

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๕/ว ๔๙๓

สำเนา

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๒๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

กราบเรียน/เรียน รอง-นรม., รัฐ-นร., กระทรวง, กรม, เลขา-คสช.

สิ่งที่ส่งมาด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ไปเพื่อดำเนินการ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ลงมติเห็นชอบในหลักการตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับความเห็นของกระทรวงคมนาคม กระทรวงพลังงาน สำนักงานงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงาน ก.พ.ร. และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย ทั้งนี้ ค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นเพื่อการดังกล่าวในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ และปีงบประมาณต่อ ๆ ไป ให้เป็นไปตามความเห็นของสำนักงานงบประมาณ

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนยืนยันมาและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ (อย่างยิ่ง)

ธีระพงษ์ วงศ์ศิวิลาส

(นายธีระพงษ์ วงศ์ศิวิลาส)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

กองพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๑๖๕๒ (นิชารณ) ๑๕๓๒ (ชัยพล)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๕๕๖ www.soc.go.th

หมายเหตุ	อัยการสูงสุด	: จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
	รอง-นรม., รัฐ-นร.	: จึงเรียนยืนยันมา
	กระทรวง	: จึงเรียนยืนยันมาและถือปฏิบัติต่อไป
	องค์กรอิสระ, คสช.	: จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ
	กรม	: จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๑. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๖/๑๑๗ ลงวันที่ ๗ กันยายน ๒๕๖๐
๒. สำเนาหนังสือกระทรวงคมนาคม ด่วนที่สุด ที่ คค (ปคร) ๐๒๑๐/๓๔๕ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐
๓. สำเนาหนังสือกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ด่วนที่สุด ที่ ดศ ๐๑๐๐.๔/๘๐๙๖ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐
๔. สำเนาหนังสือกระทรวงพาณิชย์ ด่วนที่สุด ที่ พณ ๐๒๐๔/๔๔๕๓ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐
๕. สำเนาหนังสือกระทรวงพลังงาน ที่ พน ๐๒๐๑/๔๑๗ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐
๖. สำเนาหนังสือกระทรวงแรงงาน ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๐๖/๒๙๕๕ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐
๗. สำเนาหนังสือกระทรวงวัฒนธรรม ด่วนที่สุด ที่ วธ ๐๒๐๓.๕/๓๘๖๕ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐
๘. สำเนาหนังสือกระทรวงสาธารณสุข ด่วนที่สุด ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๕/๔๐๖๕ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐
๙. สำเนาหนังสือกระทรวงอุตสาหกรรม ด่วนที่สุด ที่ อก ๐๒๐๘(๓)/๔๙๒๐ ลงวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๐
๑๐. สำเนาหนังสือสำนักงานกบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ ๐๗๑๔/๖๔๐ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐
๑๑. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๐๑/๕๒๒๙ ลงวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๐
๑๒. สำเนาหนังสือสำนักงาน ก.พ.ร. ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๒๐๐/๙๒ ลงวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๐
๑๓. สำเนาหนังสือคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๐๐๘.๕/๙๗ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๐
๑๔. สำเนาหนังสือสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ที่ สคช. ๑๗๕๔/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๐



ที่ นร ๑๐๑๓.๖ / ๒๑๗)

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนันทบุรี ๑๑๐๐๐

จ/ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการข้าราชการ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หนังสือรองนายกรัฐมนตรีเห็นชอบให้เสนอคณะกรรมการ

๒. บันทึกเสนอคณะกรรมการ จำนวน ๑๐๐ ชุด

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ขอเสนอ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มาเพื่อคณะกรรมการพิจารณา โดยที่เรื่องนี้เข้าข่ายที่จะต้องนำเสนอคณะกรรมการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการเสนอเรื่องและการประชุมคณะกรรมการ พ.ศ. ๒๕๕๘ มาตรา ๔ (๑) และ (๑๒) ทั้งนี้ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) ได้เห็นชอบให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะกรรมการด้วยแล้ว รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

ทั้งนี้ เรื่องดังกล่าวมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ความเป็นมา

๑.๑ ทิศทางการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ : โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ได้มีการกล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และคณะกรรมการในการประชุมเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ ได้ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี โดยมีการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล (ยุทธศาสตร์ที่ ๔) และการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (ยุทธศาสตร์ที่ ๕) เป็นยุทธศาสตร์สำคัญ

๑.๒ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๐ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบแนวคิดการพัฒนาข้าราชการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ และได้มีมติกำหนด “จุดเน้นการพัฒนาภาครัฐ” จำนวน ๔ เรื่อง โดยมีเรื่อง “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” เป็นหนึ่งในประเด็นการพัฒนาที่เห็นควรให้นำเรื่องการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมาใช้เป็นกลไกการขับเคลื่อนที่สำคัญ

๑.๓ สำนักงาน ก.พ. จึงได้ร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.) และสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.) เตรียมการเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายของการพัฒนาจัดทำกรอบทักษะด้านดิจิทัลที่ควรพัฒนา และจัดเตรียมการประเมินทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการจัดทำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เสนอ ก.พ. และคณะกรรมการ เพื่อให้ข้าราชการ บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ

/และหน่วยงาน...

และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.) ศึกษาและจัดทำรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งจัดการประเมินทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ และสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สโร.) จัดเตรียมหลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐตามร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ที่กำหนดดังกล่าว

๑.๔ ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้นำ “ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล” เสนอ ก.พ. พิจารณาและให้ความเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ และ ก.พ. มีมติให้นำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ฯ ดังกล่าว เสนอคณะรัฐมนตรีต่อไป

๒. เหตุผลความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

๒.๑ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้มีความพร้อมที่จะเป็นกลไกสำคัญในการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

๒.๒ เพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนาประเทศ ที่มีเอกภาพ เพื่อให้องค์กรกลางการบริหารงานบุคคลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนดำเนินงานอย่างบูรณาการและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๒.๓ เนื่องจาก การดำเนินการเพื่อการพัฒนากำลังคนภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จะมีผลผูกพันต่อภาระงบประมาณของรัฐบาลทั้งในด้านของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานและการพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

๓. ความเร่งด่วนของเรื่อง

๓.๑ เพื่อเร่งรัดการพัฒนาทักษะและกรอบความคิดของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการเพิ่มขีดความสามารถของภาครัฐในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเป็นองค์กรที่ทันสมัย มีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานเป็นรัฐบาลแบบเปิด ที่สามารถให้บริการที่ทันสมัย รวดเร็ว และถูกต้อง อันจะช่วยสนับสนุนการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ และสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๓.๒ เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐมีแนวทางในการดำเนินงาน จัดสรรทรัพยากร และจัดหางบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐ และการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการให้บริการภาครัฐโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ที่สนับสนุนการปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ที่เป็นรูปธรรม

๔. สาระสำคัญ

๔.๑ วัตถุประสงค์

๔.๑.๑ เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๔.๑.๒ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๒ เป้าหมาย

๔.๒.๑ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภาครัฐมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๔.๒.๒ ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้รับบริการ สร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

๔.๓ ขอบเขตการดำเนินงาน

ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญและผู้ปฏิบัติงานในกระทรวง กรม และเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครอบคลุมข้าราชการฝ่ายพลเรือนและปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ครอบคลุมข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทั้งหมด

๔.๔ หลักการ

๔.๔.๑ การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลมาสู่การพัฒนาในระดับบุคคล

๔.๔.๒ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๔.๓ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการสร้างระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset)

๔.๔.๔ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อการทำงานในปัจจุบัน (ร้อยละ ๗๐ ของระยะเวลาการพัฒนา) และการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานในอนาคต (ร้อยละ ๓๐ ของระยะเวลาการพัฒนา)

๔.๔.๕ การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ และการสร้างเครื่องมือและกลไกสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๔.๔.๖ การพัฒนาที่คำนึงถึงความเชื่อมโยงและสอดคล้องประสานระหว่างการพัฒนาบุคลากร การบริหารองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๕ บทบาทและพฤติกรรมที่ความคาดหวังต่อข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เพื่อให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ มีความสอดคล้องกับบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ จึงได้จัดกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ออกเป็น ๖ กลุ่ม พร้อมทั้งได้ระบุ “บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง” ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของแต่ละกลุ่มไว้เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนา รวมทั้งสิ้น ๑๘ บทบาท ใน ๓ ช่วงเวลา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

๔.๖ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อให้สามารถดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามข้อ ๔.๕ ได้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และกลุ่มทักษะด้านดิจิทัลที่ควรส่งเสริมและพัฒนาให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐไว้ ๕ ด้าน ๗ กลุ่มทักษะ ส่วนรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลว่าจะประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะใด และข้าราชการกลุ่มใดควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใดบ้าง ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

๔.๗ แนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

๔.๗.๑ กำหนดให้ “การพัฒนาคณะเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคณะให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

๔.๗.๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน โดยอาจจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการแบบบูรณาการเพื่อสร้างระบบเทคโนโลยีดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันที่เชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน

๔.๗.๓ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นให้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยให้นำสัดส่วนการเรียนรู้แบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ มาปรับใช้ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม)

๔.๗.๔ กำหนดให้การจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ นำแนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยการอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติการ และการเรียนรู้จากผู้อื่น และในการจัดการเรียนรู้ด้วยการอบรมให้กำหนดสัดส่วนการบรรยายไม่เกินร้อยละ ๖๐ และการพัฒนารูปแบบอื่น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการอบรม

๔.๘ แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา

๔.๘.๑ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและหน่วยงานในสังกัด อาทิ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) และสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๔.๘.๒ หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงประจำกระทรวง กรม (Chief Information Officer: CIO) นำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลนี้ ไปดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จในระดับหน่วยงาน

๔.๘.๓ ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ประสานและทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในสังกัด และจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามร่างแนวทาง ฯ นี้ โดยให้สำนักงบประมาณสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วย

๔.๘.๔ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. พัฒนาการบริหารกำลังคนสำหรับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ (Technology Specialist)

๔.๘.๕ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (ค.พ.ร.) สนับสนุนการสร้างและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน โดยระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พิจารณาจัดสรรกรอบอัตราพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อเป็นอัตรากำลังเสริมระยะสั้นให้แก่ส่วนราชการในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และสำนักงบประมาณจัดสรรงบบุคลากรสำหรับการจ้างพนักงานราชการกลุ่มนี้ด้วย

๔.๘.๖ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดทำรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ พร้อมทั้งจัดให้มีการประเมินทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. กำหนด

๔.๘.๗ การผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือการให้บริการโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ การเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างรัฐบาลแบบเปิดตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ประเภทบริหารระดับสูง โดยให้ปลัดกระทรวงหรือตำแหน่งเทียบเท่า อธิบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่า เอกอัครราชทูต และผู้ว่าราชการจังหวัด รายงานผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบที่ ๒ Agenda Based ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

๔.๘.๘ กำหนดให้การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินส่วนราชการ องค์ประกอบที่ ๔ Innovation Based (บังคับ) ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

/และในการ...

และในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาหรือการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีการนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

ทั้งนี้ การดำเนินการตามข้อ ๔.๘.๗ และข้อ ๔.๘.๘ สำหรับหน่วยงานอื่นของรัฐที่ไม่อยู่ในบังคับของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง และการประเมินส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. องค์กรกลางบริหารงานบุคคลหรือองค์กรที่ทำหน้าที่้องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ สามารถพิจารณากำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลโดยนำแนวทางดังกล่าวไปใช้บังคับได้โดยอนุโลม ด้วย

(รายละเอียดตามบันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี และร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่แนบ)

๕. ความเห็นชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และให้นำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ดังกล่าวนำเสนอคณะรัฐมนตรี เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐต่าง ๆ มีแนวทางการดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ในการพัฒนากำลังคนภายใต้กำกับของฝ่ายบริหาร เพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ที่เป็นเอกภาพ และเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานอย่างเป็นบูรณาการและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

๖. ประเด็นและข้อพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

๖.๑ ให้ความเห็นชอบร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามข้อ ๔ เพื่อให้ใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐ

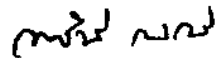
๖.๒ ให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โดยนำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ตามข้อ ๔ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ด้วย

๖.๓ ให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้มีการนำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามข้อ ๔ ไปปรับใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนในสังกัด ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการนำทักษะด้านดิจิทัลที่พัฒนา ไปใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการของรัฐ การสร้างองค์กรภาครัฐที่ทันสมัย การเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน และการสร้างรัฐบาลแบบเปิด ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม ด้วย

๖.๔ ให้สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คณะกรรมการบริหาร
พนักงานราชการ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและหน่วยงานในสังกัด สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การ
มหาชน) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ให้การสนับสนุนการดำเนินงาน งบประมาณ และทรัพยากร
ที่เกี่ยวข้อง ตามร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ตามข้อ ๔ อย่างต่อเนื่อง ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบเรียนนายกรัฐมนตรี เพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นางเมธินี เทพมณี)

เลขาธิการ ก.พ.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๘๕, ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๔๒

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๘๓, ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๕๒



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) โทร.๐ ๒๒๘๘ ๔๑๕๗

ที่ นร ๐๔๐๓ (กร ๖) / ๙๕๕๔

วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

ด้วยสำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลมาเพื่อคณะรัฐมนตรีพิจารณา ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้เห็นชอบแนวทางดังกล่าวแล้ว จึงเห็นควรให้นำเรื่องดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำกราบเรียนนายกรัฐมนตรีเพื่อเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

(นายวิษณุ เครืองาม)

รองนายกรัฐมนตรี

บันทึกเสนอคณะรัฐมนตรี
เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตของคนอย่างแท้จริง และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการและกระบวนการทางสังคม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างสิ้นเชิง อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าวจึงเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศในการวางแนวทางการดำเนินการด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อแก้ไขปัญหาที่สั่งสมมานานและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

๑.๒ ทิศทางการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในระยะยาวตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐^{*} ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ : โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ได้มีการกล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้นวัตกรรม การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ ได้ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี ภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยสู่ “ดิจิทัลไทยแลนด์” หรือประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

^{*} มาตรา ๒๕๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บัญญัติว่า

“ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๑) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

(๒) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ...”

โดยมีการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล (ยุทธศาสตร์ที่ ๔) และการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (ยุทธศาสตร์ที่ ๕) เป็นยุทธศาสตร์สำคัญ

๑.๓ ในการนี้ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนประเทศตามทิศทางการพัฒนาประเทศ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในฐานะหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๘ (๑) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ในการเสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่คณะรัฐมนตรี เกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในด้านการบริหารและการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล รวมถึงการวางแผนกำลังคนและด้านอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทาง ในการดำเนินงาน และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ (๗) แห่งพระราชบัญญัติ ฉบับเดียวกัน ในการจัดทำยุทธศาสตร์ ประสาน และดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ ข้าราชการฝ่ายพลเรือน จึงขอเสนอ “ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล” มาเพื่อให้ข้าราชการ บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการ และ หน่วยงานของรัฐต่าง ๆ ได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบท ของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศในภาพรวม

๒. การดำเนินการ

๒.๑ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๐ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบกรอบแนวคิดการพัฒนาข้าราชการเพื่อสนับสนุน การพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ และได้มีมติกำหนด “จุดเน้นการพัฒนาภาครัฐ” จำนวน ๔ เรื่องที่เห็นควรให้นำ การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมาใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญ ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ได้แก่ (๑) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยง เป็นบูรณาการ และการสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ (๒) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ (๓) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงาน แบบประชารัฐ และ (๔) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒.๒ ในการนี้ เพื่อสนับสนุน “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” สำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกับสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.) และสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.) เตรียมการเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยได้ร่วมกันกำหนด เป้าหมายของการพัฒนา จัดทำกรอบทักษะด้านดิจิทัลที่ควรพัฒนา และจัดเตรียมการประเมินทักษะ ด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยสำนักงาน ก.พ. ดำเนินการจัดทำร่างแนวทางการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ข้าราชการ บุคลากรภาครัฐ ส่วนราชการและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เป็นแนวปฏิบัติ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (สคช.) ศึกษาและ จัดทำรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งจัดคู่มือประเมินทักษะ ด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) (สรอ.)

จัดเตรียมหลักสูตรการพัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐตามร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่กำหนดดังกล่าว

๒.๓ คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๐ และครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณาและมีมติเห็นชอบร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และเห็นชอบให้นำร่างแนวทาง ฯ ดังกล่าวเสนอคณะรัฐมนตรีพิจารณาต่อไป

๓.สาระสำคัญของร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ที่ ก.พ. พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วตามข้อ ๒.๓ มีสาระสำคัญโดยสรุป ดังต่อไปนี้

๓.๑ วัตถุประสงค์

๓.๑.๑ เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๓.๑.๒ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓.๒ เป้าหมาย

๓.๒.๑ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภาครัฐมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๓.๒.๒ ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้รับบริการ สร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

๓.๓ ขอบเขตการดำเนินงาน

ช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญและผู้ปฏิบัติงานในกระทรวง กรม และเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ครอบคลุมข้าราชการฝ่ายพลเรือน และช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ครอบคลุมข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทั้งหมด

๓.๔ หลักการ

๓.๔.๑ การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล มาสู่การพัฒนาในระดับบุคคล

๓.๔.๒ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๓.๔.๓ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการสร้างระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset)

๓.๔.๔ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อการทำงานในปัจจุบัน (ร้อยละ ๗๐ ของระยะเวลาการพัฒนา) และการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานในอนาคต (ร้อยละ ๓๐ ของระยะเวลาการพัฒนา)

๓.๔.๕ การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ และการสร้างเครื่องมือและกลไกสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๓.๔.๖ การพัฒนาที่คำนึงถึงความเชื่อมโยงและสอดประสานระหว่างการพัฒนาบุคลากร การบริหารองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๕ บทบาทและพฤติกรรมที่ความคาดหวังต่อข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เพื่อให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ มีความสอดคล้องกับบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐซึ่งมีความแตกต่างหลากหลาย จึงได้จัดกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา ออกเป็น ๖ กลุ่ม พร้อมทั้งได้ระบุ “บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง” ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของแต่ละกลุ่มไว้เพื่อกำหนดเป็นเป้าหมายของการพัฒนา รวมทั้งสิ้น ๑๘ บทบาท ใน ๓ ช่วงเวลา ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
	ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Developing) *	ปีที่ ๖- ๑๐ (Maturing)
ผู้บริหารระดับสูง (Executive)	ผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ	ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัลภาครัฐ
ผู้อำนวยการกอง (Management)	ผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการงานด้านดิจิทัล	ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร	ผู้ขับเคลื่อนองค์กรแห่งดิจิทัล
ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)	ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย	ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย	นักคิดเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล
ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)	ผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ	ผู้อำนวยการความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ	ผู้นำด้านการบริการภาครัฐ
ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology)	ผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน	ผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร	ผู้สร้างองค์กรอัจฉริยะ

กลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
	ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Developing) *	ปีที่ ๖- ๑๐ (Maturing)
ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)	ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ	ผู้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างชาญฉลาด

หมายเหตุ ๑. *เป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

๒. คำนียามกลุ่มเป้าหมาย และบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของแต่ละกลุ่ม ปรากฏตามเอกสารประกอบ หน้า ๑๔

๓.๖ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อให้สามารถดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามข้อ ๓.๕ ได้กำหนดเป้าหมายการเรียนรู้และกลุ่มทักษะด้านดิจิทัลที่ควรส่งเสริมและพัฒนาให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐไว้ ๕ ด้าน ๗ กลุ่มทักษะ ดังนี้

ด้าน	เป้าหมายการเรียนรู้	กลุ่มทักษะ
๑	รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น	กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)*
๒	เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน	กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมายนโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)*
๓	ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา	กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set)
		กลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)
๔	ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการ และนำองค์กร	กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและการบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set)
		กลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set)
๕	ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์	กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set)

หมายเหตุ *กลุ่มทักษะด้านที่ ๑ และ ๒ เป็นกลุ่มทักษะพื้นฐานที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา

อนึ่ง ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ จะประกอบด้วยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะใด และข้าราชการกลุ่มใดควรได้รับการพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลใดบ้าง ให้เป็นไปตามที่ ก.พ. กำหนด

๓.๗ แนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

๓.๗.๑ กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ได้อย่างรอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระหว่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

๓.๗.๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน โดยอาจจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการแบบบูรณาการเพื่อสร้างระบบเทคโนโลยีดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันที่เชื่อมโยงการทำงาน และข้อมูลข้ามหน่วยงาน

๓.๗.๓ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลของตนเอง และส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่น ให้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยนำสัดส่วนการเรียนรู้แบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ มาปรับใช้ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม)

๓.๗.๔ กำหนดให้การจัดการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ นำแนวทางการเรียนรู้แบบผสมผสานมาปรับใช้ ได้แก่ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้ด้วยการอบรม การเรียนรู้จากการปฏิบัติการ และการเรียนรู้จากผู้อื่น และในการจัดการเรียนรู้ด้วยการ อบรมให้กำหนดสัดส่วนการบรรยาย ไม่เกินร้อยละ ๖๐ และการพัฒนารูปแบบอื่น ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการอบรม

๓.๘ แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา

เพื่อให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาโดยเร็ว เห็นควรให้หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๘.๑ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและหน่วยงานในสังกัด อาทิ สำนักงาน ส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) และสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทาง อิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเพื่อให้ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๓.๘.๒ หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ และผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับสูงประจำกระทรวงกรม (Chief Information Officer: CIO) รับผิดชอบการนำร่างแนวทางการพัฒนา

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลนี้ ไปดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จในระดับหน่วยงาน

๓.๘.๓ ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ ประสานและทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในสังกัด และจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาตามร่างแนวทาง ฯ นี้ โดยให้สำนักงบประมาณสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วย

๓.๘.๔ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. พัฒนาการบริหารกำลังคนสำหรับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ (Technology Specialist)

๓.๘.๕ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (ค.พ.ร.) สนับสนุนการสร้างและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน โดยระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ พิจารณาจัดสรรกรอบอัตราพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อเป็นอัตรากำลังเสริมระยะสั้นให้แก่ส่วนราชการในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และสำนักงบประมาณจัดสรรงบประมาณบุคลากรสำหรับการจ้างพนักงานราชการกลุ่มนี้ด้วย

๓.๘.๖ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดทำรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ พร้อมทั้งจัดให้มีการประเมินทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. กำหนด

๓.๘.๗ การผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานหรือการให้บริการโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ การเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างรัฐบาลแบบเปิดตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือน ประเภทบริหารระดับสูง โดยให้ปลัดกระทรวงหรือตำแหน่งเทียบเท่า อธิบดีหรือตำแหน่งเทียบเท่า เอกอัครราชทูต และผู้ว่าราชการจังหวัด รายงานผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบที่ ๒ Agenda Based ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

๓.๘.๘ กำหนดให้การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินส่วนราชการ องค์ประกอบที่ ๔ Innovation Based (บังคับ) ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป และในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาหรือการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีการนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

ทั้งนี้ การดำเนินการตามข้อ ๓.๘.๗ และข้อ ๓.๘.๘ สำหรับหน่วยงานอื่นของรัฐที่ไม่อยู่ในบังคับของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง และการประเมินส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ สามารถพิจารณากำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลโดยนำแนวทางดังกล่าวไปใช้บังคับได้โดยอนุโลม ด้วย

(รายละเอียดปรากฏตามเอกสารประกอบ)

๕. ประเด็นและข้อพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

สำนักงาน ก.พ. จึงขอเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบตามความเห็นของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ดังต่อไปนี้

๕.๑ ให้ความเห็นชอบร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามข้อ ๓ เพื่อให้ใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐ

๕.๒ ให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โดยนําร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ตามข้อ ๓ มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ด้วย

๕.๓ ให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้มีการนำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามข้อ ๓ ไปปรับใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนในสังกัด ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการนำทักษะด้านดิจิทัลที่พัฒนาไปใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการของรัฐ การสร้างองค์กรภาครัฐที่ทันสมัย การเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน และการสร้างรัฐบาลแบบเปิด ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างเป็นรูปธรรม ด้วย

๕.๔ ให้สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและหน่วยงานในสังกัด สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ให้การสนับสนุนการดำเนินงาน งบประมาณ และทรัพยากรที่เกี่ยวข้อง ตามร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ตามข้อ ๓ อย่างต่อเนื่อง ด้วย

ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑. ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตของคนอย่างแท้จริง และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการและกระบวนการทางสังคม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างสิ้นเชิง อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าว จึงเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศในการวางแนวทางการดำเนินการด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อแก้ไขปัญหาที่สั่งสมมานานและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น การก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง การพัฒนาขีดความสามารถของธุรกิจทั้งภาคเกษตรกรรม การผลิต และการบริการ การแสวงหาและใช้โอกาสจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและอนุภูมิภาค การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคม การพัฒนาศักยภาพกำลังคนของประเทศ การบริหารจัดการสังคมสูงวัย การแก้ปัญหาคอรัปชั่น เป็นต้น

๑.๒. ทิศทางการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในระยะยาวตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐^๑ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ : โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ได้มีการกล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้นวัตกรรม การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมีการเตรียมความพร้อมหลายประการ อาทิ การสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย มีขนาดเพียงพอ และมีค่าบริการไม่สูงกว่าประเทศอื่นในภูมิภาค การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต และการเข้าถึงบริการสาธารณะของ

^๑ มาตรา ๒๕๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ บัญญัติว่า

“ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน

(๑) ให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

(๒) ให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูลเพื่อการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

(๓) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคนภาครัฐให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ ๆ โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน

(๔) ...”

ประชาชนทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกท้องถิ่น อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม การสร้างผู้ประกอบการและธุรกิจดิจิทัลให้เป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลิตภาพของประเทศ การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศ การสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้และผู้ทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนากำลังคน การวิจัย พัฒนา และนวัตกรรมรวมทั้งระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างความพร้อมด้านไอซีทีโดยรวมของประเทศเพื่อยกอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ

๑.๓. คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๐ ได้พิจารณาและเห็นความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชนของภาครัฐ จึงได้มีมติให้กำหนดเรื่อง “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” เป็นหนึ่งในประเด็นจุดเน้นการพัฒนาภาครัฐที่สำคัญที่จะนำการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ มาใช้เป็นกลไกขับเคลื่อนในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

๒. การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันและเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นประเด็นนโยบายที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้นำมากำหนดเป็นหนึ่งในหกยุทธศาสตร์ของการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี^๖ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ ภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ “ดิจิทัลไทยแลนด์” หรือประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

๒.๑ ความหมาย

“การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” ได้มีการให้คำนิยามไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ ของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมว่าหมายถึงความถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ สร้างบริการของรัฐที่มีธรรมาภิบาลที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา สามารถหลอมรวมการทำงานภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว มีการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลและความมั่นคงของชาติ ผ่านการจัดเก็บ รวบรวม และแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีมาตรฐาน และในท้ายที่สุดภาครัฐจะเปลี่ยนเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการสร้าง

^๖แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

บริการสาธารณะโดยเอกชนและประชาชนเรียกว่า บริการร่วมกันตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล (Universal design) ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจการปกครอง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างสมบูรณ์

จากความหมายของการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลดังกล่าว สามารถสรุปคุณลักษณะของรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยได้ ๔ ประการ ได้แก่

๑) E-government หรือ Electronic Government หมายถึง รัฐบาลซึ่งนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ เพิ่มความโปร่งใส และความน่าเชื่อถือ^๑

๒) Connected Government หมายถึง E-government ที่ถูกพัฒนาถึงขั้นที่ทำให้หน่วยงานภาครัฐอย่างน้อยที่สุด ๒ หน่วยงาน สามารถเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน โดยไม่ยึดติดกับขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบตามพันธกิจของหน่วยงาน แต่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง และมีเป้าหมายในการส่งมอบบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน รูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ด้านดิจิทัลระหว่างหน่วยงาน (Digital interaction) มีหลายรูปแบบ อาทิ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับรัฐบาล (C2G) ระหว่างรัฐบาลกับหน่วยงานภาครัฐ (G2G) ระหว่างภาครัฐกับประชาชน (G2C) และระหว่างภาครัฐและภาคธุรกิจ (G2B)^๒

๓) Open Government^๓ หมายถึง รัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบกระบวนการ วิธีการดำเนินงาน รวมถึงเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ของภาครัฐ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการสร้างสังคมประชาธิปไตย สร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นและศรัทธาในหมู่ประชาชน

๔) Smart Government หมายถึง รัฐบาลที่มีการนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมาปรับใช้กับการดำเนินงานและการให้บริการต่าง ๆ ของรัฐบาล^๔

๒.๒ ทิศทางและแนวทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

ในการพัฒนาภาครัฐของไทยให้ไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลให้มีคุณลักษณะตามข้อ ๒.๑ นั้น คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๗๙) ตามที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้นำเสนอ โดยในแผนดังกล่าวได้มีการกล่าวถึงภูมิทัศน์ของการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และเป้าหมายการพัฒนารัฐบาล เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ เพื่อไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ไว้ ๔ ระยะซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทิศทางของการพัฒนาที่ชัดเจน ดังนี้

^๑ให้คำนิยามโดยธนาคารโลก (World Bank)

^๒กล่าวไว้ในเอกสารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง “วาระพัฒนาที่ ๘ : การปฏิรูประบบข้อมูลเพื่อการพัฒนาประเทศ” (สิงหาคม ๒๕๕๘) หน้า ๑๒ และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม หน้า ๘๑๗

^๓ให้คำนิยามโดยองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)

^๔กล่าวไว้ใน (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) หน้า ๑๒

ระยะการ พัฒนา	ระยะที่ ๑ Digital Foundation (๑ ปี ๖ เดือน)	ระยะที่ ๒ Digital Thailand I: Digital Inclusion (๕ ปี)	ระยะที่ ๓ Digital Thailand II: Full Transformation (๑๐ ปี)	ระยะที่ ๔ Global Digital Leadership (๑๐ - ๒๐ ปี)
ด้านการพัฒนา ภูมิทัศน์ดิจิทัล ของไทย ในระยะ ๒๐ ปี	ประเทศไทยลงทุน และสร้างรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	ทุกภาคส่วนของประเทศไทยมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลตามแนวทางประชารัฐ	ประเทศไทยก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ	ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและคุณค่าทางสังคมอย่างยั่งยืน
รัฐบาล	หน่วยงานรัฐมีการทำงานที่เชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงาน	การทำงานระหว่างภาครัฐจะเชื่อมโยงและบูรณาการเหมือนเป็นองค์กรเดียว	รัฐจัดให้มีบริการที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนเปิดเผยข้อมูลและให้ประชาชนมีส่วนร่วม	เป็นผู้นำในภูมิภาคด้านรัฐบาลดิจิทัลทั้งทางการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน
เศรษฐกิจ	การทำธุรกรรมผ่านระบบดิจิทัล คล่องตัว และติดอาวุธดิจิทัลให้ SMEs วิสาหกิจชุมชน เกษตรกร ให้มาอยู่บนระบบออนไลน์ พร้อมทั้งวางรากฐานให้เกิดการลงทุนในคลัสเตอร์ดิจิทัล	ภาคเกษตร การผลิตและบริการ เปลี่ยนมาทำธุรกิจด้วยดิจิทัลและข้อมูล ตลอดจนดิจิทัล digital Technology Startup และคลัสเตอร์ดิจิทัลเริ่มมีบทบาทในระบบเศรษฐกิจไทย	ภาคเกษตร การผลิตและบริการแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรมดิจิทัลและเชื่อมโยงไทยสู่การค้าในระดับภูมิภาคและระดับโลก	กิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกกิจกรรมเชื่อมต่อภายในและระหว่างประเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล นำประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง
สังคม	ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและบริการพื้นฐานของรัฐอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	ประชาชนเชื่อมั่นในการใช้ดิจิทัล และเข้าถึงบริการการศึกษา สุขภาพ ข้อมูล และการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านดิจิทัล	ประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี/ข้อมูลทุกกิจกรรมในชีวิตประจำวัน	เป็นประเทศที่ไม่มีความเหลื่อมล้ำด้านดิจิทัลตลอดจนชุมชนใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตนเอง

ที่มา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สำหรับแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลนั้น แผนพัฒนาดิจิทัลฯ ฉบับดังกล่าว ได้กล่าวถึงการดำเนินงานทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนองค์กรและการพัฒนา “กำลังคน” ให้ความพร้อมไว้ใน ๒ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกัน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล กำหนดแผนงานหลักไว้ ๔ เรื่อง ได้แก่ (๑) จัดให้มีการบริการอัจฉริยะ (Smart Service) ที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน หรือผู้ใช้บริการ (citizen driven) (๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล (๓) สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (Open data) และให้ประชาชนมีส่วนร่วม

กับกระบวนการทำงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ และ (๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่ที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล กำหนดแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานรวมถึงบุคลากรภาครัฐ ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าสินค้าและบริการได้เท่าทันความต้องการของผู้รับประโยชน์ (๒) การพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ในอนาคต ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ (๓) การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของรัฐ ให้มีความเข้าใจและสามารถวางแผนยุทธศาสตร์ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจขององค์กรที่สอดคล้องกับสถาปัตยกรรมองค์กรของหน่วยงาน ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กรและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ

๒.๓ ความพร้อมของภาครัฐไทย

ในบริบทของประเทศไทยในปัจจุบัน ภาครัฐถือเป็นแกนหลักในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยที่ผ่านมา ภาครัฐของไทยได้มีการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและรูปแบบการทำงานของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีความทันสมัยและยกระดับการให้บริการประชาชนมาอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชน

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาที่เกิดขึ้นผลอย่างเป็นรูปธรรมยังคงจำกัดอยู่ในวงแคบ การบริหารจัดการภาครัฐในภาพรวมยังคงมีปัญหาในเรื่องประสิทธิภาพ” การบริการประชาชนมีความล่าช้าและยังไม่ได้

¹ World Economic Forum ได้จัดทำรายงานขีดความสามารถในการแข่งขันโลก (Global Competitiveness Index) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ (ค.ศ. 2015 - 2016) โดยระบุว่าประเทศไทยได้รับการจัดอันดับในภาพรวมอยู่ที่อันดับ ๓๔ จาก ๑๓๘ ประเทศ หรือได้คะแนนรวม ๔.๖ คะแนนจาก ๗ คะแนน และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยชี้วัด ๓ กลุ่ม ๑๒ ด้าน พบว่าประเทศไทย ได้คะแนน ดังนี้

(๑) ด้านปัจจัยพื้นฐาน (Basic Requirement) ประกอบด้วย ๔ ด้าน ได้แก่ สถาบัน (Institution) ๓.๗ คะแนน โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) ๔.๔ คะแนน เศรษฐกิจมหภาค (Macroeconomic Environment) ๖.๑ คะแนน สุขภาพและการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Health and Primary Education) ๕.๕ คะแนน

(๒) ด้านปัจจัยยกระดับประสิทธิภาพ (Efficiency Enhancers) ประกอบด้วย ๖ ด้าน ได้แก่ การศึกษาขั้นสูงและการฝึกอบรม (Higher Education and Training) ๔.๕ คะแนน ประสิทธิภาพของตลาดสินค้า (Good Market efficiency) ๔.๗ คะแนน ประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน (Labor Market Efficiency) ๔.๒ คะแนน การพัฒนาตลาดการเงิน (Financial Market Development) ๔.๔ คะแนน ความพร้อมด้านเทคโนโลยี (Technology Readiness) ๔.๓ คะแนน ขนาดของตลาด (Market Size) ๕.๒ คะแนน

(๓) ด้านปัจจัยนวัตกรรมและความเชี่ยวชาญทางธุรกิจ (Innovation and Sophistication Factors) ประกอบด้วย ๓ ด้าน ได้แก่ ความเชี่ยวชาญทางธุรกิจ (Business Sophistication) ๔.๓ คะแนน และนวัตกรรม (Innovation) ๓.๔ คะแนน

มาตรฐานสากล และปัญหาคอร์รัปชันขยายตัวในวงกว้าง” สำหรับความพร้อมของภาครัฐในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้นั้น ประเทศไทยถือว่าได้มีการพัฒนาไปได้รวดเร็วระดับหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากผลการจัดอันดับความพร้อม ของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในรายงาน UN e-Government Readiness Ranking 2016 (พ.ศ. ๒๕๕๙) ที่ประเทศไทยได้รับการจัดให้อยู่ในอันดับที่ ๗๗ จาก ๑๙๓ ประเทศ โดยได้คะแนนประเมินอยู่ที่ ๐.๕๕๒๒ คะแนน เลื่อนขึ้นจากอันดับที่ ๑๐๒ ในปี ค.ศ. 2014 (พ.ศ. ๒๕๕๗) คะแนน ๐.๕๖๓๑ แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับ ประเทศอื่น ๆ ประเทศไทยยังได้รับการจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่ได้คะแนนระดับปานกลาง (World Average) และเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน ประเทศไทยมีความพร้อมอยู่ในระดับที่ ๔ รองจาก ประเทศสิงคโปร์ (อันดับ ๔) ประเทศมาเลเซีย (อันดับ ๖๐) และประเทศฟิลิปปินส์ (อันดับ ๗๑)

เมื่อพิจารณาจากผลการสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล หน่วยงาน ภาครัฐระดับกรม ประจำปี ๒๕๕๙ จัดทำโดยสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)^{๑๐} ที่ได้ประเมิน แนวโน้มการพัฒนาเชิงดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐใน ๔ เรื่อง พบว่า หน่วยงานของรัฐมีแนวโน้มการพัฒนา Open Government สูงที่สุด (๖๗ คะแนน) รองลงมา ได้แก่ E-Government (๕๙ คะแนน), Joint-up Government หรือ Connected Government (๕๒ คะแนน) และ Smart Government (๕๐ คะแนน) ตามลำดับ โดยในการพัฒนา Open Government นั้น หน่วยงานต่าง ๆ มีการสื่อสารและให้ความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ และมีการเปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์ของทางราชการ (Open Data) มาก (๘๔ คะแนน) ส่วนการพัฒนา E-Government หน่วยงานสามารถดำเนินการลดกระดาษ (Digitalization of Documents and Services) ได้เห็นผลมากที่สุด (๙๑ คะแนน)

อย่างไรก็ตาม ในการสร้างให้เกิด Connected Government แม้ว่าที่ผ่านมาหน่วยงานต่าง ๆ จะมีการแลกเปลี่ยน/ใช้ข้อมูลกับหน่วยงานอื่น (Inter-operability) มากในระดับหนึ่ง (๘๑ คะแนน) แต่ในเชิง โครงสร้างระบบสารสนเทศภาครัฐยังไม่มีบูรณาการเชื่อมต่อกันเท่าที่ควร การเก็บข้อมูลภาครัฐยังขาด ความเป็นเอกภาพ มีความซ้ำซ้อนและไม่สมบูรณ์ การใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐมีไม่มากนัก

อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียนแล้ว พบว่า ประเทศไทยได้รับการจัดให้อยู่ในอันดับที่ ๓ รองจาก สิงคโปร์ อันดับสอง คะแนน ๕.๗๒ และมาเลเซีย อันดับที่ ๒๕ คะแนน ๕.๑๖

^{๑๑}ธนาคารโลกรายงานว่าปี พ.ศ. ๒๕๖๐ (ค.ศ. 2017) ประเทศไทยมีคะแนนความง่ายในการประกอบธุรกิจ (Ease of Doing Business) อยู่ที่อันดับ ๔๖ จาก ๑๙๑ ประเทศ

^{๑๒}จากผลการประเมินขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) พบว่า ประเทศไทยถูกจัดอันดับ การรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index: CPI) จากปี พ.ศ. ๒๕๕๙ (ค.ศ.2016) อยู่ในอันดับที่ ๗๖ (คะแนนร้อยละ ๓๘) เป็นอันดับที่ ๑๐๑ (คะแนนร้อยละ ๓๕) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ (ค.ศ. 2017) จากการจัดอันดับทั้งหมด ๑๖๘ ประเทศทั่วโลก

^{๑๓}ผลการสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐระดับกรม ประจำปี ๒๕๕๙ เป็นการสำรวจและ ติดตามการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลใน ๖ มิติ ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โครงสร้างพื้นฐานที่มี ความมั่นคงปลอดภัยและประสิทธิภาพ ระบบบริการจัดการภายในในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ด้านดิจิทัล การบริการภาครัฐที่สะดวกและเข้าถึงได้ง่าย เทคโนโลยีอัจฉริยะและการนำมาใช้ การสำรวจใช้วิธีการจัดส่ง แบบสอบถามโดยให้หน่วยงานระดับกรมเป็นผู้ประเมินตนเอง ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มีหน่วยงานภาครัฐระดับกรมที่ตอบ แบบสอบถาม จำนวน ๒๗๒ หน่วยงาน จำแนกเป็นหน่วยงานของรัฐ ๑๔๖ หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ ๔๗ หน่วยงาน และองค์การมหาชน/ หน่วยงานอิสระ ๗๙ หน่วยงาน

ส่งผลให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายที่สูงและไม่สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจของฝ่ายบริหารได้ ประชาชนผู้รับบริการต้องยื่นข้อมูลซ้ำ ๆ เพื่อขอรับบริการ ทำให้ใช้เวลาในการให้บริการมากและมีภาระค่าใช้จ่ายที่สูง ในขณะที่ไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มแก่หน่วยงานภาครัฐและประชาชน^{๗๗}

ส่วนการพัฒนา Smart Government นั้น จำเป็นต้องเร่งพัฒนาและนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมาใช้โดยเร็ว โดยเฉพาะการนำระบบ E-Service มาให้บริการและสร้างการมีส่วนร่วมกับประชาชน (๔๐ คะแนน) การนำข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้ประกอบการทำงาน (๓๖ คะแนน) และ การใช้เทคโนโลยีการเชื่อมต่อของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) เพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานและการให้บริการภาครัฐ (๒๔ คะแนน)

๒.๔ ความพร้อมของบุคลากรภาครัฐ

โดยที่ในระยะเริ่มต้นของการขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลให้บรรลุความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความพร้อมของบุคลากรภาครัฐใน ๒ กลุ่ม ได้แก่ (๑) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่มีความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐผู้ซึ่งสามารถกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบาย รวมถึงรูปแบบและกระบวนการทำงานขององค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และ (๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialists) ผู้ซึ่งมีทักษะที่เหมาะสมที่จะสนับสนุนการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการทำงานและการให้บริการของหน่วยงาน

อย่างไรก็ตาม “ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ” ในปัจจุบันยังมีจำนวนไม่มากนัก ดังจะเห็นได้จากจำนวนหน่วยงานภาครัฐที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหลัก (Core Business Process) และการให้บริการประชาชนพร้อมทั้งสร้างความเชื่อมโยงด้านข้อมูลและการให้บริการระหว่างหน่วยงานด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มรูปแบบและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม มีไม่มากนัก และเมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้บริหารระดับสูงภาครัฐที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในกระทรวง/กรมต่าง ๆ พบว่า มีผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรในลักษณะดังกล่าว อาทิ หลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (Chief Information Officer : CIO) และยังคงอยู่ในราชการ เพียง ๑๑๘ คน^{๗๘} จากจำนวนผู้บริหารทั้งหมด ๑,๑๐๑ คน^{๗๙} หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๒ ของจำนวนผู้บริหารระดับสูงภาครัฐทั้งหมดเท่านั้น นอกจากนี้ จากผลการสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐระดับกรม ประจำปี ๒๕๕๙ พบว่า หน่วยงานภาครัฐยังขาดการเตรียมบุคลากรเพื่อสานต่อภารกิจของผู้นำด้านดิจิทัลของหน่วยงาน (Leadership Continuity Plan ๕๑ คะแนน) หากภาครัฐไม่เร่งสร้างและเตรียมบุคลากรกลุ่มนี้ การขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลอาจชะงักงันและไม่เกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวัง

^{๗๗} กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, พฤษภาคม ๒๕๕๙, หน้า ๒๑

^{๗๘} ข้อมูลผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (Chief Information Officer : CIO) ของสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

^{๗๙} ข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น และระดับสูง จากโปรแกรมระบบสารสนเทศกำลังคนภาครัฐ ๒๕๕๘ (GMIS) สำนักงาน ก.พ.

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างบุคลากรภาครัฐในปัจจุบัน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในราชการพลเรือน (ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และตำแหน่งเจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์) มีจำนวนน้อยมากมีเพียง ๒,๓๓๔ ตำแหน่ง^{๓๔} หรือร้อยละ ๐.๕๘ ของจำนวนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด เท่านั้น และเมื่อพิจารณาการกระจายตัวของบุคลากรในระดับองค์กร พบว่า ส่วนราชการ (กรม) หนึ่งจะมีผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ประมาณ ๑ – ๑๕ คน หรือเฉลี่ยประมาณ ๗ คน (Median)^{๓๕} และเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจหลักของส่วนราชการเท่านั้น อีกทั้งเมื่อพิจารณาศักยภาพและขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ พบว่ายังขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มด้านเทคโนโลยีและขาดทักษะในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชน ดังจะเห็นได้จากการที่หน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ ๗๕) มีความต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ด้าน ICT ภาครัฐหรือ Network Security และโปรแกรมเมอร์ รองลงมาต้องการเว็บมาสเตอร์; System Administration/Database Officer; System Analysis; Graphic Design; และ Business Analyst ตามลำดับ^{๓๖}

สำหรับความพร้อมของบุคลากรภาครัฐกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Users) ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนนั้น พบว่า บุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ยังขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเอง และขาดศักยภาพการปรับตัวให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลทำให้ไม่สามารถตอบสนองการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน และความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการจากภาครัฐด้วยช่องทางที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๓๗}

๓. การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของไทยให้มีความรอบรู้ มีการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความพอประมาณ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมีคุณธรรม ก.พ. ในการประชุมครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๖๐ ได้มีมติเห็นชอบกรอบแนวคิดการพัฒนาข้าราชการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ ๕ ประการ ดังนี้

๓.๑ การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการพัฒนาประเทศมาสู่การพัฒนาในระดับบุคคลและการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำ “จุดเน้นการพัฒนาภาครัฐ” ที่ ก.พ. กำหนด มากำหนดเป็น “คุณลักษณะของข้าราชการสำหรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ” และกลุ่มของความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนาสำหรับข้าราชการกลุ่มต่าง ๆ

^{๓๔} ข้อมูลกำลังคนภาครัฐ ปี ๒๕๕๘ สำนักงาน ก.พ.

^{๓๕} ข้อมูลจากโปรแกรมระบบสารสนเทศกำลังคนภาครัฐ ๒๕๕๘ สำนักงาน ก.พ.

^{๓๖} ผลการสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐระดับกรม ประจำปี ๒๕๕๙

^{๓๗} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔”, หน้า ๖๐

๓.๒ การพัฒนาข้าราชการเพื่อสนับสนุนการดำเนินบทบาทการเป็นผู้นำ (Leadership Role) และบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ของข้าราชการ ๔ กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หัวหน้างาน/โครงการ และผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น ๆ

๓.๓ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ในอนาคต รวมถึงการปลูกฝังทัศนคติที่ต้งามให้แก่บุคคล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของชาติและประชาชนมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน

๓.๔ การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายไม่จำกัดเฉพาะการฝึกอบรม การเรียนรู้เพื่อให้ สามารถปฏิบัติได้จริง และการเรียนรู้ที่มีการกำกับติดตามเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบ

๓.๕ การพัฒนาระบบและเครื่องมือเพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างกลไกที่จะพัฒนาข้าราชการให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตแบบยั่งยืน อาทิ การสร้างบรรยากาศและ ชุมชนการเรียนรู้ (Learning Environment and Learning Community) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Incentives) การนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการพัฒนา รวมถึงการเชื่อมโยงกลไกการพัฒนากับกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลระบบต่าง ๆ อาทิ การวางแผนและ การเตรียมกำลังคนเพื่ออนาคต การสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเพื่อพัฒนาข้าราชการตามแนวคิดดังกล่าวมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ก.พ. ได้พิจารณากำหนด “จุดเน้นการพัฒนาภาครัฐ” ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Learning and Development) เป็นกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนา ในระยะ ๔ - ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) จำนวน ๔ เรื่อง ได้แก่

- (๑) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)
- (๒) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยง เป็นบูรณาการ และการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบ (Creating Alignment and Accountability)
- (๓) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ (Driving Innovation)
- (๔) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ (Creating Partnership and Relationship)

๔. ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วน ของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้ แนวคิด “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” จึงได้กำหนด “แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระยะ ๕ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ดังนี้

๔.๑ วัตถุประสงค์

๔.๑.๑. เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญ ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๔.๑.๒. ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๒ เป้าหมาย

๔.๒.๑. ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภาครัฐมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

(๑) ผู้บริหารระดับสูง (Executive)

เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๒) ผู้อำนวยการกอง (Management)

เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแล ให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)

เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบดิจิทัล

(๔) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)

เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้างความเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๕) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist)

เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐ ไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(๖) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)

เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๒.๒ ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้รับบริการ สร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

๔.๓ ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานและการให้บริการของหน่วยงานให้มีความทันสมัยเป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ รวมทั้งมีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงานและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง (G2G) ระหว่างภาครัฐกับเอกชน (G2B) และระหว่างภาครัฐกับประชาชน (G2C) ในลักษณะ Connected Government รวมทั้งเป็นหน่วยงานที่มีการเปิดเผยข้อมูลที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด

อนึ่ง การดำเนินงานตาม (ร่าง) แนวทางนี้ จะมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ และสนับสนุนการจัดอันดับประเทศในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(๑) อันดับความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจโลกของประเทศไทย จัดทำโดยสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีอันดับสูงสุด ๒๕ อันดับแรกของโลก (ปี ๒๕๕๙ ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๓๔ จาก ๑๓๘ ประเทศ ได้คะแนน ๔.๖๔ จาก ๗ คะแนน)

(๒) อันดับความง่ายในการประกอบธุรกิจ จัดทำโดย The World Bank อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีอันดับสูงสุด ๔๐ อันดับแรกของโลก หรืออันดับ ๒ ของอาเซียน (ปี ๒๕๖๐ อยู่ในอันดับที่ ๔๙ จาก ๑๙๐ ประเทศ ได้คะแนน ๗๑.๔๒ จาก ๑๐๐ คะแนน)

