



# แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง  
อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

## คำนำ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง มีวัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาให้บุคลากรทั้ง พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ซึ่งเปรียบเสมือนตัวจักรกลที่จะขับเคลื่อนให้ท้องถิ่นไปสู่เป้าหมาย ให้มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและเพื่อพัฒนาให้บุคลากรนำความรู้และความสามารถมาปรับใช้กับองค์กร ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับนโยบายแห่งรัฐ รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนเพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเอง รวมทั้งให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่งได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี เพื่อเป็นกลไกที่สำคัญ ที่จะพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

งานกรรเจ้ำหน้าทึ่ สำนักปลัดเทศบาล  
เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนา	๓
ส่วนที่ ๓ ขอบเขตของการพัฒนา	๔
ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา	๕
ส่วนที่ ๕ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๘
ส่วนที่ ๖ งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๐
ส่วนที่ ๗ การติดตามและประเมินผล	๑๑
ภาคผนวก	๑๓
<p style="text-align: center;">แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล</p>	

**แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี**  
**เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**

**ส่วนที่ ๑**

**หลักการและเหตุผลของการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล**

การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถแข่งขันได้ ทั้งในระดับพื้นที่และระดับสากล เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขันไร้พรมแดน (Globalization) โดยต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร องค์ความรู้ และการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล คือ ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรมีการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศได้ ประกอบกับการมุ่งเน้นการปฏิบัติตาม ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของ ประเทศมีความพร้อมทั้งกาย ใจสติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบ วินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ ความสำคัญ อาทิ

- ๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
- ๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง
- ๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์
- ๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- ๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการ บ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

เทศบาลตำบลหนองป่าครั่งเป็นหน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่นหน่วยหนึ่งที่มีความเปลี่ยนแปลงทางด้านการเมือง ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจที่ชัดเจน ซึ่งทำให้แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลง ดังกล่าวทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น บุคลากรหรือพนักงานเทศบาลจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อปัจจัยดังกล่าว เพราะ บุคลากรต้องเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถทั้งทางด้านวิชาการ เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง ด้านเศรษฐกิจ การเมือง ด้านสังคม โดยต้องอาศัยภาวะเยียบ ขอบังคับต่างๆเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ ภาวะเยียบ ขอบังคับที่เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงาน มีดังต่อไปนี้

**๑.๑ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖**

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๑๑ “ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้การทำงานร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้ สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์”

/๑.๒ ประกาศ...

งานกาเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดเทศบาล เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่

**๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕**

หมวด ๑๔ ส่วนที่ ๔ การพัฒนาพนักงานเทศบาล ได้กำหนดให้เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้เป็นไปตามคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๒๘๘ และข้อ ๒๙๙ ดังนั้น เทศบาลตำบลหนองป่าครั่งจึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ขึ้น และมีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย และมีมาตรฐานของการให้บริการประชาชนทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเป็นการเพิ่มทักษะ ความรู้ให้ทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้มีความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม การเมือง การปกครอง โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรทางด้านบริหาร พนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง รวมทั้งสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

/ส่วนที่ ๒...

## ส่วนที่ ๒

### วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนา

#### ๒.๑ วัตถุประสงค์การพัฒนา

๑. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน
๒. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรนำความรู้และความสามารถมาปรับใช้กับเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง
๓. เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานเน้นสร้างกระบวนการคิดและการพัฒนาตนเอง ให้เกิดขึ้นกับบุคลากรของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง
๔. เพื่อให้บุคลากรของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่งได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด

#### ๒.๒ เป้าหมายของการพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองป่าครั่งกำหนดเป้าหมายพัฒนาพนักงานเทศบาลให้เข้ารับการพัฒนาตามหลักสูตรที่เทศบาลกำหนด โดยให้พนักงานและพนักงานจ้างได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่ง และให้เข้ารับการพัฒนาความรู้ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยครบทุกตำแหน่ง

/ส่วนที่ ๓ ...

