



**Digital Literacy และการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ  
เพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐไปสู่รัฐบาลดิจิทัล:  
Moving, Learning, Improving**

# Consulting Firm Talent Development Model



# Digital Leaders?



Once upon a time there was a pig family with one mother and her three children. When her baby pigs grew up, it was time they had to build their own house .....

- P.... 4/25/2017 H平成平成 9:34 PM Deleted: app
- P.... 4/25/2017 H平成平成 9:34 PM Deleted: is
- P.... 4/25/2017 H平成平成 9:34 PM Deleted: is
- P.... 4/25/2017 H平成平成 9:34 PM Deleted: ow
- P.... 4/25/2017 H平成平成 9:34 PM Deleted: is
- P.... 4/25/2017 H平成平成 9:34 PM Deleted: is
- P.... 4/25/2017 H平成平成 9:34 PM Deleted: is
- P.... 4/25/2017 H平成平成 9:34 PM Deleted: is

Digital Boss?



Home

# โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการในจังหวัดชายแดนใต้ (สปชต.)

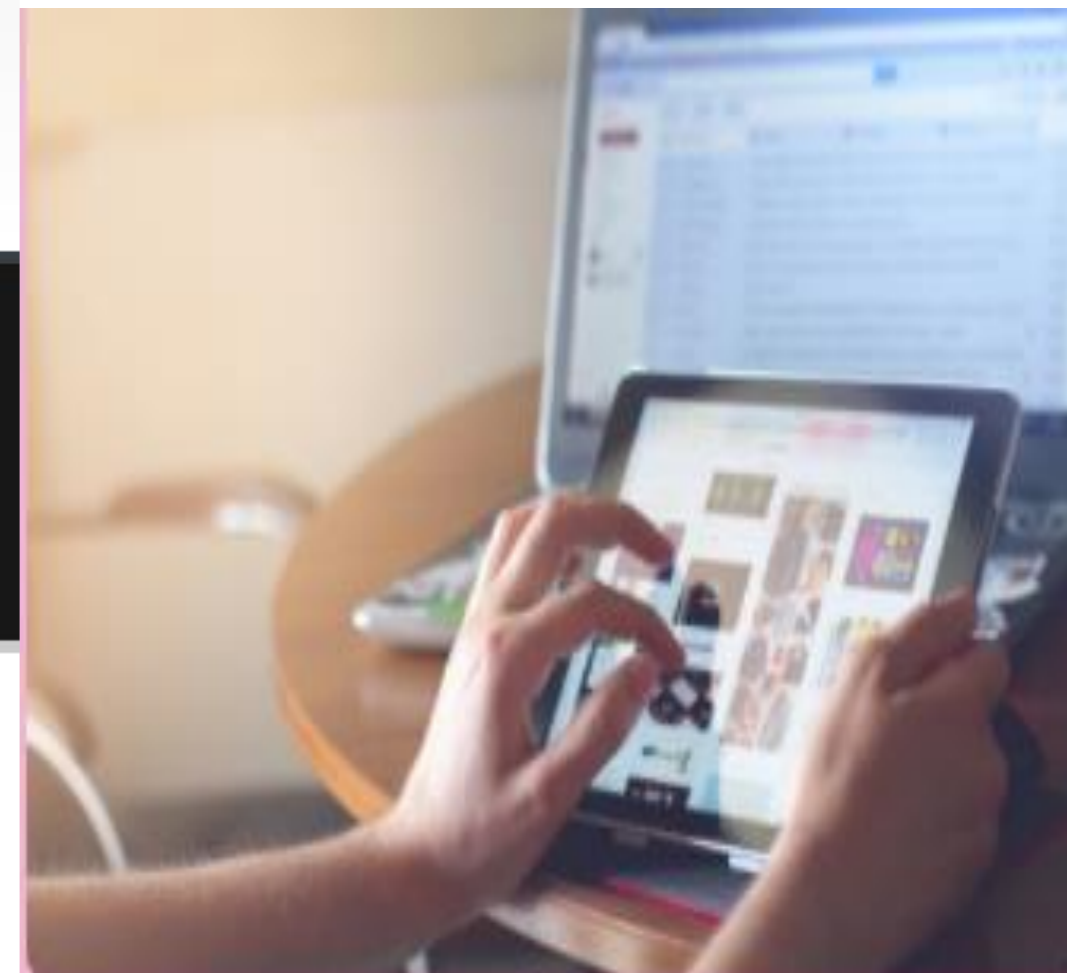
ค้นหาข้อมูล  
สำนักงาน ก.พ.