(๓) อันดับ E-Government Ranking ของประเทศไทย จัดทำโดย UN ดีขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๕ (ปี ๒๕๕๙ ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๗๗ จาก ๑๙๓ ประเทศ ได้คะแนน ๐.๕๕๒๒)

(๔) อันดับ The Networked Readiness Index ของประเทศไทย จัดทำโดยสภาเศรษฐกิจโลก (World Economic Forum) อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีอันดับสูงสุด ๕๕ อันดับแรกของโลก (ปี ๒๕๕๙ ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๖๒ จาก ๑๓๙ ประเทศ ได้คะแนน ๔.๒)

(๕) อันดับ Open Data Index จัดทำโดย Open Knowledge International อยู่ในกลุ่มประเทศที่มีอันดับสูงสุด ๓๐ อันดับแรกของโลก (ปี ๒๕๕๘ ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๔๒ จาก ๑๒๒ ประเทศ ได้คะแนนร้อยละ ๓๙)

๔.๔ ขอบเขตการดำเนินงาน

เพื่อให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ในช่วงระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ เห็นควรกำหนดขอบเขตความครอบคลุมของการส่งเสริมและจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เป็น ๓ ระยะ ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒	ครอบคลุมข้าราชการพลเรือนสามัญและ ผู้ปฏิบัติงานในกระทรวง กรม และเจ้าหน้าที่ หน่วยงานของรัฐ
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ครอบคลุมข้าราชการฝ่ายพลเรือน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕	ครอบคลุมข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๔.๕ หลักการ

๔.๕.๑ การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล มาสู่การพัฒนาในระดับบุคคล โดยการส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับทิศทางและการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและการให้บริการภาครัฐ รวมถึงการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลเพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและแผนพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

๔.๕.๒ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการสร้างและพัฒนาผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ (Digital Government Leader) การเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และการยกระดับ

ขีดความสามารถของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการของรัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการยกระดับงานของภาครัฐเป็นงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น (High Value Job)

๔.๕.๓ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการสร้างระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) โดยการปลูกฝังบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกันให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกระดับ อาทิ การพร้อมรับปรับเปลี่ยน (Adaptability) การเปิดรับความคิด ทำหายสิ่งใหม่ แสวงหาโอกาสอย่างเหมาะสม (Explorers Mind) การทำงานแบบสอดประสานและสร้างความร่วมมือ แลกเปลี่ยนแบ่งปัน (Collaborative) แบ่งอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบร่วมกัน (Empowerment and Shared Responsibility) และการให้อิสระทางความคิดในแบบ Growth Mindset

๔.๕.๔ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อการทำงานในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานในอนาคต โดยการพัฒนาทักษะและความสามารถ (Skills and Abilities) เพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทและลักษณะงานที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความเข้าใจ (Understanding) และประสบการณ์ (Experience) เพื่อการปฏิบัติงานตามบทบาทและลักษณะงานที่คาดว่าจะได้รับมอบหมายในอนาคต ในสัดส่วน ๗๐ : ๓๐

๔.๕.๕ การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย (อาทิ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการฝึกอบรม การเรียนรู้จากการสอนงาน การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ และการเรียนรู้จากผู้อื่น) การเรียนรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริง และการเรียนรู้ที่มีการกำกับติดตามเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน ต่อเนื่องและเป็นระบบ และการพัฒนาเพื่อสร้างเครื่องมือและกลไกสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง อาทิ การประเมินและรับรองทักษะด้านดิจิทัล การกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Development Roadmap) การสร้างบรรยากาศและชุมชนการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการพัฒนา และการให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมในกระบวนการเรียนรู้

๔.๕.๖ การพัฒนาที่คำนึงถึงความเชื่อมโยงและสอดประสาน (Inter System Alignment) ระหว่างการพัฒนาบุคลากร การบริหารองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล

๔.๖ บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๔.๖.๑ ในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐจำนวน ๖ กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้อำนวยการกอง (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology) และผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) บุคลากรเหล่านี้มี “บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง” ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ ใน ๓ ระยะ ดังนี้

บทบาทที่ความคาดหวังต่อข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล
ทิศทางและแนวโน้มนโยบายเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ

ทิศทางแนวโน้ม	ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Develop)	ปีที่ ๖ - ๑๐ (Maturity)
ทิศทางการพัฒนาวิสาหกิจดิจิทัล ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	หน่วยงานรัฐมีการเตรียมพร้อมผู้เกี่ยวข้อง และบูรณาการข้อมูลภายใน ส่วนราชการระดับกระทรวง หรือหน่วยงานภายในหน่วยงานของรัฐ	หน่วยงานรัฐมีการทำงานที่เชื่อมโยงและ บูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงานปรับปรุง กระบวนการ วิธีการดำเนินงานใหม่	การทำงานระหว่างภาครัฐ จะเชื่อมโยงและบูรณาการ เหมือนเป็นองค์กรเดียว
แนวโน้มการปรับเปลี่ยนองค์กร	การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและ การให้บริการประชาชน (Work and Service Process Redesign)	การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ขององค์กร (Organizational Operation Reform)	การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Organization Value and Culture Creation)
แนวโน้มการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล	- การเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (Readiness Preparation) - การจัดเตรียมนโยบายและแผนปฏิบัติการเพื่อการ ปรับเปลี่ยนองค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ (Digital Transformation Policy and Action Plan) - การพัฒนากระบวนการทำงานแบบอัจฉริยะ ด้วยการ เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐกับหน่วยงานภาครัฐ ระยะ เริ่มต้น Smart Operation (Initially G2G) - การพัฒนาบริการภาครัฐแบบอัจฉริยะ ด้วยการพัฒนาการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐกับ ประชาชน ระยะเริ่มต้น (Smart Citizen Centric Service- Initially G2C) - การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (Open Data)	- การพัฒนารูปแบบทำงานที่เป็นนวัตกรรม ด้วยการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยกัน เอง (Innovative Operation - Partially G2G) - การพัฒนาบริการภาครัฐที่มีประชาชน เป็นศูนย์กลางที่เป็นนวัตกรรม ที่มีการ เชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน (Innovative Citizen Centric Service - Partially G2C) - การเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วม (Open Government)	- การสร้างรูปแบบการทำงานที่สร้าง คุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ (Creative Co-Creation Operation - Optimize G2G) - การพัฒนาบริการภาครัฐที่สร้างคุณค่า ร่วมกันระหว่างภาครัฐกับประชาชน (Creative Co-creation Citizen Centric - Optimize G2C / G2B) - การส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ (E-participation)

บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Develop)*	ปีที่ ๖ - ๑๐ (Maturity)
ผู้บริหารระดับสูง (Executive)	ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับ กระทรวง กรม จังหวัด หรือหน่วยงานในต่างประเทศ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า รับผิดชอบการกำหนดนโยบายและทิศทางองค์กร และกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาท ภารกิจที่กำหนด อาทิ ปลัดกระทรวง รอง ปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการจังหวัด เอกอัครราชทูต อัครราชทูต	เป็นผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและแนวทางการให้บริการ (Work/Service Process) ปรับปรุง เทคโนโลยีและเตรียมการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับคุณภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการ ของภาครัฐ ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับ ประชาชน และส่งเสริมให้เกิดการ เปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ สาธารณะ รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูล และ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ กำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กรด้วย	เป็น ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถ กำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระต้นและผลักดันให้ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน (How an organization operates) หรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์ นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยง ระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่ เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูล และเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจกำหนด นโยบายหรือทิศทางองค์กร รวมทั้ง สร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ ด้วย	เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้าน ดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิด การปรับเปลี่ยนกระบวนการ และการ สร้างสรรคนวัตกรรม เพื่อการ พัฒนางานภาครัฐที่มีมูลค่าสูง (High Value Jobs) พัฒนาการ ทำงานและการบริการภาครัฐที่สร้าง คุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐ กับประชาชน มีการเชื่อมโยงและ บูรณาการภาครัฐเสมือนเป็นองค์กร เดียวเป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

หมายเหตุ *เป้าหมายของการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

กลุ่มเป้าหมาย		บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Develop)*	ปีที่ ๖ - ๑๐ (Maturity)
ผู้อำนวยการกอง (Management)	ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ระดับกอง หรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนาจการ หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ซึ่งรับผิดชอบการนำนโยบายจากฝ่ายบริหารไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และควบคุม กำกับการทำงานของหน่วยงานให้ เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ อาทิ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ ในส่วนกลาง ส่วนกลางที่ตั้ง ในส่วนภูมิภาค และส่วนภูมิภาค	เป็นผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงาน ดิจิทัลในกระบวนการทำงานหรือการ ให้บริการ สามารถนำนโยบายและ ทิศทางองค์กรจากผู้บริหารระดับสูง มากำหนดเป็นแนวทางและแผนการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ทบทวนและ พัฒนากลุ่มกระบวนการ วิธีการทำงาน หรือการบริการให้สามารถรองรับการ เชื่อมโยงข้อมูลและการให้บริการ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน และ มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ สาธารณะ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้	เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้าน ดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสาร นโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแล ให้เกิด การปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการขององค์กร ให้มี ความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้ง สนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยง ระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน	เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรแห่งดิจิทัล ที่สนับสนุนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างบรรยากาศการทำงานใน รูปแบบดิจิทัล ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาผลงานภาครัฐ ที่มีมูลค่าสูงขึ้น (High Value Jobs) พัฒนาการทำงานและการบริการ ภาครัฐที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่าง หน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และ ระหว่างภาครัฐกับประชาชน มีการ เชื่อมโยงและบูรณาการภาครัฐเสมือน เป็นองค์กรเดียว เป็นภาครัฐที่เปิดให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็ม รูปแบบ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Develop)*	ปีที่ ๖ - ๑๐ (Maturity)
ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)	<p>ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ในทางวิชาการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีลักษณะงานอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) งานจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรการ มาตรฐาน กฎเกณฑ์ หลักปฏิบัติ หรือจัดทำร่างงบประมาณ</p> <p>(๒) งานด้านการศึกษา ค้นคว้าวิจัย หรือจัดทำผลงานทางวิชาการ ตำรา หลักสูตร สิ่งประดิษฐ์ หรือข้อสรุปเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง</p> <p>(๓) งานให้คำปรึกษาโดยใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงาน</p>	<p>เป็น ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย ที่สามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูล รวมถึงเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการนำเสนอทางเลือกเชิงนโยบาย การกำหนดแผนงาน โครงการ ข้อเสนอทางวิชาการ ที่สอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์องค์กร รวมทั้งมีความเข้าใจระบบข้อมูล สามารถจัดเก็บ ข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถนำมาแลกเปลี่ยนหรือเรียกใช้ได้อย่างสะดวก</p>	<p>เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยง และบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงาน ภาครัฐด้วยตนเอง และระหว่างภาครัฐ กับประชาชน อย่างเป็นระบบ และ เป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในรูปแบบดิจิทัล</p>	<p>เป็น นักคิดเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อต่อยอดและสร้างสรรค์ นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาและสร้างงานภาครัฐที่มีคุณค่าสูง (High Value Jobs) รวมทั้งสามารถสร้างสรรค์และ ออกแบบระบบการบริหารจัดการ กระบวนการ ระบบการให้บริการ ที่สนับสนุนการพัฒนาการทำงาน ภาครัฐที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน มีการเชื่อมโยงและบูรณาการภาครัฐเสมือน เป็นองค์กรเดียว เป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม อย่างเต็มรูปแบบ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p>

บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง				
กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Develop)*	
ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการให้บริการ ซึ่งปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ ภายในหรือภายนอกหน่วยงาน หรือแก่ประชาชน และเอกชน ลักษณะงานที่ปฏิบัติของกลุ่มนี้ เป็นงานที่ต้องมีการติดต่อ สื่อสาร หรือปฏิสัมพันธ์กับผู้รับบริการโดยตรง โดยจะเป็นงานที่ใช้ความรู้ทางวิชาการเพื่อปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ ก็ได้	เป็นผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน หรือผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ทั้งที่เป็นบริการหลักของหน่วยงาน และการบริการของหน่วยงานอื่นที่มีการเชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพการบริการที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัล ภาครัฐ ที่สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ อำนาจในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์ นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้าง ความเชื่อมโยงการบริการข้าม หน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม	ปีที่ ๖ - ๑๐ (Maturity) เป็นผู้ดำเนินการบริการภาครัฐ ที่ร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาการบริการภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับ สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างภาครัฐด้วยกันเอง และภาครัฐกับประชาชน มีการเชื่อมโยงและบูรณาการบริการ ภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว ไม่ถูกจำกัดด้วยเวลา สถานที่ ภาษา มีความโปร่งใสเป็นธรรม และเปิดให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย		บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Develop)*	ปีที่ ๖ - ๑๐ (Maturity)
ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist)	ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือตำแหน่งในสายงานอื่น หรือประเภทอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้เชิงเทคนิคเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	เป็นผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาพัฒนาแพลตฟอร์มการบริหารจัดการ ภายในองค์กร (Back Office) และการจัดบริการของรัฐ (Service) เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การบริหารจัดการ และรูปแบบการให้บริการ ให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูล การทำงานและกรมให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน ตลอดจนสามารถดูแลบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้	เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมา สร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะ ให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแล บำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคง ปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐ ไปสู่ระบบดิจิทัล ที่สามารถช่วยสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐ กับประชาชน อย่างเป็นระบบ และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม	เป็นผู้สร้างองค์กรอัจฉริยะ ที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถคาดการณ์และเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และรองรับการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีในอนาคต เพื่อการสร้างงานภาครัฐที่มีมูลค่าสูงขึ้น (High Value Jobs) การพัฒนาภาครัฐเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีการเชื่อมโยงและบูรณาการหน่วยงานต่าง ๆ เสมือนเป็นองค์กรเดียว มีการบริการที่ทันสมัย ไม่จำกัดด้วยเวลา สถานที่ และภาษา และเป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ ตลอดจนสามารถดูแล บำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคง ปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Develop)*	ปีที่ ๖ - ๑๐ (Maturity)
ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)	ผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่ไม่สามารถจัดอยู่ใน ๖ กลุ่มข้างต้น หรือผู้ปฏิบัติงานที่อาศัยทักษะ และมีชื่อเสียงในด้านต่าง ๆ เช่น ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานด้านศิลปกรรม คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ นาฏศิลป์ เป็นต้น	เป็นผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ ที่ตระหนักรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม	เป็นผู้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีความรู้ความเข้าใจและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย และเป็นผู้ที่ไม่เรียนรู้มุ่งพัฒนาตนเอง ให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	เป็นผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด ที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและปลอดภัย ครอบคลุมและเท่าทันเทคโนโลยี ไม่เรียนรู้มุ่งพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาและบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๖.๒ การจะกำหนดให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานของรัฐใด มีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังช่วงเวลาใด ให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งพิจารณากำหนด เป็นภาพรวมของหน่วยงาน โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับบริบทการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของ หน่วยงานนั้นและให้ประกาศให้ทราบทั่วกัน

บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในช่วงเวลาที่ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ จะกำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดเป็นบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในสังกัด ที่จะต้องพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในช่วงเวลาถัดไป ให้กำหนดเป็นบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ต้องพัฒนาเพื่อการ ปฏิบัติงานในอนาคต ทั้งนี้ ตามหลักการที่กำหนดในข้อ ๔.๕.๔

๔.๖.๓ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐผู้ใดจะมีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ตามกลุ่มเป้าหมายกลุ่มใด และจะมีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังทั้งหมดหรือบางส่วนตามที่กำหนด ในข้อ ๔.๖.๑ ให้เป็นไปตามที่ได้ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้นั้น

ในกรณีที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐผู้ใด ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ที่หลากหลายและมีลักษณะงานที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนามากกว่า ๑ กลุ่ม ให้ผู้นั้น ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเพื่อร่วมกันระบุบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังที่สอดคล้องกับภารกิจ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้นั้น โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง

๔.๗ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๔.๗.๑ ในการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยน ภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา ๕ มิติการเรียนรู้ ๗ กลุ่มทักษะ ดังนี้

มิติที่ ๑ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)

มิติที่ ๒ เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และ การปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)

มิติที่ ๓ ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา

ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ ยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและ การให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)

มิตีที่ ๔ ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร

ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการและการบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set)

มิตีที่ ๕ ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set)

อนึ่ง กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set) เป็นกลุ่มทักษะพื้นฐานที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา

๔.๗.๒ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ จะประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะใด และข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกลุ่มใด ควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใดบ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนด

๔.๘ แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

๔.๘.๑ กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕

๔.๘.๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่สร้างคุณค่าร่วมกัน

ในการนี้ อาจจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแบบบูรณาการ โดยนำผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้อำนวยการกอง (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ทำงานเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) และผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology) มาพัฒนาเพื่อให้อาสาสมัครสื่อสารและมีความเข้าใจที่ตรงกันในการสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลของหน่วยงาน และเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการเสมือนเป็นกระบวนการเดียวกัน

๔.๘.๓ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม) มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อให้รู้เท่าทัน และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ในการพัฒนาดังกล่าวให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐนำ “บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง” ตามที่กำหนดในข้อ ๔.๖ มากำหนดเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการเรียนรู้และได้รับการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลตามหลักการข้อ ๔.๕.๓ การพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมเพื่ออนาคตตามหลักการข้อ ๔.๕.๔ และการพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ตามหลักการข้อ ๔.๕.๕ รวมทั้งให้นำทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ ก.พ. จะกำหนดตามข้อ ๔.๗.๒ มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาด้วย

๔.๘.๔ กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้รวมทั้งจัดดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. จะกำหนดตามข้อ ๔.๗.๒ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามข้อ ๔.๖ ในการขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ และจัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐตามวรรคแรก ให้ดำเนินการให้สอดคล้องกับหลักการในข้อ ๔.๕ และให้นำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาปรับใช้ อาทิ การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยการฝึกอบรม (In-class Training) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) และการเรียนรู้ด้วยการเรียนรู้และสอนงานผู้อื่น (Learning from others และ Coaching and Developing Others)

ในกรณีการจัดการเรียนรู้ด้วยการฝึกอบรม (In-class Training) ให้มีการนำแนวทางการพัฒนารูปแบบอื่นนอกเหนือจากการบรรยายมาใช้ประกอบการฝึกอบรม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการนำความรู้ไปปฏิบัติได้จริงด้วย อาทิ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น (Discussion) การทดลองหรือฝึกปฏิบัติ (Learning by Doing) การเรียนรู้และฝึกปฏิบัติจากกรณีศึกษา (Case study) หรือการจัดทำผลงานส่วนบุคคลหรือผลงานกลุ่ม (Assignment) ในสัดส่วนการบรรยายไม่เกินร้อยละ ๒๐ และการพัฒนารูปแบบอื่นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรม

ในการนี้ การส่งเสริม สนับสนุน และจัดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐดังกล่าวข้างต้น ให้คำนึงถึงการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปปรับใช้ในกรปฏิบัติงานด้วย

๔.๘ แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา

๔.๘.๑ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและหน่วยงานในสังกัด อาทิ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) และสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามข้อ ๔.๗ โดยนำหลักการที่กำหนดในข้อ ๔.๕ มาใช้เป็นแนวทางการดำเนินงาน นอกจากนี้ ให้จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม พัฒนาสื่อ เครื่องมือ เทคนิค และวิธีการพัฒนาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งดูแลจัดการให้ผู้สอน ผู้ฝึกอบรม และผู้อำนวยกลุ่ม มีคุณภาพและอยู่ในมาตรฐานที่เทียบเคียงกันได้

๔.๘.๒ หัวหน้าส่วนราชการ หัวหน้าหน่วยงานของรัฐ ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงประจำกระทรวง กรม (Chief Information Officer: CIO) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๕๑ รับผิดชอบการนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐนี้ ไปดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จในระดับหน่วยงาน

ในกรณีที่หน่วยงานใดไม่มีผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงประจำกระทรวง กรมตามวรรคแรก ให้หัวหน้าหน่วยงาน หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงาน รับผิดชอบการนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐไปดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ

๔.๘.๓ หน่วยงานของรัฐ ประสานและทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตลอดจนให้มีการจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

(๑) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ เจียดจ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพื่อการพัฒนาบุคลากรมาใช้สำหรับการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ หากไม่เพียงพอให้นำเงินเหลือจ่ายของหน่วยงานจากการดำเนินงานตามแผนงบประมาณเดียวกันหรือต่างแผนงบประมาณมาใช้ โดยคำนึงถึงความคุ้มค่าของการใช้จ่ายงบประมาณเป็นสำคัญ

(๒) ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ จัดทำค่าของงบประมาณเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ในการนี้ ให้สำนักงบประมาณ ให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัลดังกล่าวด้วย

๔.๙.๔ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมร่วมกับสำนักงาน ก.พ. พัฒนาการบริหารกำลังคนสำหรับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ (Technology Specialist) เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่สำคัญ และให้สามารถดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามข้อ ๔.๖ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๙.๕ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (ค.พ.ร.) สนับสนุนการสร้างและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน โดยในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ให้พิจารณาจัดสรรกรอบอัตราพนักงานราชการเพิ่มเติม ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อใช้รองรับการจ้างพนักงานราชการศักยภาพสูงในสายงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นอัตรากำลังเสริมระยะสั้นให้แก่ส่วนราชการ ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การเชื่อมโยงข้อมูล ระบบงานหรือระบบการบริการข้ามหน่วยงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือในภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดกรองบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ คุณวุฒิพิเศษ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีศักยภาพเป็นที่ประจักษ์ เป็นพนักงานราชการศักยภาพสูงดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่ ค.พ.ร. กำหนด ในการนี้ให้สำนักงานงบประมาณจัดสรรงบบุคลากรสำหรับการจ้างพนักงานราชการกลุ่มนี้ด้วย

๔.๙.๖ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดทำรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ พร้อมทั้งจัดให้มีการประเมินทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐตามที่ ก.พ. กำหนด

๔.๙.๗ การผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือกระบวนการทำงานหรือการให้บริการโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ และการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างรัฐบาลแบบเปิด ตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่กำหนดในข้อ ๔.๖ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง โดยให้ปลัดกระทรวงหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า อธิบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า เอกอัครราชทูต และผู้ว่าราชการจังหวัด รายงานผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักภารกิจยุทธศาสตร์แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

๔.๙.๘ กำหนดให้ “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องใช้ในการประเมินส่วนราชการ องค์ประกอบที่ ๔ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและพัฒนาวัตกรรมการบริหารจัดการ ระบบงาน งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล และการให้บริการประชาชนหรือหน่วยงานของรัฐ (Innovation Based) (บังคับ) โดยอาจติดตามประเมินผลจาก

(๑) การนำนวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบและกระบวนการทำงานหลักของส่วนราชการ และการใช้นวัตกรรมดังกล่าวในการปฏิบัติงานจริง

(๒) การเชื่อมโยงข้อมูล ระบบงานหรือระบบการบริการข้ามหน่วยงานของกรม
โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และ

(๓) การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐเพื่อสร้างรัฐบาลแบบเปิด ทั้งนี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

โดยในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาหรือการดำเนินการอื่น ๆ
ที่เกี่ยวข้อง ให้มีการนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

ทั้งนี้ การดำเนินการตามข้อ ๔.๙.๗ และข้อ ๔.๙.๘ สำหรับหน่วยงานอื่นของรัฐที่ไม่อยู่ใน
ในบังคับของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง และ
การประเมินส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่ทำหน้าที่
องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ สามารถพิจารณากำหนด
แนวทางการติดตามประเมินผลโดยนำแนวทางดังกล่าวไปใช้บังคับได้โดยอนุโลมด้วย

ด่วนที่สุด

ที่ คค(ปคร) ๐๒๑๐/๓๕๕



กระทรวงคมนาคม

ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ความเห็นร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๙๙๔๐ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้เสนอความเห็นความเห็นร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

กระทรวงคมนาคมพิจารณาแล้ว เห็นด้วยในหลักการ เนื่องจากจะช่วยยกระดับศักยภาพบุคลากรของรัฐให้มีความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เกิดการสร้างนวัตกรรมบริการ และยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการให้บริการกับประชาชน ส่งผลให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพจากภาครัฐ แต่อย่างไรก็ดี กระทรวงคมนาคมมีความเห็นเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ควรมีการสร้างให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในเนื้อหา ของเป้าหมายและนโยบายตั้งแต่ต้นนโยบายระดับประเทศ และระดับองค์กร ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปตามเป้าหมาย

๒. โดยที่ การดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ หน่วยงานต้องรับรู้ศักยภาพของบุคลากร (As is) ในทักษะด้านดิจิทัล ดังนั้น สำนักงาน ก.พ. ควรมีการกำหนดเกณฑ์การพัฒนา และการติดตามประเมินผลการพัฒนา เน้นรายบุคคล ให้ได้ผลลัพธ์อย่างมีคุณภาพ (To be) โดยมุ่งเน้นให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมายในการเปลี่ยนเข้าสู่รัฐบาลดิจิทัล

อนึ่ง กระทรวงคมนาคม อยู่ระหว่างการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดิจิทัลของกระทรวงคมนาคม เพื่อให้บุคลากรของกระทรวงคมนาคมมีความพร้อมในการก้าวเข้าสู่การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งแนวทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลของกระทรวงคมนาคมสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของสำนักงาน ก.พ.

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรีต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาคม เติมพิทยาไพสิฐ)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม

สำนักงานปลัดกระทรวง

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

โทร. ๐ ๒๒๘๓ ๓๑๖๖

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๓๖๕๕

สำเนาถูกต้อง

(เจ้าเอกชัยพล ภูทองลม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ด่วนที่สุด

ที่ ดศ ๐๑๐๐.๔/๗๐๗๖



กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา
อาคารรัฐประศาสนภักดี ถนนแจ้งวัฒนะ
เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็น
รัฐบาลดิจิทัล

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๕๕๕๐ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี ประเด็นความเห็นเรื่อง ร่างแนวทางการ
พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมพิจารณาแล้ว เห็นชอบกับร่างแนวทางการพัฒนาทักษะ
ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ
เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ซึ่ง
สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่
ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลดังกล่าว เป็นการเตรียมความพร้อมให้ข้าราชการ
และบุคลากรภาครัฐ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงานตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยน
ภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล รวมทั้งสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว และ
มีธรรมาภิบาล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพิเชฐ ดุรงคเวโรจน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวง
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๖๗๘๖
โทรสาร ๐ ๒๑๔๓ ๘๙๙๐
Email : pawana.s@mdes.go.th

สัปดาห์ถูกต้อง

(เจ้าเอกชัยพล ภูต้องลม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ด่วนที่สุด

ที่ พณ ๐๒๐๔/๒๕๕๓



กระทรวงพาณิชย์
๕๖๓ ถนนนนทบุรี
ตำบลบางกระสอ อำเภอเมือง
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็น
รัฐบาลดิจิทัล

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างอิง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๕๕๔๐ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงพาณิชย์เสนอความเห็น
ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการ
ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล นั้น

กระทรวงพาณิชย์ ได้พิจารณาแล้วเห็นด้วยกับร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ เพื่อให้

- ๑) ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยี
ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๒) ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เร่งพัฒนาและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง
- ๓) สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการของภาครัฐที่ทันสมัย
- ๔) ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงาน
ที่เกี่ยวข้องนำไปปรับใช้ ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนในสังกัด
- ๕) ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางอภิรตี ตันตราภรณ์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์

สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๐๗ ๗๒๘๒
โทรสาร ๐ ๒๕๐๗ ๖๓๙๓

ส่วนกลางต้อง

(เจ้าเอกชัยพล ภูต้องลม)

ชื่อกิติเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ



ที่ พน ๐๒๐๑/๕๑๗

กระทรวงพลังงาน

ศูนย์เอนเนอร์ยีคอมเพล็กซ์ อาคารบี

ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็น
รัฐบาลดิจิทัล

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๙๙๕๐ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ขอให้กระทรวงพลังงานพิจารณาร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้ กระทรวงพลังงานพิจารณาแล้วเห็นว่าร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฉบับดังกล่าว กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงาน หรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน จึงขอเสนอความเห็นว่ามีข้อขัดข้องต่อร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฉบับดังกล่าว ทั้งนี้ มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อให้เป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ยั่งยืน เห็นควรส่งเสริมให้ส่วนราชการมีการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรและมีกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรแสดงผลงาน ซึ่งจะเป็นตัวอย่างและกระตุ้นให้คนในองค์กรเกิดความตื่นตัวในเรื่องนวัตกรรมพร้อมกันกับการสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้และการทำงานในองค์กรที่เอื้อต่อการคิดค้นสิ่งใหม่ขึ้นมา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอคณะกรรมการรัฐมนตรีทราบต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

(อนันตพร กาญจนรัตน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพลังงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน

สำนักบริหารกลาง

โทร. ๐ ๒๑๔๐๖๒๓๒

โทรสาร. ๐ ๒๑๔๐ ๖๒๔๘

สี(ในาลูกต้อง)

(เจ้าเอกชัยพล ภูตองสม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ด่วนที่สุด

ที่ รง ๐๒๐๖/๒๙๕๕



กระทรวงแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง
กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐

๒๒ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๙๕๕๐ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแจ้งว่า สำนักงาน ก.พ. ได้เสนอเรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และขอให้กระทรวงแรงงานพิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี นั้น

กระทรวงแรงงานพิจารณาแล้วเห็นว่า ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จะทำให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม สามารถขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงเห็นควรให้ความเห็นชอบตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

พลเอก

(ศิริชัย ดิษฐกุล)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวง

โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๕๑๙

โทรสาร ๐ ๒๒๔๘ ๒๐๒๖

สพ.นงคตอง

(เจ้าเอกชัยพล ภูตองลม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ค ่วนที่ ๓๓๓

ที่ วร ๐๒๐๓.๕/๓๓๓๕



กระทรวงวัฒนธรรม

เขตห้วยขวาง กทม. ๑๐๓๑๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ค ่วนที่ ๓๓๓ ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๕๕๕๐ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้กระทรวงวัฒนธรรมเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องกับร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยค ่วน นั้น

กระทรวงวัฒนธรรมพิจารณาแล้วเห็นด้วยกับร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อสนับสนุนให้ทุกส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ ตามแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา ไปปรับใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนในหน่วยงาน ให้เร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัย และมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและนำความเห็นเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายวีระ โรจน์พจนรัตน์)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

กองกลาง

โทร. ๐ ๒๒๐๕ ๓๕๘๖-๘

โทรสาร ๐ ๒๒๐๕ ๓๕๘๙

สำเนาถูกต้อง

(นายอิทธิพล พิภพเสนา)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

ด่วนที่สุด

ที่ สธ ๐๒๐๘.๐๕/ ๔๐๕๕



กระทรวงสาธารณสุข

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๙๙๔๐ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกา ขอให้กระทรวงสาธารณสุขเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการกฤษฎีกา ประเด็นความเห็นเรื่องร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงสาธารณสุข พิจารณาแล้วมีความเห็นว่าร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลดังกล่าว มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (ด้านสาธารณสุข) ที่ได้วางแนวทางองค์การแห่งความเป็นเลิศ ๔ ด้าน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมาย ประชาชน สุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ซึ่งร่างแนวทางการพัฒนาฯ จะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขและบุคลากรภาครัฐในการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อระบบราชการ และการให้บริการประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วน of กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำแผนพัฒนาการเข้าถึงบริการสุขภาพของประชาชนโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการให้บริการประชาชน ซึ่งประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับอาการเจ็บป่วยและการปฐมพยาบาลตนเอง รวมถึงวิธีการป้องกันตนเองจากโรคต่าง ๆ ผ่าน Application/web application ได้จากช่องทางต่าง ๆ เช่น Smartphone อันจะส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพดี ลดอัตราการเจ็บป่วย ทั้งยังเป็นการส่งเสริมการสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ และช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของภาครัฐ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายปิยะสกล สกลสัตยาทร)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

กองบริหารทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๕๕๐ ๑๕๕๕

โทรสาร ๐ ๒๕๕๐ ๑๕๒๔

สำเนาถูกต้อง

(เจ้าเอกชัยพล กูต้องลม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ด่วนที่สุด

ที่ อก ๐๒๐๘(๓)/๕๙๒๐



กระทรวงอุตสาหกรรม

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๔๙๔๐ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้กระทรวงอุตสาหกรรมพิจารณาเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

กระทรวงอุตสาหกรรม พิจารณาแล้วในหลักการไม่ขัดข้องต่อร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และพร้อมจะส่งเสริม สนับสนุนให้มีการนำร่างดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอุตตม สาวนายน)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม

สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

สำนักบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

โทร. ๐ ๒๒๐๒ ๓๖๕๓

โทรสาร ๐ ๒๒๐๒ ๓๖๕๒

สำเนาถูกต้อง

(เจ้าเอกชัยพล กุตั้งลม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๗๑๔/๒๕๐



สำนักงบประมาณ

ถนนพระรามที่ ๖ กรุงเทพฯ ๑๐๕๐๐

๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๕๕๔๐ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้สำนักงบประมาณเสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี กรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้คณะกรรมการรัฐมนตรีพิจารณา ดังนี้

๑. ให้ความเห็นชอบร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐ

๒. ให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและสนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัย และมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ โดยนำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้วย

๓. ให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้มีการนำร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ไปปรับใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนในสังกัด ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการนำทักษะด้านดิจิทัลที่พัฒนาไปใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการของรัฐ การสร้างองค์กรภาครัฐที่ทันสมัย การเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน และการสร้างรัฐบาลแบบเปิด ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรมด้วย

/๔. ให้สำนักงบประมาณ...