### ส่วนที่ ๓ ขอบเขตของการพัฒนา

ครอบคลุมการกำหนดแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล การดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ให้เป็นแนวทางในการประเมินของหัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการจัดทำแผนงานพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี รวมทั้งงานการเจ้าหน้าที่ที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง ของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง

#### คำจำกัดความ

- ๓.๑ หัวหน้าส่วนราชการ หมายถึง นายกเทศมนตรีตำบลหนองป่าครั่ง
- ๓.๒ หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่ หมายถึง หัวหน้างานบริหารงานบุคคล สำนักงานปลัดเทศบาลหรือผู้ที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานการเจ้าหน้าที่และบริหารงานบุคคล
- ๓.๓ คณะกรรมการ หมายถึง คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำเนินการรับผิดชอบจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี

## ส่วนที่ ๔ หลักสูตรการพัฒนา

### ๔.๑ หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

- พรบ.เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
- พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

### ๔.๒ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

- พระราชบัญญัติความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๓๙
- พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. ๒๕๔๐
- พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๙
- พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. ๒๕๑๐
- พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. ๒๔๗๕
- พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. ๒๕๐๘
- พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.๒๕๒๒ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม
- พระราชบัญญัติที่ดินและถมดิน พ.ศ. ๒๕๔๓
- พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ. ๒๕๑๘
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๘

และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๔๗

- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการใช้และรักษารถยนต์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน

และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๗

- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๑

- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลของพนักงาน

ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑

- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าเช่าบ้านของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๒๘

และเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๔๑

- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการของเจ้าหน้าที่ท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๒๖ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๔๘)

- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙

- ระเบียบงานสารบรรณ พ.ศ. ๒๕๒๖

- ระเบียบกรมประชาสงเคราะห์ว่าด้วยการสงเคราะห์ผู้มียาได้น้อยและไร้ที่พึ่ง พ.ศ. ๒๕๒๙

(แก้ไขเพิ่มเติม ๒๕๔๗)

- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพขององค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘

/๓. หลักสูตรความรู้...



### ๔.๓ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

- นักบริหารท้องถิ่น
  - นักบริหารงานทั่วไป
  - นักบริหารงานคลัง
  - นักบริหารงานช่าง
  - นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
  - นักบริหารงานการศึกษา
  - นักบริหารงานสวัสดิการสังคม
  - นักทรัพยากรบุคคล
  - นักจัดการงานทั่วไป
  - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
  - นักจัดการงานทะเบียนและบัตร
  - นักประชาสัมพันธ์
  - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - นักวิชาการคลัง
  - นักวิชาการจัดเก็บรายได้
  - นักวิชาการพัสดุ
  - วิศวกรโยธา
  - นักวิชาการศึกษา
  - นักพัฒนาชุมชน
  - นายแพทย์
  - ทันตแพทย์
  - เภสัชกร
  - พยาบาลวิชาชีพ
  - เจ้าพนักงานธุรการ
  - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
  - เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
  - นายช่างโยธา
  - ครู
  - ครูผู้ดูแลเด็ก
  - พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ
  - พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ
  - พนักงานจ้างทั่วไป
- ฯลฯ

/๔. หลักสูตรด้าน...

#### ๔.๔ หลักสูตรด้านการบริหาร

- การพัฒนาศักยภาพความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่น
  - เทคนิคการบริหารงานสมัยใหม่ การกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงาน
  - การพัฒนาตนเองและทีมงานเชิงพฤติกรรม
  - หัวใจหลักของการบริการ
- ฯลฯ

#### ๔.๕ หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- จรรยาบรรณของข้าราชการ
  - หลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล
  - จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล
- ฯลฯ

/ส่วนที่ ๕...

## ส่วนที่ ๕

### วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

#### ๕.๑ วิธีการพัฒนาพนักงานเทศบาลของเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง มีดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

เทศบาลตำบลหนองป่าครั่งจึงได้จัดทำโครงการครอบคลุมตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง และหลักสูตรด้านการบริหาร ตามโครงการดังต่อไปนี้

#### เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง ดำเนินการเอง

- (๑) โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
- (๒) โครงการอบรมการสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ
- (๓) โครงการคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล
- (๔) โครงการอบรมส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม
- (๕) โครงการทัศนศึกษาดูงาน

#### กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

- (๑) โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารท้องถิ่น
  - (๒) โครงการอบรมหลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น
  - (๓) โครงการอบรมหลักสูตรสายงานวิชาการ
  - (๔) โครงการอบรมหลักสูตรสายงานทั่วไป
- ฯลฯ

#### หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๑) ดำเนินการจัดส่งพนักงานเทศบาลเข้ารับการประชุมประชุมสัมมนาตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและตามที่กรมส่งเสริมกำหนดให้เข้าร่วมอบรม ฯลฯ

#### ๕.๒ ระยะเวลาการดำเนินการพัฒนา

- (๑) ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔
- (๒) ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕
- (๓) ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

/ผู้รับผิดชอบ...