Google Custom Search

Search X



## โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการในจังหวัดชายแดนใต้ (สปชต.)



### Project Description

16 Aug, 2016 คุณภาพชีวิต

หนังสือสำนักงาน ก.พ. ถึง ผู้ว่าราชการจังหวัด (นราธิวาส ปัตตานี ยะลา และสงขลา)

เรื่องขอความอนุเคราะห์ประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการสมัครเข้าร่วม โครงการเสริมสร้างประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ปีงบประมาณ 2560

หนังสือเชิญเข้าร่วม โครงการ สปชต. จังหวัดนราธิวาส

หนังสือเชิญเข้าร่วม โครงการ สปชต. จังหวัดปัตตานี

การสอบภาค ก.

ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ระดับปริญญาโท)

**New Products/  
Services**

**Improving  
Products/Services**

**Cost Reduction**

**Employee  
Potential**

**Policy Analysis/  
Formulation**

**GG**





## World Competitiveness Ranking (IMD)



Rank 2016

28<sup>th</sup> of 61



### Economic Performance

- > Domestic Economy
- > International Trade
- > Internation Investment
- > Employment
- > Prices



### Government Efficiency

- > Public Finance
- > Fiscal Policy
- > Institutionnal Framework
- > Business Legislation
- > Societal Framework



### Business Efficiency

- > Productivity
- > Labor Market
- > Finance
- > Management Practices
- > Attitudes and Values



### Infrastructure

- > Basic Infrastructure
- > Technological Infra.
- > Scientific Infra.
- > Health and Environment
- > Education

## Ease of Doing Business Index

(190 countries, World Bank)

Countries	2015	2016
Singapore	3	2
Malaysia	22	23
<b>Thailand</b>	<b>46</b>	<b>46</b>
China	80	78
Vietnam	91	82
Brunei	97	72
Philippines	99	99

## E-Government Readiness Ranking

(193 countries, UN)

Countries	2016	Scores
Singapore	4	0.8828
Malaysia	60	0.6175
Philippines	71	0.5765
<b>Thailand</b>	<b>77</b>	<b>0.5522</b>

## Corruption Perception Index (CPI)

(176 countries, Transparency International)

Countries	2016	Goal
<b>Thailand</b>	<b>101</b>	<b>&lt; 101</b>



Q21. How are the data used?

Please select at least one response for each row. In case of partial response (e.g. some but not all administrative data) please select and explain in comment box below

In regular reports to - Senior civil servants	Administrative data, Employee survey data, Employee performance data
In regular reports to - The political level	Administrative data, Employee survey data, Employee performance data
In regular reports to - The public	Administrative data, Employee survey data, Employee performance data
Dashboards for management decision making (please indicate how often these are produced in comments box below)	Administrative data, Employee survey data, Employee performance data of these data are used for this specific purpose
Integrated in workforce planning system/cycle	Administrative data, Employee survey data, Employee performance data
To inform organisational training plans	Administrative data, Employee survey data, Employee performance data
Performance assessments (e.g. of managers)	Administrative data, Employee survey data, Employee performance data
Collective bargaining	Administrative data, Employee survey data, Employee performance data
Other, please specify:	None of these data are used for this specific purpose

Q21a. Please specify your answer to Q21. If you selected "dashboards for management decision making" please specify how often these are produced. At the policy level, Data is used in formulating policy and guidelines for civil service commission for consideration.

Q.22 Are the data available publicly at an aggregated level ?

Please select one response for each row (in case of partial response, please select and explain in comments below)

Administrative data	Yes, proactively shared online
Employee survey data	Yes, proactively shared online
Employee performance data	No

Q22a. Please specify how the data are made available

Please select all that apply

Administrative data	Accessible through your government's central open data portal
Employee survey data	Accessible through your government's central open data portal
Employee performance data	Accessible through your government's central open data portal

Q.23 Have data collection and analysis resulted in changes to and/or the introduction of HRM programs and/or policies?

Please select one response per row

Administrative data	Yes
Employee survey data	Yes
Employee performance data	Yes

OECD HRM SURVEY

# Digital Leaders?





**STAFF  
SHORTAGE  
!!!**

# วิสัยทัศน์ ประเทศไทย: มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

## ประเทศไทย ๔.๐

- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

DE Ministry

### แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อ ศก. และสังคม (क्रम. เม.ย. ๕๙)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- เชื่อมโยงข้อมูลและการทำงาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุค ศก. และสังคมดิจิทัล

### (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

- **การพัฒนาระบบทรัพยากรมนุษย์และการจ่ายเงินเดือน**
- เชื่อมโยงกับระบบต่างๆ
- บูรณาการกับระบบฐานข้อมูลสำคัญ
- Digital Technology/ Real time

EGA

### Digital Thailand

ประเทศไทยสามารถ  
สร้างสรรค์+ใช้  
ประโยชน์จาก DT  
อย่างเต็มศักยภาพใน  
การพัฒนา (ในทุกมิติ)  
เพื่อนำไปสู่ความมั่งคั่ง  
มั่นคง และยั่งยืน