๔. ให้สำนักงานประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ คณะกรรมการบริหาร
พนักงานราชการ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และหน่วยงานในสังกัด สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ
(องค์การมหาชน) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ให้การสนับสนุนการดำเนินงาน งบประมาณ
และทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง
ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานประมาณพิจารณาแล้วขอเรียนว่า เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทย
ให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สำหรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการภาครัฐด้วยการ
นำเทคโนโลยีมาใช้ ภายใต้แนวคิดการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบการพัฒนา
ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคน
ที่มีทักษะด้านดิจิทัลอย่างเหมาะสม สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อม
ที่จะสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการดำเนินงานอย่างบูรณาการ
ไปในแนวทางเดียวกัน จึงเห็นสมควรที่คณะรัฐมนตรีจะพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแนวทางการพัฒนาทักษะ
ด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐใน ๔ ประเด็น ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเสนอ

สำหรับค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นเพื่อการดังกล่าว เห็นสมควรให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับแผนการ
ปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ไปดำเนินการเมื่อร่างพระราชบัญญัติ
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ ประกาศใช้บังคับแล้ว ส่วนปีงบประมาณต่อ ๆ ไป
ให้เสนอขอตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามความจำเป็นและเหมาะสม ทั้งนี้ ควรผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยน
รูปแบบการทำงานโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานและการ
ให้บริการภาครัฐ มีการเชื่อมโยงการทำงาน และข้อมูลข้ามหน่วยงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นรูปธรรม และ
คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและประชาชน ตลอดจนมีการสร้างการรับรู้และความเข้าใจที่ถูกต้องครบถ้วน
รวมทั้งประโยชน์ที่จะได้รับให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอความเห็นประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสมศักดิ์ โชติรัตน์ศิริ)

ผู้อำนวยการสำนักงานประมาณ

กองจัดทำงบประมาณด้านการบริหาร

โทร. ๐ ๒๒๖๕ ๑๔๗๑

โทรสาร ๐ ๒๒๗๓ ๗๔๗๐

สำเนาถูกต้อง



(เจ้าเอกชัยพล ภู้องดม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๑๐๑ / ๕๒๒๗



สำนักงานคณะกรรมการ
พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
๙๖๒ ถนนกรุงเกษม กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๑๙ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล)๒๙๙๔๐ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีขอให้สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลเพื่อไปดำเนินการ ความละเอียดแจ้งแล้วนั้น

สำนักงานฯ พิจารณาแล้ว เห็นควรให้ความเห็นชอบเรื่อง การผลักดันให้ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เนื่องจาก เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนากำลังคนของภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนสำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล (ยุทธศาสตร์ที่ ๔) และการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (ยุทธศาสตร์ที่ ๕) ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี ซึ่งมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในระยะยาวตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ ทั้งนี้ สำนักงานฯ มีความเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการดำเนินการดังกล่าวดังนี้

๑. สำนักงาน ก.พ. สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ และสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ควรจะต้องจัดทำแผนการส่งเสริมดำเนินการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมโดยเร่งด่วน ทั้งนี้เพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐนำไปวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพื่อการพัฒนาบุคลากรมาใช้ในการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ และใช้ประกอบการจัดทำค่าของงบประมาณในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ทั้งนี้ เพื่อให้สำนักงานฯ ได้จัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและประเมินทักษะด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับร่างแนวทางการพัฒนาฯ นี้

๒. แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาที่มีการกำหนดบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากรในแต่ละระดับนั้น ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐภายในองค์กรที่ต้องให้ความสำคัญเป็นเบื้องต้น คือ (๑) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงที่ต้องมีการเตรียมความพร้อมเพื่อสานต่อแนวคิดและนโยบายของผู้นำองค์กร พร้อมทั้งกระตุ้น

/และผลักดัน...

และผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย รวมถึงรูปแบบและกระบวนการทำงานขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ (Technology Specialist) ควรเน้นการฝึกอบรมพัฒนาองค์ความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี และ (๓) กลุ่มพนักงานราชการศึกษาระดับสูงที่ต้องเร่งรัดให้มีการจัดสรรกรอบอัตราพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อเป็นกำลังเสริมระยะสั้นให้แก่ส่วนราชการ

๓. เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สำนักงาน ก.พ. และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรร่วมกันกำหนดวิธีการและรูปแบบการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้มีความชัดเจน เพื่อให้การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในแต่ละหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวลดาวัลย์ คำภา)

รองเลขาธิการฯ รักษาการแทน

เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำเนาถูกต้อง

(เจ้าเอกชัยพล ภูต้องลม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

โทรศัพท์: ๐ ๒๒๘๐ ๔๐๘๕ ต่อ ๑๔๐๐

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๒๐๐/๓๒



สำนักงาน ก.พ.ร.

ถนนพิษณุโลก กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๔๔๔๐
ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐

ตามหนังสือที่อ้างถึง ขอให้สำนักงาน ก.พ.ร. เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีเกี่ยวกับร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของสำนักงาน ก.พ. ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงาน ก.พ.ร. ได้พิจารณาเรื่องนี้แล้ว เห็นชอบในหลักการของร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย ๑) การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลมาสู่การพัฒนาระดับบุคคล ๒) การพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ๓) การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการสร้างระบบและการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) ๔) การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อการทำงานในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานในอนาคต ๕) การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ และ ๖) การพัฒนาที่คำนึงถึงความเชื่อมโยงและสอดคล้องประสาน (Inter System Alignment) ระหว่างการพัฒนาบุคลากร การบริหารองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล และมีข้อสังเกตเพิ่มเติม ดังนี้

๑) สำหรับข้อ ๓.๘ แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา : ข้อย่อย ๓.๘.๗ เห็นควรให้กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เป็นเจ้าภาพหลักและรับผิดชอบในการกำหนดนโยบาย แนวทางรูปแบบ แผนการดำเนินงาน และกำหนดกลไกการดำเนินงาน เพื่อส่งเสริมและผลักดันให้ทุกหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน หรือการให้บริการโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ รวมทั้งวางระบบการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมจะต้องดำเนินการในประเด็นดังกล่าวก่อน ทั้งนี้ เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีแนวทางการดำเนินงาน และมีระบบการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อนำไปสู่การเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลทั้งภายในหน่วยงานและข้ามหน่วยงาน ซึ่งหากทุกหน่วยงานมีระบบการดำเนินงานเป็นไปตามกรอบทิศทาง แนวทาง และรูปแบบการดำเนินการ ตามที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมกำหนดไว้แล้ว จึงจะสามารถประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และชัดเจน โดยอาศัยกลไกของระบบตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. ดำเนินการอยู่

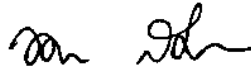
ดังนั้น ...

ดังนั้น ตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ. ที่กำหนดให้มีการดำเนินการตามข้อ ๓.๘.๗ โดยให้ผู้บริหารส่วนราชการ รายงานผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบการประเมินที่ ๒ (Agenda Base) ของแนวทางการประเมินผล ตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไปนั้น จึงจะยังไม่สามารถดำเนินการประเมินผลในเรื่องนี้ได้

๒) สำหรับข้อ ๓.๘ แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา : ข้อย่อย ๓.๘.๘ กำหนดให้ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินส่วนราชการในองค์ประกอบการประเมินที่ ๔ (Innovation Base) ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไปนั้น เรื่องดังกล่าว สำนักงาน ก.พ.ร.ได้กำหนดเป็นหัวข้อในประเด็นการประเมินตามกรอบการประเมินส่วนราชการตาม มาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการและจังหวัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ แล้ว โดยองค์ประกอบการประเมินดังกล่าวได้กำหนดให้มี ๒ ตัวชี้วัดย่อย ประกอบด้วย (๑) การพัฒนานวัตกรรม โดยกำหนดให้ส่วนราชการและจังหวัดเสนอนวัตกรรมรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เช่น นวัตกรรมเชิงนโยบาย (Policy Innovation) นวัตกรรมให้บริการ (Service Innovation) และนวัตกรรม การบริหาร/องค์การ (Administrative or Organizational Innovation) และ (๒) การพัฒนาประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน โดยเป็นการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานด้านการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นการดำเนินการตามข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ ทั้งนี้ แนวทางการดำเนินการดังกล่าว ครอบคลุมการดำเนินการตามแนวทางข้อ ๓.๘.๘ ที่สำนักงาน ก.พ. เสนออยู่แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดนำเสนอประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายทศพร ศิริสัมพันธ์)

เลขาธิการ ก.พ.ร.

กองพัฒนาระบบราชการ ๑

โทร. ๐ ๒๓๕๖ ๙๙๙๙ ต่อ ๙๙๓๙ ๙๙๖๙ และ ๘๘๖๔

โทรสาร ๐ ๒๒๘๑ ๘๒๔๘

สำเนาถูกต้อง

(เจ้าหน้าที่พล ภูต้องลม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๑๐๐๘.๕/ร.๑๗



คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๓ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
เรียน เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/๓๐๐๘๑ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐

ตามที่สำนักเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรีขอให้คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (คพร.) เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการรัฐมนตรี เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ฝ่ายเลขานุการ คพร. พิจารณาแล้ว เห็นด้วยในหลักการของแนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล สำหรับแนวทางที่กำหนดให้ คพร. พิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมเพื่อเป็นอัตรากำลังเสริมระยะสั้นให้แก่ส่วนราชการ ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ นั้น คพร. ไม่ขัดข้องในการดำเนินการ และพร้อมสนับสนุนการสร้างและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างระบบดิจิทัลของส่วนราชการ ทั้งนี้ ส่วนราชการที่มีความจำเป็นต้องจ้างบุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัลเป็นพนักงานราชการ สามารถเสนอ คพร. เพื่อพิจารณาอนุมัติกรอบอัตรากำลังพนักงานราชการเพิ่มเติมได้ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายภาณุ สังข์วาร)

รองเลขาธิการ ก.พ.

กรรมการและเลขานุการ

คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ

สำนักพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน

กลุ่มบริหารพนักงานราชการ

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๒๕๓

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๔๓๗

สำเนาถูกต้อง

(เจ้าเอกชัยพล ภูต่อลม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ



ที่ สคช.๑๓๕๔/๒๕๖๐

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)
อาคารชั้นทาวเวอร์ส บี ชั้น ๑๗
ถนนวิภาวดีรังสิต กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๑๘ กันยายน ๒๕๖๐

เรื่อง เสนอความเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรี

เรียน เลขาธิการคณะกรรมการ

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ที่ นร. ๐๕๐๖/ว(ล) ๒๕๙๔๐ ลงวันที่ ๑๓ กันยายน ๒๕๖๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย ภาคผนวก (ร่าง) มาตรฐานสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักเลขาธิการคณะกรรมการ ได้เสนอร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) เสนอความคิดเห็นในส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีโดยด่วน

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ได้พิจารณาในรายละเอียดแล้ว มีความเห็นว่ามีแนวทางดำเนินการดังกล่าวจะสร้างประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและมีความพร้อมในการพัฒนาภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่ครอบคลุมทั้งกลุ่มเป้าหมายและรองรับการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลในอนาคต ได้อย่างเป็นขั้นตอน สอดคล้องกับกรอบระยะเวลา

สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) พร้อมจะสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ภายใต้ความร่วมมือกับ ๓ หน่วยงาน คือ สำนักงาน ก.พ. สำนักรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ที่ทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อน เพื่อให้เกิดการพัฒนาไปสู่รัฐบาลดิจิทัล โดยสถาบันมีบทบาทและสนับสนุนในด้านการศึกษาและจัดทำรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัล พร้อมด้วยเครื่องมือการประเมินรวมทั้งการจัดการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

๑. สถาบันได้เตรียมการ "จัดทำทักษะการใช้ดิจิทัล" สอดคล้องกับแนวทางในการพัฒนาข้าราชการทั้ง ๖ กลุ่ม ตามที่ สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งจะแล้วเสร็จและส่งมอบให้กับ สำนักงาน ก.พ. ได้ ภายในสิ้นปี ๒๕๖๐ ต่อไป

๒. สถาบันได้จัดทำทักษะด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Literacy) พร้อมเครื่องมือประเมินทักษะที่เป็นมาตรฐานสากล เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถพัฒนาทักษะความรู้และความเข้าใจด้านการใช้ดิจิทัลพื้นฐาน เพื่อยกระดับผลิตผลในการทำงานและเท่าทันเทคโนโลยี

/ ทั้งนี้ สถาบัน...

ทั้งนี้ สถาบันเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อ
การปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อประกอบการพิจารณา จึงแนบภาคผนวก (ร่าง)
มาตรฐานสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายวิระชัย ศรีขจร)

ผู้อำนวยการสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

ผู้ประสานงาน นางสาวจิตติมนต์ สกลภาพ

โทรศัพท์ ๐๒ ๖๑๗ ๗๙๗๐ ต่อ ๘๐๕

โทรสาร ๐๒ ๖๑๗ ๗๙๗๐ ต่อ ๔๔๕

สำเนาถูกต้อง



(นางเอกชัยพล ภูต้องลม)

นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ



ภาคผนวก

(ร่าง) มาตรฐานสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

สำหรับโครงการนี้เป็นการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ที่มุ่งเน้นการพัฒนา “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” เพื่อยกระดับเศรษฐกิจและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ในที่นี้ ได้นำค่านิยมของการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามยุทธศาสตร์ที่ ๔ ของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มาใช้เป็นแนวทาง โดยให้หมายความถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ สร้างบริการของรัฐที่มีธรรมาภิบาลที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา สามารถหลอมรวมการทำงานภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว มีการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลและความมั่นคง ของชาติ ผ่านการจัดเก็บ รวบรวม และแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีมาตรฐาน และในท้ายที่สุดภาครัฐ จะเปลี่ยนเป็นผู้อำนวยการความสะดวกในการสร้างบริการสาธารณะโดยเอกชนและประชาชนเรียกว่า บริการร่วมกันตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล (Universal design) ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างสมบูรณ์

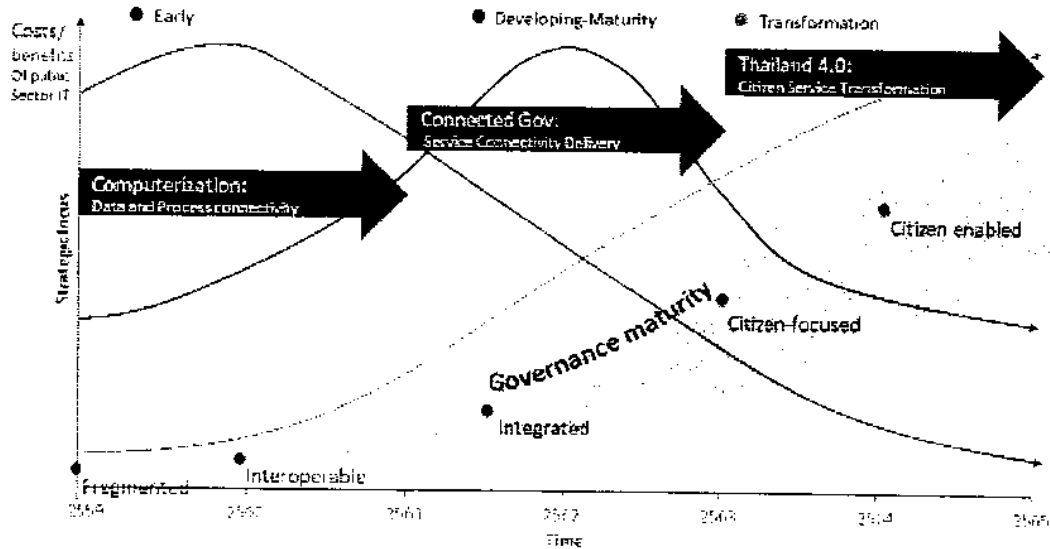
เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ มีโครงสร้างที่ซับซ้อน ปัจจุบันแต่ละหน่วยงานยังทำงานในลักษณะแยกส่วน (Silo) รวมทั้งกระบวนการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทางด้านระบบสารสนเทศ ยังไม่สามารถเชื่อมโยงกันเพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล การทำให้ระบบการทำงานและเทคโนโลยีที่แตกต่างกันสามารถเชื่อมโยงกัน จึงเป็นส่วนหนึ่งและส่วนสำคัญในการพัฒนาเพื่อก้าวสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และให้มีการทำงานแบบบูรณาการที่เรียกว่า Connected and Open Government ซึ่งจำเป็นต้องมีการวางโครงสร้าง e-Government อย่างเป็นระบบร่วมกัน เพื่อเป็น Platform ที่ทำให้กระบวนการทำงานของหน่วยงานต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงกันได้ตั้งแต่ต้นจนจบ อีกทั้งมีการกำหนดให้ใช้โครงสร้างพื้นฐานด้าน IT, Application ต่าง ๆ รวมไปถึงการกำหนดโครงสร้างข้อมูลที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยมีขั้นตอนการดำเนินการนับตั้งแต่ การนำ Enterprise Architecture มาประยุกต์ใช้เพื่อวางโครงสร้าง connected government อย่างเป็นระบบ - โดยเริ่มจากกำหนดวิสัยทัศน์ของประเทศ และกระจายสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ / พันธกิจ / ตัวชี้วัดของแต่ละหน่วยงาน ไปจนถึงการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และทรัพยากรที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชน (Citizen Centric) และหลักธรรมาภิบาลเป็นที่ตั้ง ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ ต่างต้องทบทวน Business Operating Model ของหน่วยงานตนโดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับการให้บริการกับประชาชน พร้อมทั้งพิจารณาถึงความจำเป็นและระดับในการเชื่อมโยง กระบวนการทำงานและข้อมูลกับหน่วยงานอื่น ทั้งนี้ ในการเชื่อมโยงกระบวนการทำงาน ต้องมีการออกแบบ Business Optimization Model ร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องใช้มาตรฐานในด้านต่าง ๆ เป็นแบบเดียวกัน ตั้งแต่ความปลอดภัย, เทคโนโลยี, Application ไปจนถึงโครงสร้างข้อมูล