### ๕.๓ ผู้รับผิดชอบ

- (๑) ฝ่ายปกครอง สำนักปลัดเทศบาล  
หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล/ฝ่ายปกครอง/นักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้รับผิดชอบ
- (๒) นักทรัพยากรบุคคล ผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่
- สสำรวจความต้องการในการพัฒนาพนักงานเทศบาล
  - วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี
  - เสนอแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพัฒนาพนักงานเทศบาล/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
  - แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการพัฒนาพนักงานเทศบาล/คณะบุคคลที่ได้รับมอบหมาย
  - แจ้งผลการพิจารณาแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี ให้นายกเทศมนตรีตำบลหนองป่าครั่งทราบเพื่อนำเสนอ ก.ท.จ.เชียงใหม่เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
  - ประกาศใช้แผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี
  - จัดทำรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี
  - เสนอรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลประจำปี ผลการประเมินและ ติดตามผลเสนอคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี

/ส่วนที่ ๖...

ส่วนที่ ๖  
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง ใช้งบประมาณตามข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยคำนึงถึงความประหยัดคุ้มค่า เพื่อให้การพัฒนา  
พนักงานเทศบาลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

โครงการ	การพัฒนา			งบประมาณ ต่อปี	ปีที่ดำเนินการ
	ทต.	กรมส่งเสริม	หน่วยงานอื่น		
(๑) โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล	✓			๒๐,๐๐๐	ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(๒) โครงการคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานเทศบาล	✓			๒๐,๐๐๐	
(๓) โครงการอบรมทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐฯ	✓		✓	๑๐,๐๐๐	
(๔) โครงการอบรมหลักสูตรนักบริหารท้องถิ่น		✓		๕๐,๐๐๐	
(๕) โครงการอบรมหลักสูตรอำนวยการท้องถิ่น		✓		๕๐,๐๐๐	
(๖) โครงการอบรมหลักสูตรสายงานวิชาการ		✓		๕๐,๐๐๐	
(๗) โครงการอบรมหลักสูตรสายงานทั่วไป		✓		๕๐,๐๐๐	
(๘) อบรม / ประชุมสัมมนาตามที่ได้รับมอบหมาย		✓	✓	๑๕๐,๐๐๐	

/ส่วนที่ ๗...

## ส่วนที่ ๗

### การติดตามและประเมินผล

เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง จะจัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลพัฒนา พนักงานเทศบาล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผล การปฏิบัติงานของบุคลากรผู้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีการประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

- การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน-หลัง และแบบสอบถามติดตามและประเมินผล ภายหลังจากการได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง

- การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและ ผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา

- การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่ เทศบาลตำบลหนองป่าครั่งส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัดทำร่างแผนพัฒนา พนักงานเทศบาลที่ได้เสนอมาและตามเอกสารแนบท้ายข้อที่ ๗

บัญชีการดำเนินงานโครงการตามแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) การดำเนินงานในแต่ละหัวข้อ ในการดำเนินการตามแผนนั้นจะต้องคำนึงถึง สถานภาพแวดล้อมสถานการณ์และห้วงเวลาตามที่ได้ลงไว้ในส่วนของหมายเหตุตั้งนั้นในการดำเนินการจริง สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสม ซึ่งโดยรวมแล้วร่างแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลสามารถ ดำเนินการได้ทันหลังจากผ่านการพิจารณาความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล โดยให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลของ เทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง เพื่อกำกับดูแลซึ่งประกอบด้วย

๑. นายกเทศมนตรีตำบลหนองป่าครั่ง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง	กรรมการ
๓. รองปลัดเทศบาลตำบลหนองป่าครั่ง	กรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน	กรรมการ
๕. นักทรัพยากรบุคคล	กรรมการ/เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาลกำหนด วิธีการติดตามประเมินผลตลอดจนการดำเนินการด้านอื่นที่ เกี่ยวข้อง อย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง แล้วเสนอผลการ ติดตามประเมินผลต่อนายกเทศมนตรีตำบลหนองป่าครั่ง

/ตาราง...

