วยงาน
- ประสบการณ์การจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน กลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ (Policy Making)
- ประสบการณ์การนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน หรือกลยุทธ์ขององค์กรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ (Implementation)
- ประสบการณ์การประสานความร่วมมือหรือทำงานแบบเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หรือประชาชน เพื่อผลสำเร็จร่วมกัน
- ประสบการณ์การใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หรือเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
- ประสบการณ์การทำงานบริหารจัดการ ควบคุม กำกับ โครงการของหน่วยงาน
- ประสบการณ์การบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงาน
- เคยเป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
- ประสบการณ์การบริหารจัดการคุณภาพองค์กรหรือคุณภาพของกระบวนการหรือการบริการตามมาตรฐาน
- ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาองค์กร กับส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล

คุณลักษณะ

- มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้
- เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น
- กล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ
- มีคุณธรรม จริยธรรม

สมรรถนะ (ว 27/2552)

- วิสัยทัศน์ (Visioning)
- การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)
- สอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

สำนักงาน ก.พ.
 ศาลากลางจังหวัดนนทบุรี ถนนพหลโยธิน

ความสามารถ และความรู้พื้นฐานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

- เพื่อกำหนดให้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เติบโตอย่างรวดเร็วสามารถปฏิบัติได้ตามความเหมาะสม หน้าที่และภารกิจตามหน้าที่ใน*
- ความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย รวมถึง ประเด็นทางสังคม, ความเป็นส่วนตัว, จริยธรรม
- ความรู้เกี่ยวกับหลักการสำคัญเกี่ยวกับข้อมูล, การสืบค้นข้อมูล, การใช้ความรู้ (Digital Literacy)
- ความรู้ด้านวัฒนธรรม, ภารกิจ, มาตราฐาน, หลัก, แนวปฏิบัติที่ดี, กฎหมาย, ศักยภาพและบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง*
- ความรู้เกี่ยวกับงาน, หน่วยงาน, ศักยภาพ, งบประมาณ, ทรัพยากร, ผลกระทบ, หน้าที่, ภารกิจ, หน่วยงาน

[illegible]

¹ เทคโนโลยีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาระบบการปฏิบัติงานของบุคลากร
เทคโนโลยีและการจัดการข้อมูล

- ⁵ สถาบันวิจัยและพัฒนาสหกรณ์การเกษตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (สวส.)
 ศึกษาศาสตร์เกษตรดินปุ๋ย 180 ม. 11 ต.บ้านใหม่ อ.เมือง จ.นนทบุรี

- สามารถใช้ประโยชน์จากวิธีการทางเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)
- สามารถวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology Management)
- สามารถใช้ประโยชน์จากโมเดล SWOT ที่ใช้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Strategic Tools & Co.)

- **วิเคราะห์ต้นทุนและผลประโยชน์ (Cost-Benefit Analysis)**
- **วิเคราะห์ความเสี่ยงโครงการ (Project Risk Analysis)**
- **การควบคุมต้นทุนและเวลา (Costly Control and Resource) ควบคุม**

- การวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Statistical Analysis)
- การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis)

- Design Thinking
- User Experience Design
- Service Canvas
- Information Technology Service Management (ITSM)
- Information Technology Innovation Library (ITIL) 4® suite

- วิศวกรรมศาสตร์ (Software Engineering)
- กระบวนการพัฒนาซอฟต์แวร์ (Software Development Process)
- การตรวจสอบคุณภาพ (Software Testing) เป็นต้น.

คำอธิบาย

ความคาดหวังต่อผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ

พัฒนาการองค์กรดิจิทัลภาครัฐ

Digital Government



Early	Developing	Mature
ผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล • ทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ • ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและแนวทางการให้บริการ (Work/Service Process) • ปรับปรุงเทคโนโลยี • พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานบุคลากร • ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูล • ใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ	ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ • กำหนดนโยบายทิศทางองค์กร • กระตุ้นให้มีการปรับปรุงแบบการดำเนินงาน/บริการประชาชนโดยนำดิจิทัลมาใช้ (Operation model) • พัฒนาองค์กรนวัตกรรม ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานแบบ G2G G2B G2C ในลักษณะ Interoperability • เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วม • ใช้ข้อมูลและดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจและสร้างคุณค่าจากข้อมูล	ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัลภาครัฐ • ส่งเสริมและสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ • พัฒนาการทำงานที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างภาคส่วนต่าง ๆ • ปรับกระบวนการทัศน์ และส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรม • สร้าง high value jobs • บูรณาการภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว เป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ โดยนำดิจิทัลมาใช้