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่ทำงานอยู่ ณ ปัจจุบัน ให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถมาประยุกต์ใช้เพื่อเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นรัฐบาลหนึ่งเดียวเพื่อบริหารแบบไร้รอยต่อและเป็นรัฐบาลเปิด หรือ Connected and Open Government ที่มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนเป็นศูนย์กลาง ครอบคลุมที่ ๓.๑ และมีเส้นทางการพัฒนาตนเองในอนาคตเพื่อการพัฒนานวัตกรรมในยุคดิจิทัล จะใช้ตัวขับเคลื่อน (Drivers) ทั้ง ๕ ได้แก่ การแก้ปัญหา Siloed ให้เป็น De-Siloed การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนา Service and

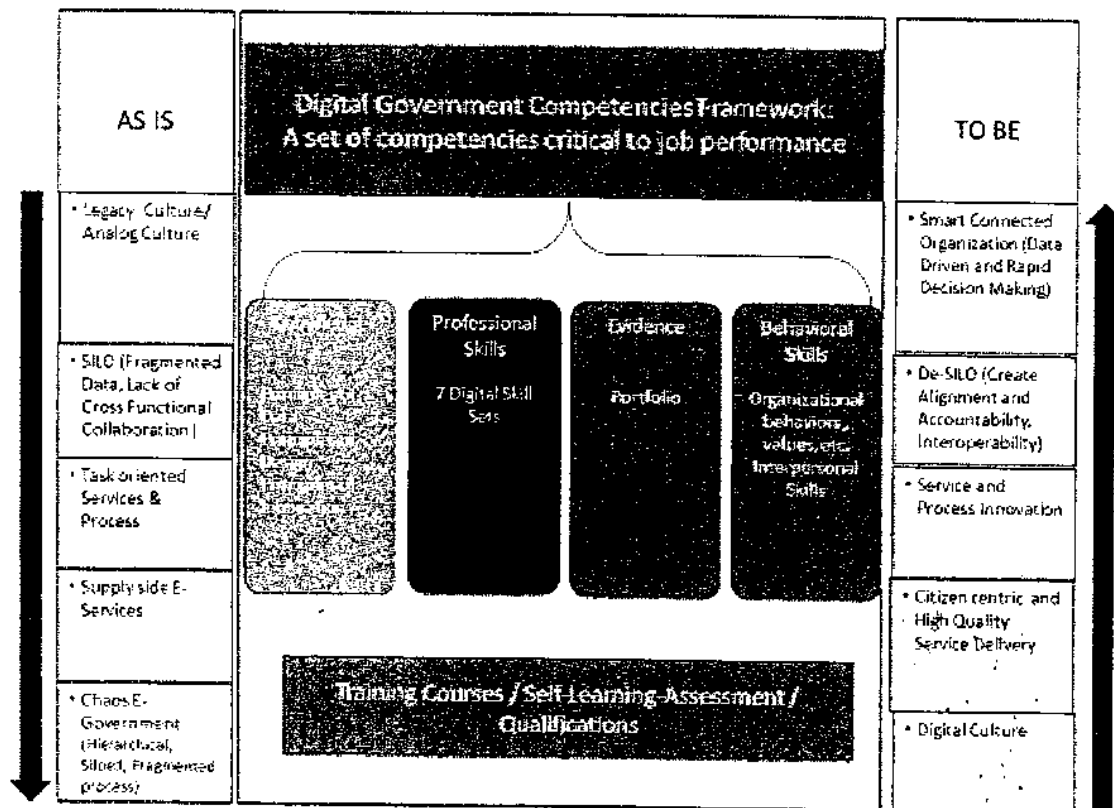


Process Innovation การพัฒนา Citizen-centric Excellence Services และ การพัฒนา Smart Connected Organization รูปที่ ๒ และตารางที่ ๑ ถึง ๖

Towards Transformational Government



รูปที่ ๑ การปรับเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัลเพื่อให้เป็น Connected and Open Government



รูปที่ ๒ กรอบการจัดทำทักษะดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากร



ตารางที่ ๑ Driver: การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	กิจกรรม	เครื่องมือ
<p>ประเด็นท้าทาย</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. การเตรียมความพร้อมสู่องค์กรอัจฉริยะด้วยวัฒนธรรมดิจิทัล 2. การปรับสู่วิถีคิดใหม่ วิถีทำงานใหม่สู่การพัฒนาองค์กรดิจิทัล ที่ต้องใส่ใจประสบการณ์ดิจิทัล (Digital Experience, Digital Mindset) 3. การพัฒนาตนเองอย่างยั่งยืนทั้งทางด้านทางอารมณ์ จิตใจ ความสามารถ ความฉลาดทางอารมณ์ 4. การแบ่งปันข้อมูลดิจิทัล การเปิดเผยข้อมูลดิจิทัลสาธารณะ/ข้อมูลการทำงานของรัฐที่ควรเปิด 5. ความกล้าเสี่ยงเพื่อประโยชน์ส่วนรวมโดยคำนึงถึงความปลอดภัยข้อมูลและความเป็นส่วนตัว 6. เปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาสู่การพัฒนา งานไปเป็นเครื่องมือ 7. เรียนรู้ตลอดชีวิตและรู้เท่าทันเทคโนโลยี 	<p>องค์กรมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล</p>	<p>มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร</p>
<p>Convincing core culture DT500</p> <ul style="list-style-type: none"> Experience Sharing First Engage and Being a Role Model DL402 Empower organization to deliver a new ways of behaving, feeling, thinking DL100 	<p>กำหนดนโยบายสู่การทำงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือ DTr200</p> <ul style="list-style-type: none"> สื่อสารและขับเคลื่อนการทำงาน เป็นผู้นำและแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงาน DL400 Inspire Core Culture การแบ่งประสบการณ์ DTr201.3 	<p>ขับเคลื่อนวัฒนธรรมดิจิทัล</p> <ul style="list-style-type: none"> DTr200 กำหนดให้เป็นหลักปฏิบัติระดับสถาบันในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมสู่วัฒนธรรมดิจิทัล 	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>ยอมรับการเปลี่ยนแปลงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือ (AT)</p>
<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>
<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>
<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>
<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>
<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>	<p>พัฒนาตนเองจนเป็นนิสัยในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน</p>



ตารางที่ ๒ Driver: การบูรณาการเพื่อเป็นรัฐบาลดิจิทัลแบบเสมือนหนึ่งเดียวและเปิด Interoperability - Open and de Silo

<p>ประเด็นท้าทาย</p> <ul style="list-style-type: none"> ข้อมูลและกระบวนการงานแยกส่วน ความหลากหลายของเทคโนโลยีแพลตฟอร์มทักษะและความรู้ที่ลึกซึ้งที่ต้องการ การคิดอย่างพิเคราะห์(Critical Thinking) การมองภาพรวม (Holistic View) การบูรณาการกระบวนการงานและข้อมูลข้ามองค์กรแบบมีส่วนร่วมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Interoperability Framework for Connected Government) การสร้างสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อเป็นรัฐบาลดิจิทัลแบบเปิดและเชื่อมโยง (Government Enterprise Architecture Planning) 	<p>กำหนดนโยบายและทิศทางเพื่อแก้ปัญหาการทำงานแบบแยกส่วน (DTr100)</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดโจทย์และสนับสนุนทรัพยากรเพื่อทำงานแบบบูรณาการ (DTr100) สื่อสารวิสัยทัศน์และสร้างความไว้วางใจ, Shared Vision and Entrepreneurship Awareness (DTr602) 	<p>กำหนดกรอบการดำเนินงาน และสร้างความพร้อมการพัฒนาระบบดิจิทัลเพื่อทำงานแบบบูรณาการ (DTr300)</p> <ul style="list-style-type: none"> ลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดแนวทางแก้ปัญหาบูรณาการกระบวนการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (DTr103.2) สร้างทีมทำงานเพื่อจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรสำหรับปรับปรุงกระบวนการทำงานเชื่อมโยงข้ามหน่วยงานแบบดิจิทัล (DS404.1, DT500) 	<p>วิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบของปัญหา ระบบประเด็นปัญหาจากการใช้ระบบสารสนเทศ (DTr101 but difference Output)</p> <ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์เทคโนโลยีที่ใช้ร่วมกับบูรณาการกระบวนการ และข้อมูล (DT501) จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรสำหรับบูรณาการกระบวนการทำงานและเชื่อมโยงเพื่อให้บริการ (DT 500)
<p>การริเริ่มความคิด Early</p>	<p>วิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบของปัญหา ระบบประเด็นปัญหาจากกระบวนการทำงาน (K in DTr100, DTr101 but difference Output)</p> <ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์เทคโนโลยีที่ใช้ร่วมกับบูรณาการกระบวนการ และข้อมูล (DT501) จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรสำหรับบูรณาการกระบวนการทำงานและเชื่อมโยงเพื่อให้บริการ (DT 500) 	<p>วิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบของปัญหา ระบบประเด็นปัญหาจากกระบวนการทำงาน (K in DTr100, DTr101 but difference Output)</p> <ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์เทคโนโลยีที่ใช้ร่วมกับบูรณาการกระบวนการ และข้อมูล (DT501) จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรสำหรับบูรณาการกระบวนการทำงานและเชื่อมโยงเพื่อให้บริการ (DT 500) 	<p>วิเคราะห์ปัญหาและผลกระทบของปัญหา ระบบประเด็นปัญหาจากกระบวนการทำงาน (K in DTr100, DTr101 but difference Output)</p> <ul style="list-style-type: none"> วิเคราะห์เทคโนโลยีที่ใช้ร่วมกับบูรณาการกระบวนการ และข้อมูล (DT501) จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรสำหรับบูรณาการกระบวนการทำงานและเชื่อมโยงเพื่อให้บริการ (DT 500)



ตารางที่ ๓ Driver: องค์กรอัจฉริยะที่มีนวัตกรรมบริการโดยประชาชนมีส่วนร่วม Smart Connected Organization

องค์การอัจฉริยะที่มีนวัตกรรมบริการโดยประชาชนมีส่วนร่วม	เชิงวิสัยทัศน์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	การดำเนินงาน
<p>ประเด็นท้าทาย</p> <ul style="list-style-type: none"> องค์กรดิจิทัลที่ส่งมอบการให้บริการที่เป็นเลิศเฉพาะบุคคลด้วยความโปร่งใสและมีความรับผิดชอบในงานด้วยวัฒนธรรมดิจิทัล (Seamless Services anywhere anytime, Intelligent and customized services) ทักษะและความรู้หลักที่ต้องการ กระบวนการคิดอย่างออกแบบ (Design Thinking) นำการเปลี่ยนแปลงองค์กรเชิงรุก ด้วยความรู้ทางพันธุศาสตร์ดิจิทัล (Game Changer) 	<p>คิดเชิงออกแบบเพื่อพัฒนาองค์กรดิจิทัลในอนาคต (DT200)</p> <p>วางยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรดิจิทัลแบบดิจิทัลด้วย การเชื่อมโยงสู่ภาครัฐและเพื่อบริการงานภาครัฐและให้บริการโดยมีกรลงทุนเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม (DT 400,501)</p> <p>ขับเคลื่อนการพัฒนาธุรกิจดิจิทัลด้วยนวัตกรรมบริการดิจิทัลด้วยสัญชาตญาณบริการดิจิทัลด้วยสัญชาตญาณ (DT600)</p>	<p>กำหนดกรอบการดำเนินงานตามกรอบขององค์กรดิจิทัลอนาคต (DT300)</p> <p>กำหนดโมเดลการทำงานโดยใช้อุปกรณ์ขนาดใหญ่จากกระบวนการทำงานและเทคโนโลยีดิจิทัล (DL100,400)</p> <p>เน้นพัฒนากำลังคนด้วยวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital DNA) และ บริหารทีมทำงานจากหลายหน่วยงานที่ทำงานด้วยทักษะต่างกัน, (DL300)</p>	<p>ริเริ่มโครงการพัฒนาองค์กรดิจิทัล (PM100: Project proposal)</p> <p>วิเคราะห์ทรัพยากรงานและระบุแหล่งข้อมูลจากหน่วยงานที่ต้องการบูรณาการเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่</p> <p>สำหรับเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ (DT100)</p> <p>เปลี่ยนผ่านสู่การทำงานแบบเชื่อมโยงข้อมูลด้วยกระบวนการ ยัดโน้มน้ำด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลโดยมีการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง (DS603)</p>	<p>ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนาโครงการตามสถาปัตยกรรมระบบด้วยแนวทางพัลลาร์ปรับ ต่อเนื่อง (DT700, DT500)</p> <p>ประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาสมรรถนะการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรอัจฉริยะ DT302</p> <p>เปลี่ยนผ่านสู่การให้บริการพร้อมสำหรับบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลโดยมีการปรับปรุงแบบพัลลาร์และ ต่อเนื่อง (DS603, DT400)</p>	<p>ประเมินผลกระทบที่ก่อให้เกิดจากผู้ให้บริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยงไร้รอยต่อ (DS503,504, 302.4, 303.4)</p> <p>ปรับกลยุทธ์การบริการแบบดิจิทัลพร้อมปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วมาใช้ (DS-100)</p> <p>เปลี่ยนผ่านสู่การให้บริการดิจิทัลอัตโนมัติด้วยช่องทางดิจิทัลโดยมีการปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง DS603</p>
<p>Integrated-Citizen focused</p>	<p>กำหนดยุทธศาสตร์มุ่งเป้าและลงทุนเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเพื่อให้บริการที่มีการเชื่อมโยงข้ามหน่วยงานได้</p> <p>ความคาดหวังของประชาชน (DT400)</p> <p>กำหนดให้เป็นหลักปฏิบัติระดับสถาบันในการบริหารทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการพัฒนาองค์กรดิจิทัลอัจฉริยะเพื่อส่งมอบบริการที่มีมูลค่าสูงและมุ่งเน้นการสร้าง ความเชื่อมั่น (DT400, 402, 403)</p>	<p>บริหารจัดการการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลมุ่งเน้นการพัฒนาบริการ (DL200)</p> <p>นำสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับระบบและข้อบังคับดิจิทัล (DL203)</p> <p>มุ่งเน้นการทำงานที่เป็นต้นแบบการทำงานแบบบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลดิจิทัล (DL 300 DL400)</p>	<p>ปรับปรุงระบบการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านดิจิทัลเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลที่ทำงานด้วยนวัตกรรม (SM100, DL300)</p> <p>เปลี่ยนสู่กระบวนการทำงานใหม่อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>หน่วยงานโดยใช้เวลาปฏิบัติที่ดีที่กำหนดร่วมกัน (DT602.2.DG200)</p>	<p>ประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรที่ให้บริการแบบอัจฉริยะ (DT300)</p> <p>กำกับการพัฒนากระบวนการทำงานบูรณาการข้ามหน่วยงานแบบอัตโนมัติและการให้บริการดิจิทัลโดยใช้แนวทางพัลลาร์ปรับต่อเนื่องและควบคุมการพัฒนาตามสถาปัตยกรรมระบบ (DT 700,500)</p>	<p>ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริการให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านดิจิทัลเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่ นวัตกรรมบริการโดยคำนึงถึงประสบการณ์ผู้ใช้บริการหลายระดับ (DS400)</p> <p>ปรับปรุงบริการดิจิทัลให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดีอย่างต่อเนื่องด้วยข้อมูลย้อนกลับโดยมุ่งเน้นความร่วมมือการสร้างสรรค์นวัตกรรมจากกลุ่มผู้ใช้บริการ (DS603)</p>