# Why ปฏิรูปบุคลากรภาครัฐ ?

1

PM Agenda: 10 ประเด็นยุทธศาสตร์และนโยบายระดับบัญชาการ

5 วาระ Thailand 4.0



กลไก  
การบริหาร  
จัดการ

โครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ

- น้ำ/ป่า
- พลังงาน
- สิ่งแวดล้อม

โครงสร้างพื้นฐานเชิงเครือข่าย

- เครือข่ายดิจิทัล
- เครือข่ายคมนาคมและโลจิสติกส์

โครงสร้างพื้นฐานทางปัญญา

- การศึกษาและกระบวนการเรียนรู้
- การวิจัยและพัฒนา
- วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี

โครงสร้างพื้นฐานทางสังคม

- สวัสดิการ
- การสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม
- สุขภาพ

- กลไกภาครัฐ/ประชารัฐ
- ข้อตกลง/กติกาสากล
- กฎหมาย/กฎระเบียบ

2



รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

หมวดที่ 16 การปฏิรูปประเทศ

มาตรา 258 ข ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (4)...



บุคลากรภาครัฐ = Reform Key Success Factor

# e-Government



- Efficiency
  - Web
- Changes in Internal Process
  - ...

- Governance, Openness, Transparency
- Data Driven Culture
- integrated
- Cloud, Joined up administration
- M government
- Increase public value and broad public sector modernisation thru integration of digital technologies ....



มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน



ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

(ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภาครัฐ)



แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12



บริบทสังคม

**วิสัยทัศน์ :** ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐประเทศไทยมีประสิทธิภาพสูง ได้รับความเชื่อมั่นและเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งในระดับประเทศและระดับโลก

**พันธกิจ :** พัฒนาและขับเคลื่อนระบบบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ สนับสนุนส่วนราชการ พัฒนาข้าราชการ และส่งเสริมระบบคุณธรรม

**เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ :** ภาครัฐที่โปร่งใสปราศจากทุจริต ระบบราชการที่มีประสิทธิภาพสูง ส่วนราชการที่ขับเคลื่อนนวัตกรรม ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

- กลยุทธ์ :**
1. กลยุทธ์การปรับปรุงระบบการสรรหาเพื่อให้ส่วนราชการเป็นองค์กรทางเลือกแรกของคนดีคนเก่ง (First Choice Civil Service)
  2. กลยุทธ์การกระจายอำนาจและเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (Department focused HR Platform)
  3. กลยุทธ์การเสริมสร้างเกียรติภูมิและคุณภาพข้าราชการ (Civil Service of Integrity and Passion)
  4. กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนานโยบายทรัพยากรบุคคลภาครัฐ (Smart HR Policy)



**ระยะที่ 1:**  
QUICK WINS  
(2560 - 2564)

- ระบบบริหารกำลังคนคุณภาพและศักยภาพสูง (Talent Inventory Management)
- ระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าสู่ระบบราชการด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Exam)
- ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 1): Competency Management System for Civil Service 4.0 (Phase I)
- ระบบ GovID (Phase I)
- กลไกส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้หน่วยงานของรัฐ
- การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการดำเนินการทางวินัย



**ระยะที่ 3:**  
เสริมสร้าง  
ความเข้มแข็งระบบ/กลไก  
(2570 - 2574)

- ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase II)
- ระบบ GovID (Phase III)
- ศูนย์กลางองค์ความรู้ระดับนานาชาติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ: International Hub on Civil Service Management
- ระบบกรรมการสอบสวนกลาง

2560

2565

2570

2575

2579



**ระยะที่ 2:**  
ขยายผล  
(2565 - 2569)

- ระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น: Multi/Flexible Recruitment and Career Management System (Phase I)
- ระบบพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ 4.0 (ระยะที่ 2): Competency Management System for Civil Service 4.0 (Phase II)
- ระบบ GovID (Phase II)
- ระบบการเสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ: Department HRM Improvement System
- ระบบการถ่ายเท/สับเปลี่ยนหมุนเวียนข้ามส่วนราชการและภูมิภาค: Flexible Workforce Management
- ระบบให้คำปรึกษาข้าราชการ: Civil Service Counseling System



**ระยะที่ 4:**  
พัฒนาต่อเนื่อง  
(2575 - 2579)

- ระบบบริหารทรัพยากรภาครัฐที่บูรณาการกับระบบการจ้างงานของประเทศ: Integrated National Employment System

# OCSC 20 Years Plan:

## Smart HR Policy Strategy

### Key Products

Knowledge, Competency,  
Experience, Attribute



- Officials
- Departments
- Ministries
- Provinces
- Cabinet

Digital Skill Set  
(e.g. Digital Literacy,  
Project Mgt)

"System + Content"

DPIS 6.0

(with GovID  
/KM/Scholarship  
students &  
Expertise  
Database/)