ตารางการติดตามประเมินผลแผนพัฒนาพนักงานเทศบาล

หลักสูตร	เป้าหมาย	วิธีการพัฒนา			การดำเนินการ		ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ			การติดตามประเมินผล
		ปฐมนิเทศ	การฝึก อบรม	ประชุมเชิง ปฏิบัติการ	เทศบาล	หน่วยงาน อื่น ๆ	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖	
(๑) โครงการอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาล	๑. สายงานบริหารท้องถิ่น ๒. สายงานอำนาจการ ท้องถิ่น		✓		✓	✓	✓	✓	✓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	- ทดสอบตามแบบที่ กำหนด - ติดตามจาก หน.ส่วน ราชการ
(๒) โครงการคุณธรรมจริยธรรมของ พนักงานเทศบาล	๓. สายงานวิชาการ ๔. สายงานทั่วไป		✓		✓	✓	✓	✓	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐		
(๓) โครงการอบรมทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐฯ	๕. พนักงานจ้างทุกประเภท		✓		✓	✓	✓	✓	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		
(๔) โครงการอบรมสำหรับสายงาน ผู้บริหาร			✓	✓		✓	✓	✓	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		
(๕) โครงการอบรมสำหรับสายงานผู้ ปฏิบัติ			✓	✓		✓	✓	✓	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐		
(๖) การอบรมความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ / การพัฒนาเกี่ยวกับ งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ		✓	✓	✓		✓	✓	✓	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐		

\*\*\*\*\*

/ภาคผนวก...

# ภาคผนวก



## แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียง เครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตของคนอย่างแท้จริง และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการและ กระบวนการทางสังคม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างสิ้นเชิง อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าว จึงเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศในการวางแนวทางการดำเนินการ ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อแก้ไขปัญหาที่สั่งสมมานานและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น การก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง การพัฒนาขีดความสามารถของธุรกิจทั้งภาคเกษตรกรรม การผลิต และการบริการ การแสวงหาและใช้โอกาสจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและอนุภูมิภาค การแก้ปัญหาค่าความเหลื่อมล้ำของสังคม การพัฒนาศักยภาพกำลังคนของประเทศ การบริหารจัดการสังคมสูงวัย การแก้ปัญหาคอร์รัปชัน เป็นต้น

๑.๒ ทิศทางการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในระยะยาวตามนโยบายของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ครอบคลุมยุทธศาสตร์ชาติ 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 โดยต้องดำเนินการให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงานของรัฐแต่ละหน่วยงาน ที่แตกต่างกัน

(๔) ...”

ประชาชนทุกคนทุกกลุ่ม 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 และเป็นประเด็นนโยบายที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม ได้นำมากำหนดเป็นหนึ่งในหกยุทธศาสตร์ของการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม ระยะ ๒๐ ปี<sup>๒</sup> ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ ภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ “ดิจิทัลไทยแลนด์” หรือประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

### ๒.๑ ความหมาย

“การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” ได้มีการให้คำนิยามไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ ของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมว่าหมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ สร้างบริการของรัฐที่มีธรรมาภิบาลที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา สามารถหลอมรวมการทำงานภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว มีการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลและความมั่นคงของชาติ ผ่านการจัดเก็บ รวบรวม และแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีมาตรฐาน และในท้ายที่สุดภาครัฐจะเปลี่ยนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างบริการสาธารณะโดยเอกชนและประชาชนเรียกว่า บริการร่วมกันตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล (Universal design) ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจการปกครอง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างสมบูรณ์

<sup>๒</sup> แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

จากความหมายของการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลดังกล่าว สามารถสรุป  
คุณลักษณะของรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยได้ ๔ ประการ ได้แก่

๑) E-government หรือ Electronic Government หมายถึง รัฐบาลซึ่งนำเทคโนโลยี  
สารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ เพิ่มความโปร่งใส และ  
ความน่าเชื่อถือ<sup>๓</sup>