- Open and Connected Government
- Smart Government for Citizen
- Digital Culture

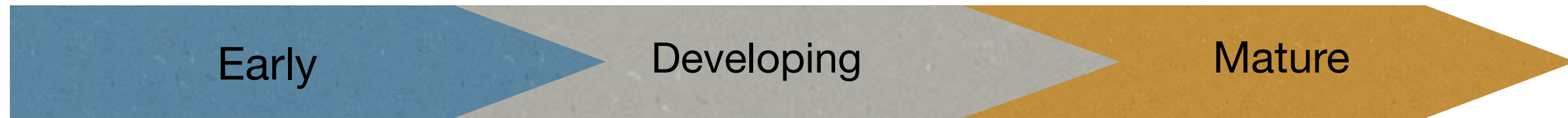
บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

กรม.
26 ก.ย.60

Mindset

ทำงานแบบธรรมาภิบาล เชื่อมโยง แบ่งปันข้อมูล และรับผิดชอบเพื่อการสร้างคุณค่าร่วมกัน รวมทั้งเปิดโอกาสให้มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม และทดลองนำแนวคิดและวิธีการทำงานแบบใหม่ มาปรับใช้ เพื่อตอบสนองคุณค่าและความต้องการของประชาชนผู้รับบริการ

ความคาดหวังต่อผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการ



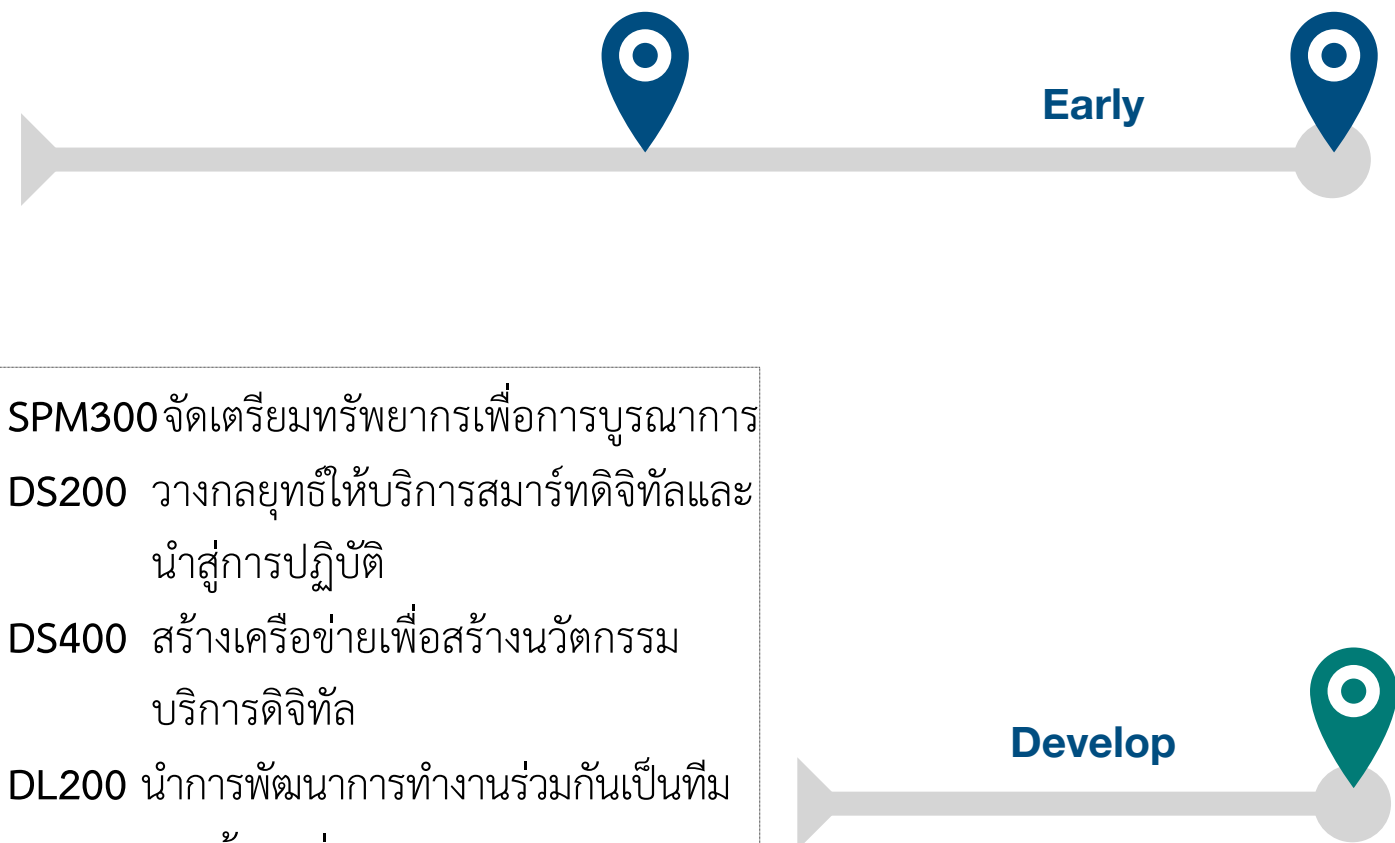
ทักษะด้าน ดิจิทัล ที่จำเป็น

กรม.
26 ก.ย.60
ประกอบ
มติ ก.พ.
13 มี.ค. 60

SPM100 กำหนดทิศทาง นโยบายและ
ยุทธศาสตร์แบบเชื่อมโยง
DS100 กำหนดกรอบบริการแบบ
เชื่อมโยง
DTr100 ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่าน
DTr200 บริหารจัดการกระบวนการ
เปลี่ยนแปลง
DL300 เก่งกระบวนการงาน เข้าใจองค์กร
และสื่อสารการเปลี่ยนแปลง
DL100 นำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่
(Digital DNA)
DLit100 เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
DG100 ปฏิบัติตามกฎหมาย
กรอบธรรมาภิบาล

SPM300 จัดเตรียมทรัพยากรเพื่อการบูรณาการ
DS200 วางกลยุทธ์ให้บริการสมารถดิจิทัลและ
นำสู่การปฏิบัติ
DS400 สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรม
บริการดิจิทัล
DL200 นำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีม
แบบข้ามหน่วยงาน
DL300 เก่งกระบวนการงาน เข้าใจองค์กรและ
สื่อสารการเปลี่ยนแปลง
DG600 จัดทำ แก้ไข เพิ่มเติม ยกเลิกกฎหมาย
DT300 กำกับการใช้สถาปัตยกรรมองค์กร
DT600 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

SPM200 ออกแบบองค์กรดิจิทัล
DTR300 สนับสนุนการปรับเปลี่ยน
องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและ
ยั่งยืน
DLit300 ใช้ดิจิทัลเพื่อทำงานร่วมกัน



แนวทางการนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้เพื่อพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ



สำนักงาน ก.พ.
ส่วนงานพัฒนาระบบราชการ

การสนับสนุน

เครื่องมือประเมินพัฒนาการ
ด้านดิจิทัลระดับกรม (As-is)

ประมาณ ธ.ค.61

กรม

ระบุเป้าหมายในการพัฒนาดิจิทัล
ระดับกรมเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
(To-be) และประกาศให้ทราบ
(Early, Developing, Mature)

บุคลากร

วิเคราะห์บทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติ
และระบุกลุ่มบุคลากรที่เหมาะสมของตน
(Executive, Management, Academic
Service, Technologist, Others)

ระบุบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง
ร่วมกับผู้บังคับบัญชา (6 กลุ่ม 18 บทบาท)

ระบุทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นของตนเอง

วิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะด้าน
ดิจิทัลร่วมกับผู้บังคับบัญชา

จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
รายบุคคล (IDP)

พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแนวทาง
70 : 20 : 10

นำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนางาน
การบริการ และองค์กร

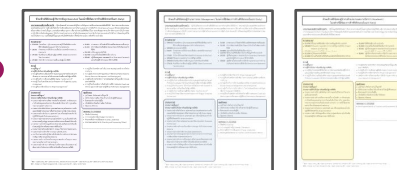
ระบุทักษะแบบใหม่ที่เป็น
สำหรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของกรม

จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและ
ทักษะที่จำเป็นของข้าราชการในระดับกรม

ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนา
ทักษะด้านดิจิทัล โดยนำแนวทางการพัฒนา
แบบ 70 20 10 มาใช้

ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปรับพฤติกรรมและ
ใช้ศักยภาพด้านดิจิทัลในการพัฒนา งาน
การบริการ และองค์กร

หลักสูตร e-learning
in-class / ตัวอย่างแนวทาง
การพัฒนา



DGS Self assessment

Digital Capability
Assessment

Certified (if needed)

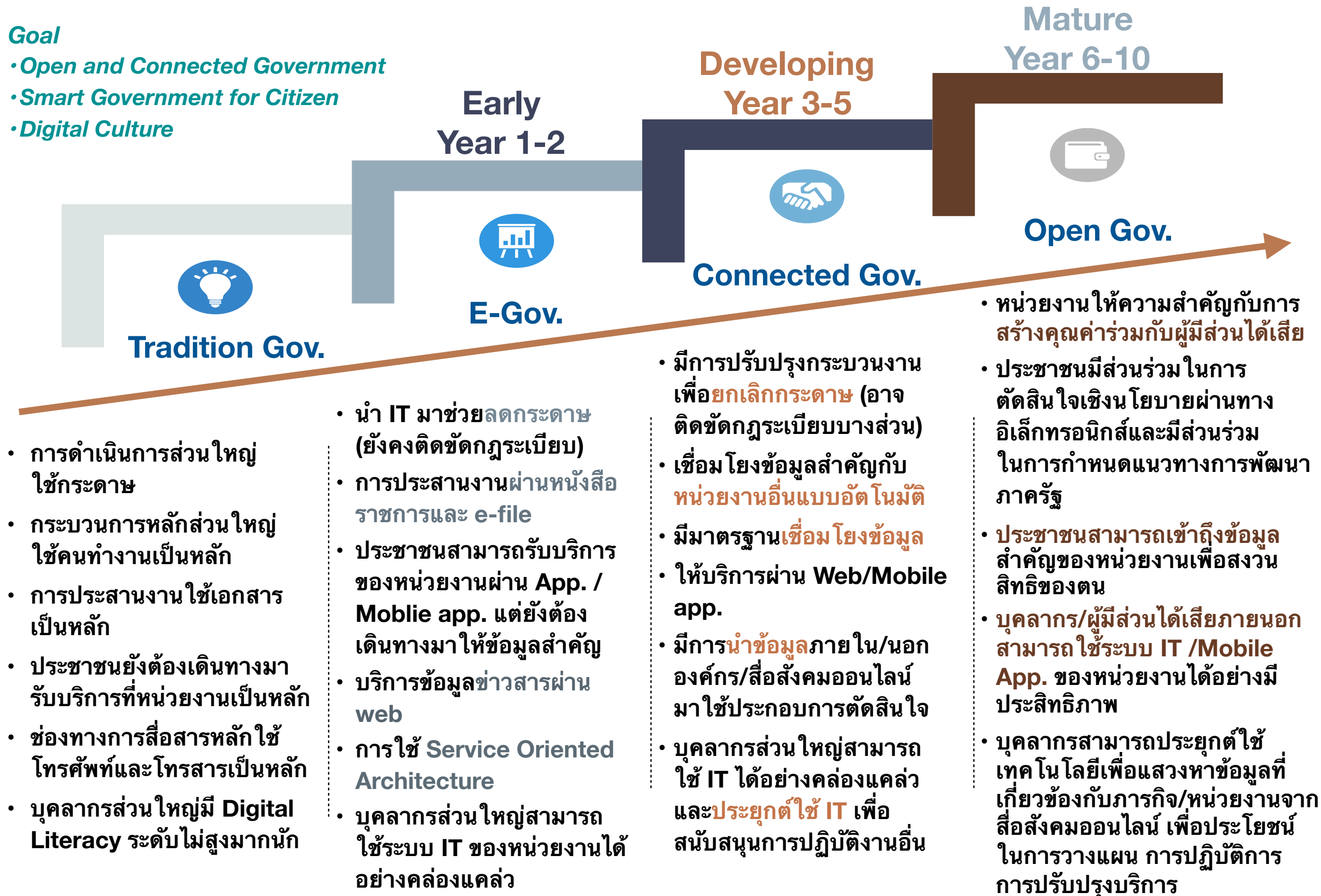
หน่วยงานของรัฐสามารถปรับตัวและปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลอย่างราบรื่น