วัตถุประสงค์ของโครงการ (Project Objectives)	ผู้รับผิดชอบโครงการ (Project Manager)	หน่วยงานที่รับผิดชอบ (Responsible Agency)	ระยะเวลา (Duration)	สถานะปัจจุบัน (Current Status)	ผลกระทบ (Impact)
<p>ส่งเสริมการพัฒนาระบบนิเวศองค์กร องค์กรที่มุ่งเน้นคุณภาพการ ให้บริการและให้ความสำคัญ กับยกระดับสมรรถนะดิจิทัล ผู้ใช้บริการ (DT700) สร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ภาครัฐมุ่งสู่การสร้างสรรค์ นวัตกรรมการทำงานด้วย ข้อมูล และปรับตัวแบบ ยืดหยุ่นอย่างรวดเร็ว</p>	<p>สนับสนุนระบบนิเวศองค์กรใช้ ข้อมูลขนาดใหญ่จาก บูรณาการเพื่อดำเนินการ พัฒนาระบบบริการอย่าง ต่อเนื่อง (DT700) บริหารจัดการข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อตัดสินใจในการ บริหารจัดการภาครัฐและ นำไปสู่การปรับปรุงระเบียบ และข้อบังคับโดยคำนึงถึง ความโปร่งใสและความเป็น ส่วนตัวข้อมูลบุคคล</p>	<p>วิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่จาก การบูรณาการและข้อมูลที่ได้ รับจากผู้ให้บริการแบบทันที เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจงาน ยุทธศาสตร์เพื่อยกระดับการ ให้บริการ (DS403, (DS302) กำหนดนิยาม กฎ ระเบียบ มาตรฐาน หลักเกณฑ์ที่ดีใน การปฏิบัติงานเพื่อใช้ร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน เพื่อ ปรับปรุงการปฏิบัติงานดิจิทัล (DG500)</p>	<p>ประยุกต์สถาปัตยกรรมข้อมูล ขนาดใหญ่สำหรับบูรณาการ ข้อมูลระหว่างหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่การให้ บริการเพื่อวิเคราะห์ความ ต้องการในอนาคต (DS604) สร้างแพลตฟอร์มการประมวล ผลข้อมูลขนาดใหญ่ที่คำนึงถึง ความมั่นคงปลอดภัยและ ความต่อเนื่องการให้บริการ ดิจิทัล (DT200)</p>	<p>ติดตามและให้ข้อมูลการป้อน กลับจากผู้ใช้งานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ผ่านช่องทางทางดิจิทัลเพื่อยก ระดับคุณภาพและความพึง พอใจของผู้ใช้ด้านบริการ DS302.3 คิดทริวิจึงใจให้ผู้ใช้บริการมี ส่วนร่วมในการพัฒนาบริการ ดิจิทัลเพื่อให้เกิดห่วงโซ่บริการ โดยประชาชนเพื่อประชาชน DS400</p>	<p>Citizen enabled</p>



ตารางที่ ๔ Driver: การให้บริการที่เป็นเลิศโดยประชาชนมีส่วนร่วม

วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	เกณฑ์การประเมิน	วิธีการประเมิน	การวัดผล	การดำเนินการ
<p>ประเด็นท้าทาย 1. ให้บริการที่เป็นเลิศแก่ประชาชนแบบ ณ จุดเดียว 1.1. ยกระดับการให้บริการดิจิทัลโดย ประชาชนเข้าร่วมพันธกิจสัมพันธ์</p>	<p>กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย การให้บริการที่เป็นเลิศโดยมี ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (DL100) สร้างพันธกิจสัมพันธ์ (engagement) ให้มีงานมี วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน (DL100) สนับสนุนให้มีกลไกการกำกับ ติดตามดูแลความร่วมมือทั้ง ภายในและภายนอก (DL103, 104)</p>	<p>กำหนดกลยุทธ์และแผนการ ให้บริการสามารถดิจิทัลร่วมกัน เป็นต้นและคำนึงถึง ประสบการณ์ผู้ใช้ (DS100) สร้างเครือข่ายนวัตกรรมเพื่อ ทำงานร่วมกัน (DS400) มีพหุภาคีพันธมิตรที่พร้อม ปรับเปลี่ยน เข้าใจความ เชื่อมโยง มีวัฒนธรรมดิจิทัล (DL300)</p>	<p>ร่วมออกแบบและจัดทำ แผนปฏิบัติการเพื่อสร้าง แก๊ง และบริหารกระบวนการ ให้บริการที่คำนึงถึงผู้ใช้บริการ (DS300, DS200) สร้างพื้นที่ประสบการณ์สำเร็จ (DS400) พัฒนากระบวนการบริการใน การสร้างสรรค์นวัตกรรมบริการ ดิจิทัลด้วยการต่อยอด (DS500)</p>	<p>ใช้ข้อมูลตัดสินใจสร้างกรอบ การให้บริการดิจิทัลแบบใหม่ (DT303.2) กำหนดให้เป็นหลักปฏิบัติ ระดับสถาบันในการทำงาน ด้วยข้อมูลแบบเชื่อมโยงและ ให้การสนับสนุนทรัพยากร (DT400) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่ การให้บริการดิจิทัล (DL200)</p>	<p>กำหนดนโยบายและส่งเสริมให้ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้าง นวัตกรรมบริการดิจิทัล ต้นแบบที่คำนึงถึงผู้ใช้บริการ (DS500) บริหารจัดการโครงการการ ให้บริการดิจิทัลที่คำนึงถึง ผู้ใช้บริการ (PM-AI) ประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนากระบวนการนวัตกรรมบริการ ดิจิทัลด้วยการต่อยอด (DT300)</p>
<p>พัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถ</p>	<p>ใช้ข้อมูลตัดสินใจสร้างกรอบ การให้บริการที่เป็นเลิศโดยมี ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (DL100) สร้างพันธกิจสัมพันธ์ (engagement) ให้มีงานมี วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน (DL100) สนับสนุนให้มีกลไกการกำกับ ติดตามดูแลความร่วมมือทั้ง ภายในและภายนอก (DL103, 104)</p>	<p>กำหนดกลยุทธ์และแผนการ ให้บริการสามารถดิจิทัลร่วมกัน เป็นต้นและคำนึงถึง ประสบการณ์ผู้ใช้ (DS100) สร้างเครือข่ายนวัตกรรมเพื่อ ทำงานร่วมกัน (DS400) มีพหุภาคีพันธมิตรที่พร้อม ปรับเปลี่ยน เข้าใจความ เชื่อมโยง มีวัฒนธรรมดิจิทัล (DL300)</p>	<p>ร่วมออกแบบและจัดทำ แผนปฏิบัติการเพื่อสร้าง แก๊ง และบริหารกระบวนการ ให้บริการที่คำนึงถึงผู้ใช้บริการ (DS300, DS200) สร้างพื้นที่ประสบการณ์สำเร็จ (DS400) พัฒนากระบวนการบริการใน การสร้างสรรค์นวัตกรรมบริการ ดิจิทัลด้วยการต่อยอด (DS500)</p>	<p>ใช้ข้อมูลตัดสินใจสร้างกรอบ การให้บริการดิจิทัลแบบใหม่ (DT303.2) กำหนดให้เป็นหลักปฏิบัติ ระดับสถาบันในการทำงาน ด้วยข้อมูลแบบเชื่อมโยงและ ให้การสนับสนุนทรัพยากร (DT400) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่ การให้บริการดิจิทัล (DL200)</p>	<p>ติดตามผลลัพธ์และส่งเสริมให้ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้าง นวัตกรรมบริการดิจิทัล ต้นแบบที่คำนึงถึงผู้ใช้บริการ (DS500) บริหารจัดการโครงการการ ให้บริการดิจิทัลที่คำนึงถึง ผู้ใช้บริการ (PM-AI) ประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนากระบวนการนวัตกรรมบริการ ดิจิทัลด้วยการต่อยอด (DT300)</p>
<p>พัฒนากระบวนการ ให้บริการที่คำนึงถึงผู้ใช้บริการ</p>	<p>กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย การให้บริการที่เป็นเลิศโดยมี ประชาชนเป็นศูนย์กลาง (DL100) สร้างพันธกิจสัมพันธ์ (engagement) ให้มีงานมี วิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน (DL100) สนับสนุนให้มีกลไกการกำกับ ติดตามดูแลความร่วมมือทั้ง ภายในและภายนอก (DL103, 104)</p>	<p>กำหนดกลยุทธ์และแผนการ ให้บริการสามารถดิจิทัลร่วมกัน เป็นต้นและคำนึงถึง ประสบการณ์ผู้ใช้ (DS100) สร้างเครือข่ายนวัตกรรมเพื่อ ทำงานร่วมกัน (DS400) มีพหุภาคีพันธมิตรที่พร้อม ปรับเปลี่ยน เข้าใจความ เชื่อมโยง มีวัฒนธรรมดิจิทัล (DL300)</p>	<p>ร่วมออกแบบและจัดทำ แผนปฏิบัติการเพื่อสร้าง แก๊ง และบริหารกระบวนการ ให้บริการที่คำนึงถึงผู้ใช้บริการ (DS300, DS200) สร้างพื้นที่ประสบการณ์สำเร็จ (DS400) พัฒนากระบวนการบริการใน การสร้างสรรค์นวัตกรรมบริการ ดิจิทัลด้วยการต่อยอด (DS500)</p>	<p>ใช้ข้อมูลตัดสินใจสร้างกรอบ การให้บริการดิจิทัลแบบใหม่ (DT303.2) กำหนดให้เป็นหลักปฏิบัติ ระดับสถาบันในการทำงาน ด้วยข้อมูลแบบเชื่อมโยงและ ให้การสนับสนุนทรัพยากร (DT400) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่ การให้บริการดิจิทัล (DL200)</p>	<p>ติดตามผลลัพธ์และส่งเสริมให้ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้าง นวัตกรรมบริการดิจิทัล ต้นแบบที่คำนึงถึงผู้ใช้บริการ (DS500) บริหารจัดการโครงการการ ให้บริการดิจิทัลที่คำนึงถึง ผู้ใช้บริการ (PM-AI) ประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนากระบวนการนวัตกรรมบริการ ดิจิทัลด้วยการต่อยอด (DT300)</p>



ตารางที่ ๕ Driver: การพัฒนามาตรฐานเพื่อยกระดับการให้บริการและกระบวนการให้บริการ

ผู้บริหารระดับสูง	ผู้อำนวยการกอง	ผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการ	ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี	ผู้ปฏิบัติงานด้านให้บริการ
<p>กำหนดทิศทางธุรกิจด้วยภาครัฐและภาคเอกชน (การตัดสินใจ) (DT300)</p> <ul style="list-style-type: none"> คาดการณ์นวัตกรรมล่วงหน้า, กล้าเสี่ยง จัดลำดับนวัตกรรมบริการ/นวัตกรรมกระบวนการให้บริการ กำกับดูแลผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ระบุการให้บริการที่ประชาชนต้องการ) ขับเคลื่อนนวัตกรรม (DT500+Risk Appetite) กล้าเสี่ยง อำนวยความสะดวกให้เกิดงานที่สร้างสรรค์ ขับเคลื่อนนโยบายและมาตรฐาน (แรงจูงใจให้ผู้ที่มีความสามารถเลิศ) เริ่มเครือข่ายสร้างสรรค์ธุรกิจร่วม (Co-creative networking) 	<p>ออกแบบนวัตกรรมบริการและกระบวนการให้บริการ (DS200)</p> <ul style="list-style-type: none"> กล้าเสี่ยง ขับเคลื่อนแผนนวัตกรรมบริการ กำหนดบริการที่เป็นไปได้ ระบุเจ้าของงานการให้บริการ ควบคุมการวิเคราะห์ทางธุรกิจ แต่งตั้งคณะทำงานกอบปรีย์หัวหน้าและสมาชิกที่สนับสนุน กรณี: (DS 404) โดยระบุให้มี 2 ทีมงานหลัก : <ul style="list-style-type: none"> กลุ่มผู้ปฏิบัติงานคู่ผู้กำกับดูแลที่เป็นเลิศ กลุ่มผู้บริหารภูมิภาค ผู้บริหารระดับสูงที่เป็นเลิศ สร้างเครือข่ายบูรณาการการให้บริการ (DS400) 	<p>รวมคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) รวมออกแบบ โมเดลเครือข่ายบูรณาการให้บริการ (DS501-502)</p> <ul style="list-style-type: none"> รวมออกแบบการส่งมอบการให้บริการหรือกระบวนการให้บริการที่ประชาชนมีส่วนร่วม ช่วยออกแบบกระบวนการ (DS501-502) ร่วมจัดทำ ร่างขอบเขตงาน (TOR) ของรูปแบบนวัตกรรมบริการ PM200 (New Business Model) 	<p>ออกแบบการบริการดิจิทัลโดยคำนึงถึงผู้ใช้และความรวดเร็ว (Design Thinking) คุณลักษณะที่ต้องการ คือ มิจิต สำคัญการบริการดิจิทัล</p> <p>จิตสำนึกการบริการประชาชน (Attribute)</p> <p>ส่งข้อมูลความคิดเห็น ผู้ใช้บริการกลับเพื่อการแบ่งกลุ่มผู้ให้บริการ (DS302.4, 303.4, 503, 504)</p> <p>ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้บริการแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงการให้บริการได้อย่างรวดเร็ว (DS302)</p>	<p>การพัฒนามาตรฐานเพื่อยกระดับการให้บริการและกระบวนการให้บริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> กลไกสร้างการเติบโต: นวัตกรรมและการเพิ่มผลผลิต การออกแบบโดยผู้ใช้บริการมีส่วนร่วม การสร้างสรรคและนวัตกรรม คิดเชิงออกแบบโดยคำนึงถึงผู้ใช้บริการ

ณ.๒๕๖๕



การพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับการให้บริการ
และกระบวนการให้บริการ

ผู้รับรางวัลระดับสูง	ผู้อำนวยการกอง	ผู้ปฏิบัติงานต้นแบบดีเด่น	ผู้ปฏิบัติงานต้นแบบใหม่
<ul style="list-style-type: none"> สรรหาทรัพยากรเพื่อการพัฒนานวัตกรรมบริการและยกระดับกระบวนการให้บริการ (DT+402) (ตัดสินใจโดยคำนึงถึงต้นทุน) เริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรมร่วมกัน กระทั่ง (DT+202 + DL205) ขับเคลื่อนวัฒนธรรม การส่งมอบการให้บริการที่รวดเร็วและถูกต้อง (DS500+501 action) ขับเคลื่อนวัฒนธรรมการให้บริการดิจิทัลระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชน (DT+600+DT700-n) 	<ul style="list-style-type: none"> บริหารการเปลี่ยนแปลงองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงการให้บริการแบบนวัตกรรม บริการดิจิทัล (DL200, DS604) ก่อตั้งการวิจัยและพัฒนาการออกแบบนวัตกรรมบริการดิจิทัล (DL205.2) 	<ul style="list-style-type: none"> สนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่การให้บริการแบบดิจิทัล (DS500) สํารวจการให้บริการดิจิทัลและปรับปรุงกระบวนการทำงาน ดิจิทัลด้วยกระบวนการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (DS501+DS201) วิเคราะห์ข้อมูลผู้ใช้บริการ เพื่อย้อนกลับเพื่อแก้ไขปรับปรุง (DS503) 	<ul style="list-style-type: none"> พัฒนาซอฟต์แวร์ตามแนวทาง ทดลองปรับปรุงต่อเนื่อง (Agile Method) (DT 700) พัฒนาดิจิทัลแพลตฟอร์มเพื่อการบูรณาการ ให้บริการแบบใหม่ (SaaS) (DT700+PM all) ส่งข้อมูลผู้ใช้บริการ ย้อนกลับเพื่อแก้ไขปรับปรุง (DS503)
<ul style="list-style-type: none"> ขับเคลื่อนวัฒนธรรมการให้บริการดิจิทัลให้สอดรับกับความต้องการของประชาชน พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ ส่งเสริมการให้บริการแบบดิจิทัล พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ ส่งเสริมการให้บริการแบบดิจิทัล พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ 	<ul style="list-style-type: none"> ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ ให้สอดคล้องกับการให้บริการดิจิทัลได้อย่างคุ้มค่า สร้างนวัตกรรมบริการหรือกระบวนการให้บริการแบบดิจิทัลอัตโนมัติ (DT700+PM all) 	<ul style="list-style-type: none"> ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ ให้สอดคล้องกับการให้บริการดิจิทัลได้อย่างคุ้มค่า สร้างนวัตกรรมบริการหรือกระบวนการให้บริการแบบดิจิทัลอัตโนมัติ (DT700+PM all) 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งข้อมูลประสบการณ์การใช้บริการเพื่อต่อยอดการปรับปรุง การให้บริการที่ประทับใจประชาชน (DS504+DS600) จัดการให้บริการดิจิทัลอัตโนมัติอย่างสมบูรณ์แบบ DS600

Incremental Innovation