๒) Connected Government หมายถึง E-government ที่ถูกพัฒนาถึงขั้นที่ทำให้  
หน่วยงานภาครัฐอย่างน้อยที่สุด ๒ หน่วยงาน สามารถเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน โดยไม่  
ยึดติด กับขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบตามพันธกิจของหน่วยงาน แต่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน  
เป็นที่ตั้ง และมีเป้าหมายในการส่งมอบบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน รูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ด้านดิจิทัล  
ระหว่างหน่วยงาน (Digital interaction) มีหลายรูปแบบ อาทิ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับรัฐบาล  
(C๒G) ระหว่างรัฐบาลกับหน่วยงานภาครัฐ (G๒G) ระหว่างภาครัฐกับประชาชน (G๒C) และระหว่างภาครัฐ  
และภาคธุรกิจ (G๒B)<sup>๔</sup>

๓) Open Government<sup>๕</sup> หมายถึง รัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและ  
ตรวจสอบกระบวนการ วิธีการดำเนินงาน รวมถึงเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ของภาครัฐ ซึ่งจะช่วยสนับสนุน  
การสร้างสังคมประชาธิปไตย สร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นและศรัทธาในหมู่ประชาชน

๔) Smart Government หมายถึง รัฐบาลที่มีการนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมาปรับใช้ กับการ  
ดำเนินงานและการให้บริการต่าง ๆ ของรัฐบาล<sup>๖</sup>

## ๒.๒ ทิศทางและแนวทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

ในการพัฒนาภาครัฐของไทยให้ไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลให้มีคุณลักษณะตามข้อ ๒.๑ นั้น  
คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี  
(พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๗๙) ตามที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้นำเสนอ โดยในแผนดังกล่าว ได้มี  
การกล่าวถึงภูมิทัศน์ของการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และเป้าหมายการพัฒนารัฐบาล  
เศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ เพื่อไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ไว้ ๔ ระยะซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง  
ทิศทางของการพัฒนาที่ชัดเจน ดังนี้

<sup>๓</sup> ให้คำนิยามโดยธนาคารโลก (World Bank)

<sup>๔</sup> กล่าวไว้ในเอกสารของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เรื่อง “วาระพัฒนาที่ ๘ : การปฏิรูประบบข้อมูลเพื่อ  
การพัฒนาประเทศ” (สิงหาคม ๒๕๕๘) หน้า ๑๒ และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม หน้า ๘๑๗

<sup>๕</sup> ให้คำนิยามโดยองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)

<sup>๖</sup> กล่าวไว้ใน (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) หน้า ๑๒