• Service
• Data

พัฒนาการด้านดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ (Digital Government Maturity Model)

Goal

- Open and Connected Government
- Smart Government for Citizen
- Digital Culture



กรอบการนำแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาตนเอง

หน้าที่ของส่วนราชการ
ในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะ

ส่วนราชการ

- จัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากร
- ส่งเสริมการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างยั่งยืน

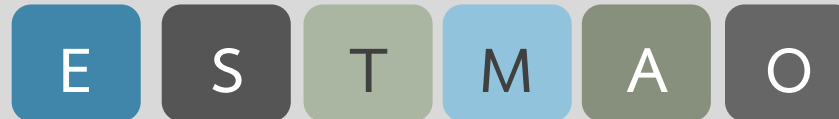
ขั้นตอนการพัฒนา

1. ระบุระดับความพร้อมขององค์กร
ในการพัฒนาไปสู่รัฐบาลดิจิทัล

- ระบุนโยบาย ทิศทาง และประเด็นยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัลและระยะการพัฒนาเป้าหมาย

2. วิเคราะห์ ระบุบทบาทที่ได้รับมอบหมาย
และพฤติกรรมที่องค์กรที่คาดหวังต่อตนเอง

เป้าหมายของการพัฒนา



3. วางแผนการพัฒนาตนเอง

ร่วมกับผู้บังคับบัญชา หรือ พี่เลี้ยง
วิเคราะห์จุดแข็ง+ทักษะที่ควรพัฒนา (Gap)
กำหนดแนวทาง วิธีการ ช่วงเวลาพัฒนา
เพื่อไปถึงเป้าหมายการพัฒนาที่กำหนด

6. การรับข้อมูลย้อนกลับ
เพื่อการพัฒนาต่อยอด

- ประเมินตนเอง
- รับฟังคำแนะนำจาก
ผู้บังคับบัญชา หรือ พี่เลี้ยง



5. นำความรู้ไปใช้

- การปฏิบัติงาน
- การพัฒนางาน

4. พัฒนาทักษะ

ดัดแปลงจาก แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ ประจำปีงบประมาณ 2560-2564 สำนักงานสถิติแห่งชาติ