Digital  
Officials

- ICT Specialist: eg. Digital collaboration (DPIS +
- Advanced users/ Leaders: Digital Network – eg. OCSC + CGD
- Basic Users: Email, Google drive, editing work



# การดำเนินการ:ผลผลิตที่จะเกิดขึ้นในปีงบประมาณ ๒๕๖๐ (DIGITAL LITERACY & SKILL SET + PROJECT MANAGEMENT)



- เลือก Cluster/สรก. (approx. 4 กระทรวง+BOI)
- วิเคราะห์งาน/ บทบาทของตำแหน่ง  
ความคาดหวังในการผลักดัน DG ของ  
แต่ละกลุ่ม (Eg. Innovation driven, business  
acumen, cyber security awareness...)
- กำหนด Common Digital Skill Set

- Pilot Min ++
- Digital Gov.  
Skill Development Blueprint

- นำร่อง
- Pretest System
- Develop
- Post Test System

สรอ. +



สกพ. +



สคช.



# CIVIL SERVICE HRMIS


# DPIS 5.0

- Department-Based HRMIS
- Off Line Macro Analysis / Strategic Decision Making

รายละเอียดข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ

ข้อมูลบุคคล > ข้อมูล

**ข้อมูลบุคลากร**



ชื่อ :  เลขประจำตัวประชาชน :

วันเดือนปีเกิด :  อายุ :

ประเภทและระดับตำแหน่ง :  อายุราชการ :

วันที่บรรจุเข้ารับราชการ :

วันครบเกษียณอายุราชการ :

วันที่เข้าสู่ระดับปัจจุบัน :  อัตราเงินเดือน :

เลขประจำตัวข้าราชการ :

**วุฒิการศึกษา**

วุฒิที่ใช้บรรจุ :

วุฒิในตำแหน่งปัจจุบัน :

วุฒิสูงสุด :

**กรอบตำแหน่ง**

เลขที่ตำแหน่ง :

ช่วงระดับตำแหน่ง :  สถานะการดำรงตำแหน่ง :

สังกัด :  วันที่ครองเลขที่ตำแหน่ง :

**ค่าตอบแทนอื่น ๆ**

เงินตอบแทนบุคคล :

เงินประจำตำแหน่ง :

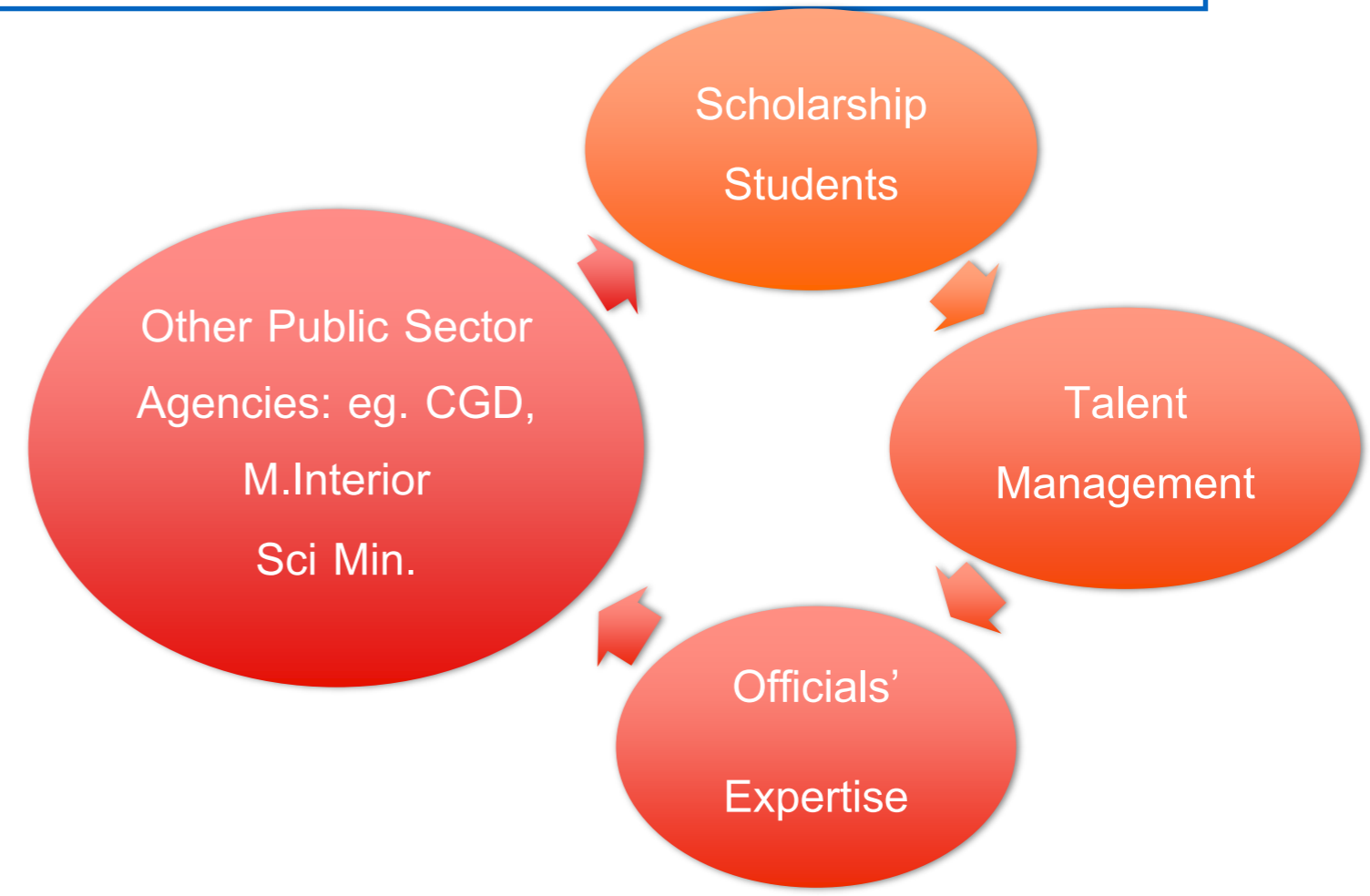
รวมเป็นเงิน :