ระยะการ พัฒนา ด้านการพัฒนา	ระยะที่ ๑ Digital Foundation (๑ ปี ๖ เดือน)	ระยะที่ ๒ Digital Thailand I: Inclusion (๕ ปี)	ระยะที่ ๓ Digital Thailand II: Full Transformation (๑๐ ปี)	ระยะที่ ๔ Global Digital Leadership (๑๐ - ๒๐ ปี)
ภูมิภาคดิจิทัล ของไทย ในระยะ ๒๐ ปี	ประเทศไทยลงทุน และ สร้างรากฐานในการ พัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมดิจิทัล	ทุกภาคส่วนของ ประเทศไทยมีส่วนร่วม ในเศรษฐกิจและสังคม ดิจิทัลตามแนวทาง ประชารัฐ	ประเทศไทยก้าวสู่ดิจิทัล ไทยแลนด์ที่ขับเคลื่อน และใช้ประโยชน์จาก นวัตกรรมดิจิทัลได้อย่าง เต็มศักยภาพ	ประเทศไทยอยู่ในกลุ่ม ประเทศที่พัฒนาแล้ว สามารถใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลสร้างมูลค่าทาง เศรษฐกิจและคุณค่า ทางสังคมอย่างยั่งยืน
รัฐบาล	หน่วยงานรัฐมีการทำงาน ที่เชื่อมโยงและบูรณาการ ข้อมูลข้ามหน่วยงาน	การทำงานระหว่าง ภาครัฐจะเชื่อมโยงและ บูรณาการเหมือนเป็น องค์กรเดียว	รัฐจัดให้มีบริการที่ ขับเคลื่อนโดยความ ต้องการของประชาชน เปิดเผยข้อมูลและให้ ประชาชนมีส่วนร่วม	เป็นผู้นำในภูมิภาค ด้านรัฐบาลดิจิทัล ทั้ง ทางการบริหาร จัดการรัฐและบริการ ประชาชน
เศรษฐกิจ	การทำธุรกรรมผ่านระบบ ดิจิทัล คล่องตัว และตัด อาวุธดิจิทัลให้ SMEs วิสาหกิจชุมชน เกษตรกร ให้มาอยู่บนระบบออนไลน์ พร้อมทั้งวางรากฐานให้ เกิดการลงทุนในคลัสเตอร์ ดิจิทัล	ภาคเกษตร การผลิต และบริการ เปลี่ยนมา ทำธุรกิจด้วยดิจิทัลและ ข้อมูล ตลอดจนดิจิทัล digital Technology Startup และคลัสเตอร์ ดิจิทัลเริ่มมีบทบาท ในระบบเศรษฐกิจไทย	ภาคเกษตร การผลิต และบริการแข่งขันได้ ด้วยนวัตกรรมดิจิทัล และเชื่อมโยงไทยสู่ การค้าในระดับภูมิภาค และระดับโลก	กิจกรรมทางเศรษฐกิจ ทุกกิจกรรมเชื่อมต่อ ภายในและระหว่าง ประเทศด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล นำประเทศไทยสู่ ความมั่งคั่ง
สังคม	ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึง อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และบริการพื้นฐานของรัฐ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	ประชาชนเชื่อมั่นใน การ ใช้ดิจิทัล และเข้าถึง บริการการศึกษา สุขภาพ ข้อมูล และการเรียนรู้ ตลอดชีวิตผ่านดิจิทัล	ประชาชนใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยี/ข้อมูล ทุกกิจกรรมใน ชีวิตประจำวัน	เป็นประเทศที่ไม่มีความ เหลื่อมล้ำด้านดิจิทัล ตลอดจนชุมชนใช้ดิจิทัล เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ตนเอง

ที่มา กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สำหรับแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลนั้น แผนพัฒนาดิจิทัลฯ ฉบับ  
ดังกล่าว ได้กล่าวถึงการดำเนินงานทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนองค์กรและการพัฒนา “กำลังคน” ให้มี  
ความพร้อมไว้ใน ๒ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกัน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล กำหนดแผนงานหลักไว้ ๔ เรื่อง  
ได้แก่ (๑) จัดให้มีการบริการอัจฉริยะ (Smart Service) ที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน หรือ  
ผู้ใช้บริการ (citizen driven) (๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพ และ  
ธรรมาภิบาล (๓) สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (Open data) และให้ประชาชนมีส่วน  
ร่วมกับกระบวนการทำงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ และ (๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการ

พื้นฐาน ภาครัฐ 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 โดยที่ผ่านมาภาครัฐของไทยได้มีการปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการให้มีความเหมาะสมกับภารกิจและรูปแบบการทำงานของภาครัฐที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีความทันสมัยและยกระดับการให้บริการประชาชนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงรูปแบบ และกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชน

อย่างไรก็ตาม การพัฒนาที่เกิดขึ้นผลอย่างเป็นรูปธรรมยังคงจำกัดอยู่ในวงแคบ การบริหารจัดการภาครัฐในภาพรวมยังคงมีปัญหาในเรื่องประสิทธิภาพ<sup>๗</sup> การบริการประชาชนมีความล่าช้าและยังไม่ได้