70% เรียนรู้ด้วยตนเองและลงมือทำ

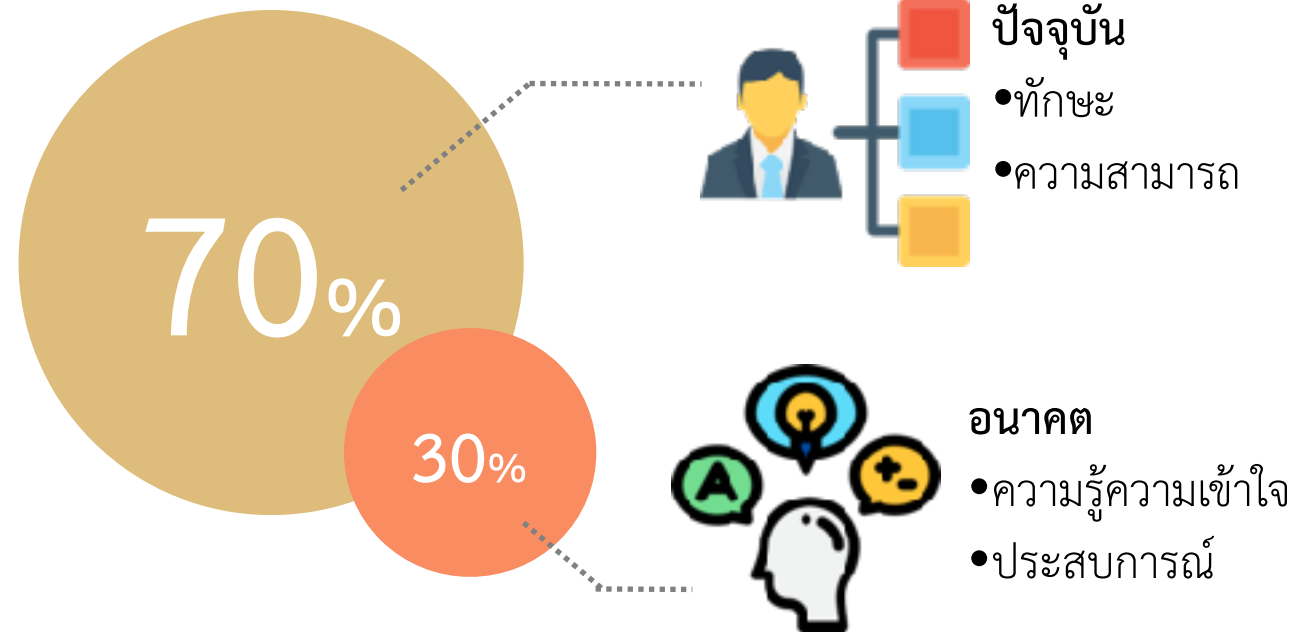
- การเรียนรู้ด้วยตนเอง
- การเรียนรู้โดยการลงมือทำงานจริง
- การเพิ่มความท้าทายในงาน
- การเพิ่มปริมาณงาน
- รับมอบหมายโครงการ
- การหมุนเวียนงาน
- การทำกิจกรรม

20% เรียนรู้จากผู้อื่น

- การสอนงาน
- โปรแกรมพี่เลี้ยง
- การติดตามสังเกต
- การให้คำปรึกษาแนะนำ

10% จากการอบรมในห้องเรียน
(บรรยาย 60 : กิจกรรมและอื่น ๆ 40)

สัดส่วนการพัฒนาที่แนะนำสำหรับการพัฒนาตนเอง



ประโยชน์จาก
การพัฒนา
ทักษะดิจิทัล



- โอกาสในการนำจุดแข็งและความสามารถพิเศษ มาใช้
- การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- โอกาสในการพัฒนา
- โอกาสเติบโตในสายงาน

โครงการพัฒนาต้นแบบการสร้าง และพัฒนากำลังคนภาครัฐเพื่อไปสู่ ดิจิทัลไทยแลนด์



สนับสนุนการพัฒนา เครื่องมือ
และทรัพยากรที่จำเป็น ร่วมประเมินผล
สรุปองค์ความรู้ ถอดบทเรียน
หน่วยงานต้นแบบ
และเผยแพร่
ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ



จัดทำแนวทางและจัดการพัฒนา
ให้การสนับสนุนเครื่องมือ
และเทคนิคที่จำเป็น ถอดบทเรียน
และเผยแพร่แก่หน่วยงานภาครัฐ



นำมาตรการและเทคนิควิธีการสร้าง
และพัฒนากำลังคนภาครัฐ ๙ มาทดลอง
ดำเนินการ เพื่อพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบ
และนำผลมาปรับปรุงการให้บริการ
ของหน่วยงาน และร่วมถ่ายทอดประสบการณ์
ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ



สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา
๓๐ หมู่ ๖ อี-๔ อําเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
โทร. ๐๖-๓๖๖๖-๖๖๖๖ โทร. ๐๖-๓๖๖๖-๖๖๖๖
โทร. ๐๖-๓๖๖๖-๖๖๖๖ โทร. ๐๖-๓๖๖๖-๖๖๖๖
www.ode.go.th



สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
ส่วนกลาง (ก.พ.) ๔๖/๒๒ อ.บ้านดง อ.เมือง
จังหวัดสุพรรณบุรี โทร. ๐๖-๓๖๖๖-๖๖๖๖
www.csc.go.th



กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ
๓๐ หมู่ ๖ อี-๔ อําเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
โทร. ๐๖-๓๖๖๖-๖๖๖๖
www.dg.go.th