# DPIS 6.0

- From Off-line to **Online**
- From Lagged time to **Real time**
- Support Departments, Ministries, Provinces & **Cabinet**
  - **Operational Impact**
    - Staffing
  - **Tactical Impact**
    - Development (KM)
    - Career Management
  - **Strategic Impact**
    - Sizing



- Database  
(DPIS 5.0)
- personal data
  - job data
  - compensation data
  - training data
  - reward data
  - Disciplinary data
  - evaluation data
  - promotion data
  - leave data
  - ...



**Knowledge Management:** HRM, Disciplinary Actions, Procurement, ...

# การดำเนินการที่ผ่านมา

การหารือร่วมกับ  
Strategic Partners



- สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (สรอ.)
- แนวทางการพัฒนา DPIS 6.0
- กรมบัญชีกลาง
  - การ Cleansing ข้อมูลบุคลากร
  - การเชื่อมโยงข้อมูลบุคลากร
  - การเชื่อมโยงข้อมูลองค์ความรู้
- หน่วยงานจัดสรรทุนรัฐบาล
  - การเชื่อมโยงและตรวจสอบข้อมูล นทร.
- กระทรวงมหาดไทย
  - การตรวจสอบข้อมูลบุคลากร
- Service providers
  - แนวทางการพัฒนา HRMIS



(ร่าง) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล  
ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2560-2564

# เห็นชอบกรอบแนวคิดการพัฒนาข้าราชการและ

- การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและ  
แนวทางการพัฒนาประเทศมาสู่  
การพัฒนาในระดับบุคคลและการ
- บุคลากรภาครัฐ**
- เพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย 4.0**
- การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและ  
การคิดสร้างสรรค์ (Driving innovation)

**หลักการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ**

**บริหารจัดการภาครัฐ**

- การพัฒนาข้าราชการเพื่อ  
สนับสนุนการดำเนินบทบาทการ  
เป็นผู้นำ และบทบาทในการ  
ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ
- การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนา  
ทักษะการคิดและทักษะที่จำเป็น  
สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต
- การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้าง  
สมดุลของกระบวนการเรียนรู้



**จุดเห็นการพัฒนาภาครัฐ (พ.ศ.2560-2564)**

การสร้างพันธมิตรและการ

- ส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ  
(Creating Partnership and Relationship)
- การส่งเสริมการทำงานที่  
สอดคล้องเชื่อมโยง เป็นบูรณา  
การ และสร้างจิตสำนึกความ  
รับผิดชอบ (Creating Alignment and  
Accountability)
- การปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็น

รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)

**วัตถุประสงค์** เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างรอบรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการภาครัฐ การพัฒนาคุณภาพการ



ให้บริการประชาชน และการลดปัญหาการทุจริตของประเทศ



การลงนามข้อตกลงความร่วมมือ 3 หน่วยงาน  
วันที่ 8 มีนาคม 2560  
ณ ตึกสันติไมตรี ทำเนียบรัฐบาล



**สำนักงาน ก.พ.**

- จัดทำแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็น



**สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ**

- ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรภาครัฐจัดทำทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัล



**สำนักงานก.พ.ระดับดิจิทัลรอนิกส์**

- สันนิบาตแผนการระดับเชิงทักษะเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ
- จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม รวมถึงสื่อและเครื่องมือสำหรับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากร

ภาครัฐ



# วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อการภาครัฐสามารถปรับตัวให้ทันพัฒนาประเทศไทยไปสู่สังคมที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่



## ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการยกระดับคุณภาพการบริหาร จัดการ

และการบูรณาการเพื่ออำนวยความสะดวก  
ภายในปี พ.ศ. 2564 ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวมีทักษะและศักยภาพที่เหมาะสม  
ในการดำเนินงานและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล



### ผู้บริหารระดับสูง

เป็น ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน (How an organization operates) หรือการให้บริการ เป็นผู้นำที่ริเริ่มและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบายของ



### ผู้อำนวยการ

องค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแลให้ เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการที่มุ่งปรับปรุงประสิทธิภาพให้มีความ เทคโนโลยีขององค์กร

เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อ



- ผู้สนับสนุนนโยบายและ
- คณิตวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล
- ระบุความต้องการ สร้างสรรค์
- ออกแบบ

เพื่อเชื่อมโยง/บูรณาการข้อมูล



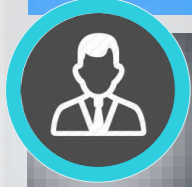
### ผู้ทำงานด้านบริการ

เป็น ผู้อำนวยการความสะอาดด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่ให้บริการ/ความช่วยเหลือ/คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชน

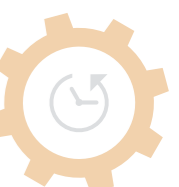
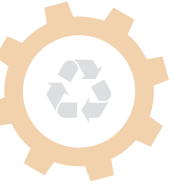
- ให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์ ออกแบบ
- และปรับปรุงบริการ รวมถึงสนับสนุนการสร้าง ความ
- เชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน



ที่สามารถบริหารโครงการ เลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาสร้างสรรค์/ออกแบบ ระบบอัจฉริยะให้แก่ หน่วยงาน ตลอดจน สามารถดูแลและ บำรุงรักษาระบบให้มีความ



ประชาชนเป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่เท่าทัน เทคโนโลยีดิจิทัลที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมถูกต้อง และปลอดภัยรวมทั้งมีส่วนร่วมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

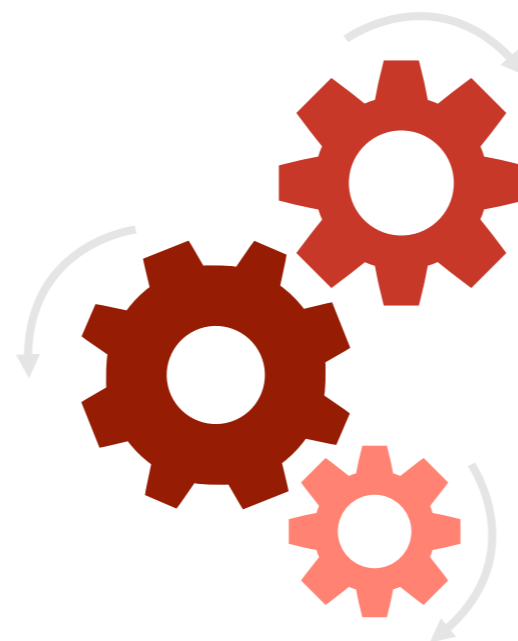


# ภายในปี 2564 หน่วยงานภาครัฐ



## Digital Government

มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานและการให้บริการของหน่วยงานให้มีความทันสมัยเป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมโดยนำ



## Connected Government

มีการเชื่อมโยงข้อมูลการทำงานและการให้บริการ



## Open Government

มีการเปิดเผยข้อมูลที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด

# การจัดกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล


## พิจารณาจากบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติในการขับเคลื่อนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล



1,263

- หน.สรก. ร. 1.กระทรวง  
กรม จังหวัด  
ผู้บริหารระดับสูง (Executive)  
ต่างประเทศ (บริหารสูง/เทียบเท่า)

- กำหนดนโยบายและทิศทาง  
องค์กร และกำกับดูแลการ  
ดำเนินงานของส่วนราชการให้  
บรรลุ  
เป้าหมาย  
กำหนด



123,823

ผู้ทำงานด้านนโยบาย  
ผู้ที่ต้องใช้ความรู้ทางวิชาการเพื่อ  
ปฏิบัติงาน ดังนี้  
(Academics)  
งานจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์  
มาตรการ มาตรฐาน  
งานศึกษาค้นคว้า วิจัย ตำรา  
สิ่งประดิษฐ์



6,533

- หน่วยงานระดับกอง  
ผู้อำนวยการกอง  
(อำนาจการต้น/สูง หรือเทียบเท่า)  
ในสำนักงานกลางในภูมิภาค  
ภูมิภาค  
ต่างประเทศ