<sup>๗</sup> World Economic Forum ได้จัดทำรายงานขีดความสามารถในการแข่งขันโลก (Global Competitiveness Index) ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙ (ค.ศ.๒๐๑๕ - ๒๐๑๖) โดยระบุว่าประเทศไทยได้รับการจัดอันดับในภาพรวมอยู่ที่อันดับ ๓๔ จาก ๑๓๘ ประเทศ หรือได้คะแนนรวม ๔.๖ คะแนนจาก ๗ คะแนน และเมื่อพิจารณาถึงปัจจัยชี้วัด ๓ กลุ่ม ๑๒ ด้าน พบว่า ประเทศไทย 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<sup>๘๘</sup> และปัญหาคอร์รัปชันขยายตัวในวงกว้าง<sup>๘๙</sup> สำหรับความพร้อมของภาครัฐในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ั้น ประเทศไทยถือว่าได้มีการพัฒนาไปได้รวดเร็วระดับหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากผลการจัดอันดับความพร้อมของรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ในรายงาน UN e-Government Readiness Ranking ๒๐๑๖ (พ.ศ. ๒๕๕๙) ที่ประเทศไทยได้รับการจัดให้อยู่ในอันดับที่ ๗๗ จาก ๑๙๓ ประเทศ โดยได้คะแนนประเมินอยู่ที่ ๐.๕๕๒๒ คะแนน เลื่อนขึ้นจากอันดับที่ ๑๐๒ ในปี ค.ศ. ๒๐๑๔ (พ.ศ. ๒๕๕๗) คะแนน ๐.๔๖๓๑ แต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับประเทศอื่น ๆ ประเทศไทยยังได้รับการจัดอยู่ในกลุ่มประเทศที่ได้คะแนนระดับปานกลาง (World Average) และเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มอาเซียนด้วยกัน ประเทศไทยมีความพร้อมอยู่ในระดับที่ ๔ รองจากประเทศสิงคโปร์ (อันดับ ๔) ประเทศมาเลเซีย (อันดับ ๖๐) และประเทศฟิลิปปินส์ (อันดับ ๗๑)

เมื่อพิจารณาจากผลการสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐระดับกรม ประจำปี ๒๕๕๙ จัดทำโดยสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)<sup>๙๐</sup> ที่ได้ประเมินแนวโน้มการพัฒนาเชิงดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐใน 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 แม้ว่าจะผ่านมาหน่วยงานต่างๆ จะมีการแลกเปลี่ยน/ใช้ข้อมูลกับหน่วยงานอื่น (Inter-operability) มากในระดับหนึ่ง (๘๑ คะแนน) แต่ในเชิง โครงสร้างระบบสารสนเทศภาครัฐยังไม่มีบูรณาการเชื่อมต่อกันเท่าที่ควร การเก็บข้อมูลภาครัฐยังขาดความเป็นเอกภาพ มีความซ้ำซ้อนและไม่สมบูรณ์ การใช้ข้อมูลร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐมีไม่มากนัก

---

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

<sup>๘๘</sup> ธนาคารโลกรายงานว่าปี พ.ศ. ๒๕๖๐ (ค.ศ. ๒๐๑๗) ประเทศไทยมีคะแนนความง่ายในการประกอบธุรกิจ (Ease of Doing Business) อยู่ที่อันดับ ๔๖ จาก ๑๙๑ ประเทศ

<sup>๘๙</sup> จากผลการประเมินขององค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) พบว่า ประเทศไทย ถูกลดอันดับ การรับรู้การทุจริต (Corruption Perception index: CPI) จากปี พ.ศ. ๒๕๕๙ (ค.ศ. ๒๐๑๖) อยู่ในอันดับที่ ๗๖ (คะแนนร้อยละ ๓๘) เป็นอันดับที่ ๑๐๑ (คะแนนร้อยละ ๓๕) ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ (ค.ศ. ๒๐๑๗) จากการจัดอันดับทั้งหมด ๑๖๘ ประเทศทั่วโลก

<sup>๙๐</sup> ผลการสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐระดับกรม ประจำปี ๒๕๕๙ เป็นการสำรวจและติดตามการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลใน ๖ มิติ ได้แก่ นโยบายและแนวปฏิบัติในการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โครงสร้างพื้นฐานที่มีความมั่นคงปลอดภัยและประสิทธิภาพ ระบบบริการจัดการภายในในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ ศักยภาพของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ ด้านดิจิทัล การบริการภาครัฐที่สะดวกและเข้าถึงได้ง่าย เทคโนโลยีอัจฉริยะและการนำมาใช้ การสำรวจใช้วิธีการจัดส่ง แบบสอบถามโดยให้หน่วยงานระดับกรมเป็นผู้ประเมินตนเอง ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มีหน่วยงานภาครัฐระดับกรมที่ตอบ แบบสอบถามจำนวน ๒๗๒ หน่วยงาน จำแนกเป็นหน่วยงานของรัฐ ๑๔๖ หน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ ๔๗ หน่วยงาน และองค์การมหาชน/หน่วยงานอิสระ ๗๙ หน่วยงาน