วัตถุประสงค์ พัฒนาหน่วยงานภาครัฐต้นแบบหน่วยงานสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และถอดบทเรียนจากประสบการณ์เพื่อเผยแพร่ให้หน่วยงานของรัฐได้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป



About LED
Experiences on Digitization
WHY & HOW ; WHAT & WHO
(SUCCESS AND FAILURE; SOLUTIONS)

Analyse gap and
select intervention
Training course / workshop

Future thinking
for Creating Modern, Open and
Connected Government



Build-up Change Agent's Capability to Drive Digital Government Transformation

มาตรการสร้างและพัฒนากำลังคนฯ ประเด็นและแนวทางที่ 2.1

Design Thinking

Prototype

10 days Enterprise Architecture and Digital Transformation Workshop

15-days Open and Connected Government Design and Transformation Workshop

คุณลักษณะภาคีรัฐบาล

รัฐบาลแบบเปิดและเชื่อมโยงกัน
(Open and Connected Government)

- การบูรณาการงานระหว่างหน่วยงาน (รัฐ เอกชน ประชาชน)
- การเปิดเผยและให้บริการข้อมูลที่เป็นประโยชน์
- การมีส่วนร่วมของภาคส่วนต่าง ๆ

รัฐบาลที่มีความทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
(Smart Government for Citizen)

- การปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อนำไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงโดยนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้
- การพัฒนาการให้บริการและการอำนวยความสะดวกที่ตรงกับความต้องการของประชาชน

วัฒนธรรมดิจิทัลภาครัฐ (Digital Culture)

- ริเริ่มสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ
- พร้อมรับปรับตัว อดทน ะริบเลือกรวดเร็ว
- ทำงานร่วมกัน
- ให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ
- มีธรรมาภิบาล

(ร่าง) ยุทธศาสตร์การสร้างและพัฒนากำลังคนเชิงกลยุทธ์เพื่อไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

คำอธิบายภาพ: รัฐธรรมนูญกำหนดว่าประเทศไทยเป็นแห่งการเรียนรู้ การขับเคลื่อนด้วยรูปแบบวิถีการทำงานภาครัฐ มีภาพความสำเร็จในภาพจับต้องได้ มีความพร้อมทั้งด้าน "ทักษะความรู้" และ "ทักษะ" เพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล สามารถทำงาน โดยบทบาทใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง รวมถึงได้การสนับสนุนและร่วม เป็นส่วนหนึ่งในการปรับเปลี่ยนไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์

ประเด็นยุทธศาสตร์ 1	ประเด็นยุทธศาสตร์ 2	ประเด็นยุทธศาสตร์ 3	ประเด็นยุทธศาสตร์ 4
การพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล เป้าประสงค์หลัก: พัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	การพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล เป้าประสงค์หลัก: พัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	การพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล เป้าประสงค์หลัก: พัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	การพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล เป้าประสงค์หลัก: พัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
วิสัยทัศน์ ครอบคลุมความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	วิสัยทัศน์ ครอบคลุมความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	วิสัยทัศน์ ครอบคลุมความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	วิสัยทัศน์ ครอบคลุมความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ผลผลิตที่คาดหวัง