- นำนโยบายจากฝ่ายบริหารไป  
ปฏิบัติ ควบคุมกำกับการทำงาน  
ของหน่วยงานให้ปฏิบัติตาม  
นโยบายและยุทธศาสตร์



270,008

ผู้ทำงานด้านบริการ  
ผู้ปฏิบัติงานให้บริการซึ่งมี  
(Service)  
วัตถุประสงค์เพื่อการให้บริการให้  
ความช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการทั้งภายใน  
และภายนอกหน่วยงาน



2,334

ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้าน  
- ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี  
ดิจิทัล ซึ่งดำรงตำแหน่ง นวค.  
(Technology) ร์ จพ.เครื่อง  
คอมพิวเตอร์ หรือผู้ที่ได้รับ  
มอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้  
ความรู้เชิงเทคนิคเกี่ยวกับ  
เทคโนโลยีดิจิทัล

ผู้ปฏิบัติงานอื่นที่ไม่สามารถ  
จัดอยู่ใน 5 กลุ่มข้างต้น หรือ  
ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยทักษะ  
และฝีมือเฉพาะด้านในการ  
ปฏิบัติงาน เช่น นาฏศิลป์ คีต  
ศิลป์



N/A

# ทิศทางการปรับเปลี่ยน

## ภาครัฐ

### เป็นรัฐบาลดิจิทัล 3 ระยะ



Year 1-2

Early

หน่วยงานรัฐมีการเตรียมพร้อมสู่  
การเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูล  
ภายในส่วนราชการระดับกระทรวง

Year 3-5

หน่วยงานรัฐมีการทำงานที่  
เชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้าม  
หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการ  
วิธีการดำเนินงานใหม่

Year 6-10

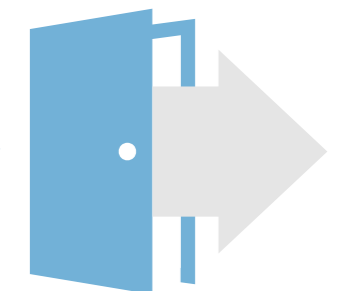
Maturity

การทำงานระหว่างภาครัฐ  
จะเชื่อมโยงและบูรณาการเหมือน  
เป็นองค์กรเดียว

Year 11+ Growth

สร้างงานที่มีมูลค่าสูง (High  
Value Job)

และองค์กรแห่งความเลิศ  
(superior organization)



-New Technology

ภูมิทัศน์  
แผน DE

การ  
ปรับเปลี่ยน  
องค์กร

การ  
ปรับเปลี่ยน  
เทคโนโลยี

ปรับเปลี่ยน  
กระบวนการทำงาน  
และการให้บริการ

- ประชาชน  
(Work and Service Process)
- Readiness preparation plan
  - Smart operation (initially G2G)
  - Smart citizen centric (initially G2C)
  - Open Data

ปรับเปลี่ยนรูปแบบ  
การทำงานของ  
องค์กร

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

สร้างค่านิยมและ  
วัฒนธรรมองค์กร

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

# ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร

## 5 มิติเป้าหมายการเรียนรู้ 7 กลุ่มทักษะ

### มิติที่ 1

รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น

กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจ  
และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

(Digital Literacy Skill Set)

### มิติที่ 3

ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และ

กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยี  
ดิจิทัล

กลุ่มทักษะด้านการออกแบบ  
กระบวนการและการให้บริการ  
ด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการ  
พัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ

(Digital Process and  
Service Design Skill Set)

### มิติที่ 2

เข้าใจนโยบาย กฎหมายและ

กลุ่มทักษะด้านการควบคุม กำกับ  
และปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบายและ  
มาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล

### มิติที่ 4

ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการและนำ

กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและบริหาร  
กลยุทธ์

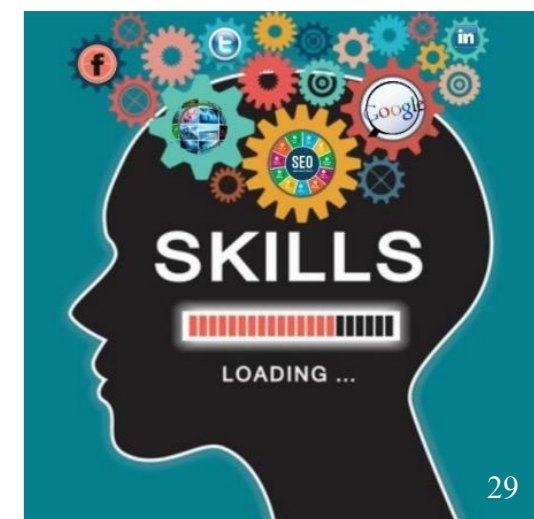
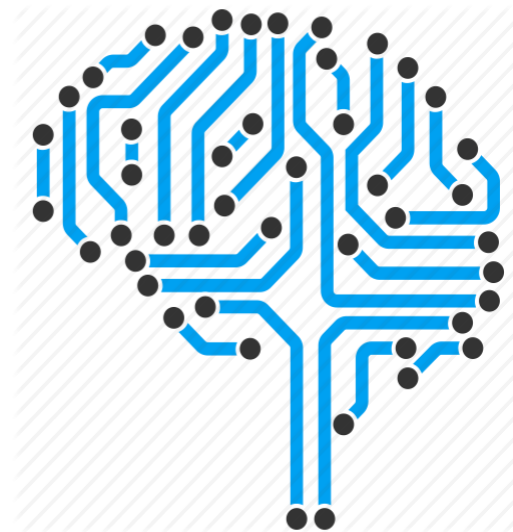
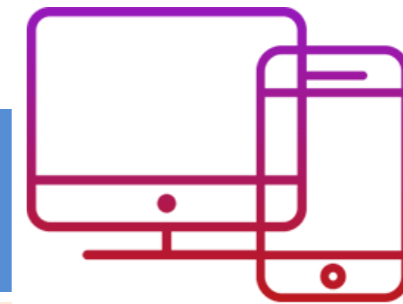
กลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set)

### มิติที่ 5

ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการ  
เปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล

(Digital Transformation Skill Set)

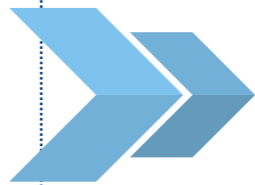


แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

# การปรับปรุงรูปแบบและวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ส่วนราชการและหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐจัดดำเนินการ



ส่วนราชการ  
หน่วยงาน HRM/HRD  
หน่วยงานจัดฝึกอบรม  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง



บุคลากรภาครัฐ	
การเรียนรู้ด้วยตนเอง	การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติงาน
(Self-learning)	(การเรียนรู้และสอนงาน)
การเรียนรู้ด้วยการฝึกอบรม	
(In-class Training)	(Learning from others; Coaching and Developing Others)

ให้เปลี่ยนจาก การพัฒนาความรู้ความเข้าใจ  
โดยผู้สอนบรรยาย การพัฒนาความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ประเมิน  
สร้างสรรค์สิ่งใหม่ และสร้างให้เกิดทักษะความเชี่ยวชาญ  
เพิ่มการเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ  
(Learning by doing)  
เพิ่มการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น  
(Discussion)  
เพิ่มการสอนผู้อื่น (Coaching and Developing Others)

แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

# การนำพนักงานราชการศักยภาพสูงมาเป็นอัตรากำลังเสริมระยะสั้นในการสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลของหน่วยงาน

อัตรากำลังเสริมระยะสั้น



พนักงานราชการศักยภาพสูง  
งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

การสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลภาครัฐ



แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

# การวางแนวทางการดำเนินการเพื่อกำหนดทิศทางด้านดิจิทัลแบบบูรณาการ

ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ประสาน และทำงานแบบบูรณาการร่วมกับสำนักงาน ก.พ. ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ และให้มีการ จัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและ การประเมินทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ





แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

# การติดตามการดำเนินงาน

ในปี 2561 เป็นต้นไป กำหนดให้ “การพัฒนาเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็น  
รัฐบาลดิจิทัล”

เป็นหนึ่งในปัจจัยที่นำมาพิจารณาประเมิน Agenda Based

Input

Process

Outputs

**การประเมินข้าราชการ**

ผู้บังคับบัญชา อธิบดี

สำนักงาน ก.พ.  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

**ประเภทบริหารระดับสูง**

**เอกอัครราชทูต**

**(ประเมินปลัด)**

**ผู้ว่าราชการจังหวัด**

ดำเนินการตามบทบาท

และพฤติกรรมที่คาดหวัง

ในการปรับเปลี่ยนเป็น

รัฐบาลดิจิทัล



**การประเมินส่วน**



**ราชการ**

- ✓ การนำนวัตกรรมการทำงาน/การ
- ✓ การเชื่อมโยงข้อมูล ระบบงาน หรือ
- ✓ ให้บริการด้วยดิจิทัลมาใช้
- ✓ ระบบการบริการข้ามหน่วยงาน
- ✓ การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐเพื่อสร้าง
- ✓ ของกรม โดยใช้ดิจิทัล

ให้รัฐฯ รายงานผลการประเมินองค์กรให้  
กรม. ทราบเพื่อประกอบการจัดสรร  
งบประมาณสำหรับการพัฒนาต่อไป

Your Plan



Reality



# Challenges

**Definition: Skill,  
Competency, Expertise**

**Cross Agency**

**Coordination:**

**Change Champion  
required?**

**Gap: Cloud?**

**Budget**

**Validity & Trust**

**Expectation: H-L-P**

**System Diversity/  
cleansing process**





*Digitally Thank You*