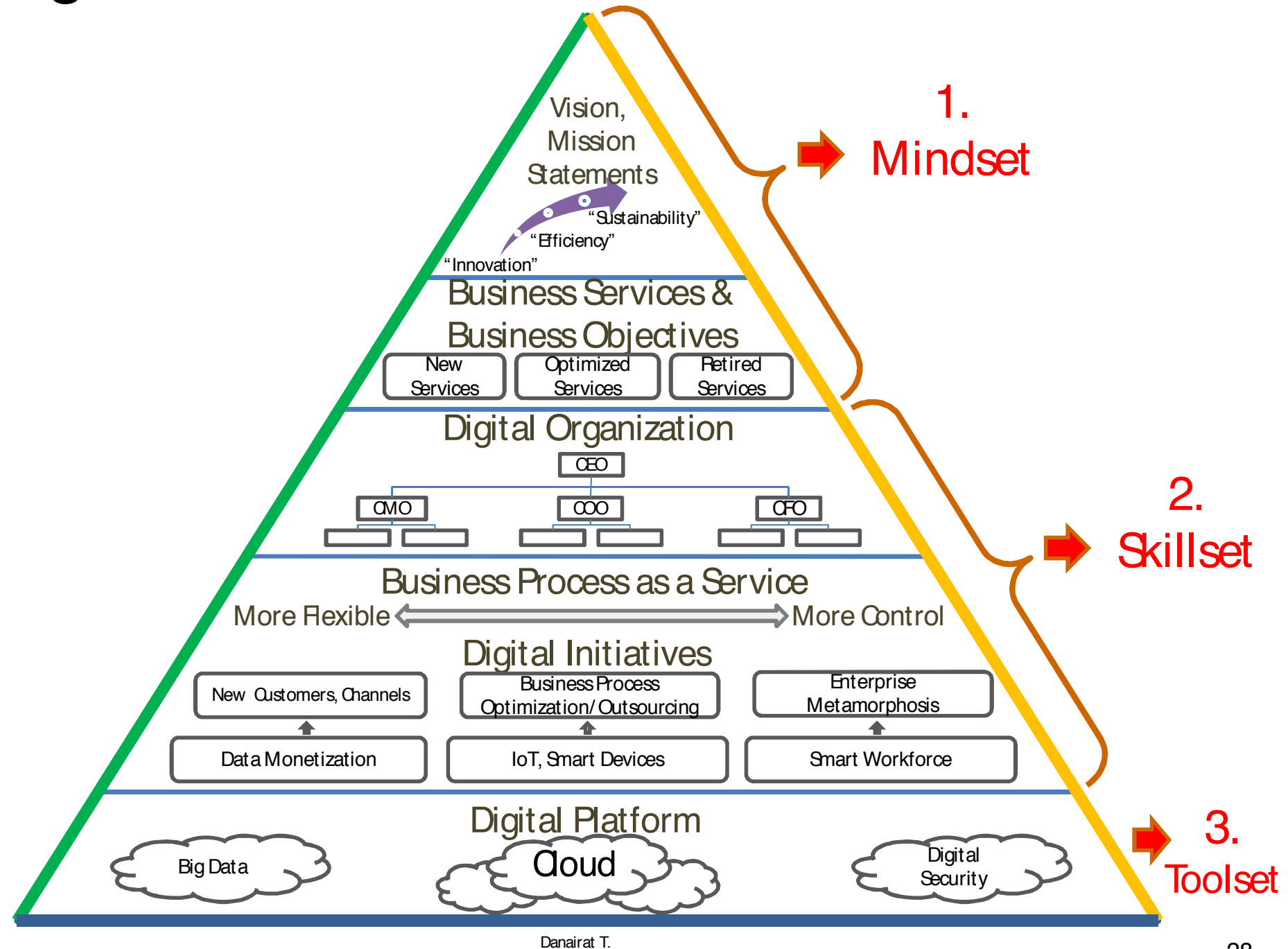
- รูปแบบองค์กรดิจิทัล
- Enterprise Architecture ของส่วนราชการ
- มาตรฐานข้อมูล

กิจกรรมที่ 2

การทดลองนำแนวทางการดำเนินงานสำหรับส่วนราชการในการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ มาทดลองปรับใช้ในกรมบังคับคดี

- ☒ วิเคราะห์ภูมิทัศน์องค์กร โดยนำเครื่องมือสำหรับประเมินตนเอง (Self-Assessment) ในเรื่องความพร้อมของสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture Readiness) 4 ด้าน มาทดลองใช้ได้แก่ ด้านสถาปัตยกรรมธุรกิจ ด้านสถาปัตยกรรมข้อมูล ด้านสถาปัตยกรรมเทคโนโลยี ด้านสถาปัตยกรรมระบบงาน
- ☒ ระบุประเด็นการพัฒนาที่สำคัญ + ระบุ Intervention Methodology
- ☒ ทดลองพัฒนา Prototype Model สำหรับการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ 1 เรื่อง : การสร้างและพัฒนาที่มบูรณาการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ??

Digital Transformation Reference Model



Danairat T.

28

Project based Action Learning



สำนักงาน ก.พ.

Office of the Civil Service Commission