ส่งผลให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายที่สูงและไม่สามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจของฝ่ายบริหารได้ ประชาชนผู้รับบริการต้องยื่นข้อมูลซ้ำ ๆ เพื่อขอรับบริการ ทำให้ใช้เวลาในการให้บริการมากและมีภาระค่าใช้จ่ายที่สูง ในขณะที่ไม่ก่อให้เกิดคุณค่าเพิ่มแก่หน่วยงานภาครัฐและประชาชน<sup>๑๑</sup>

ส่วนการพัฒนา Smart Government นั้น จำเป็นต้องเร่งพัฒนาและนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมาใช้โดยเร็ว โดยเฉพาะการนำระบบ E-Service มาให้บริการและสร้างการมีส่วนร่วมกับประชาชน (๔๐ คะแนน) การนำข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้ประกอบการท างาน (๓๖ คะแนน) และการใช้เทคโนโลยีการเชื่อมต่อของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) เพื่อยกระดับคุณภาพการท างานและ การให้บริการภาครัฐ (๒๔ คะแนน)

#### ๒.๔ ความพร้อมของบุคลากรภาครัฐ

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

อย่างไรก็ตาม “ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ” ในปัจจุบันยังมีจำนวนไม่มากนัก ดังจะเห็นได้จากจำนวนหน่วยงานภาครัฐที่มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานหลัก (Core Business Process) และการให้บริการประชาชนพร้อมทั้งสร้างความเชื่อมโยงด้านข้อมูลและการให้บริการระหว่างหน่วยงานด้วย การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มรูปแบบและเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม มีไม่มากนัก และเมื่อพิจารณาจากจำนวนผู้บริหารระดับสูงภาครัฐที่ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในกระทรวง/กรมต่าง ๆ พบว่า มีผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรในลักษณะดังกล่าว อาทิ หลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (Chief Information Officer : CIO) และยังคงอยู่ในราชการ เพียง ๑๑๘ คน<sup>๑๒</sup> จากจำนวนผู้บริหารทั้งหมด ๑,๑๐๑ คน<sup>๑๓</sup> หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๒ ของจำนวนผู้บริหารระดับสูงภาครัฐทั้งหมดเท่านั้น นอกจากนี้ จากผลการสำรวจ ระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐระดับกรม ประจำปี ๒๕๕๙ พบว่า หน่วยงานภาครัฐยังขาดการเตรียมบุคลากรเพื่อสานต่อภารกิจของผู้นำด้านดิจิทัลของหน่วยงาน (Leadership Continuity Plan ๕๑ คะแนน) หากภาครัฐไม่เร่งสร้างและเตรียมบุคลากรกลุ่มนี้ การขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่ การเป็นรัฐบาลดิจิทัลอาจชะงักงันและไม่เกิดผลสำเร็จตามที่คาดหวัง

<sup>๑๑</sup> กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. พฤษภาคม ๒๕๕๙, หน้า ๒๑

<sup>๑๒</sup> ข้อมูลผู้ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูง (Chief Information Officer : CIO) ของสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

<sup>๑๓</sup> ข้อมูลข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับต้น และระดับสูง จากโปรแกรมระบบสารสนเทศ กำลังคนภาครัฐ ๒๕๕๘ (GMIS) สำนักงาน ก.พ.

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงโครงสร้างบุคลากรภาครัฐในปัจจุบัน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในราชการพลเรือน (ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และตำแหน่งเจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์) มีจำนวนน้อยมากมีเพียง ๒,๓๓๔ ตำแหน่ง<sup>๑๔</sup> หรือร้อยละ ๐.๕๘ ของจำนวนตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนสามัญทั้งหมด เท่านั้น และเมื่อพิจารณาการกระจายตัวของบุคลากรในระดับองค์กรพบว่า ส่วนราชการ (กรม) หนึ่งจะมีผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ประมาณ ๑ – ๑๕ คน หรือเฉลี่ยประมาณ ๗ คน (Median)<sup>๑๕</sup> และเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจหลักของส่วนราชการเท่านั้น อีกทั้งเมื่อพิจารณาศักยภาพ และขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานกลุ่มนี้ พบว่ายังขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มด้านเทคโนโลยีและ ขาดทักษะในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชน ดังจะเห็นได้จากการที่หน่วยงานภาครัฐส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ ๗๕) มีความต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ด้าน ICT ภาครัฐหรือ Network Security และ โปรแกรมเมอร์ รองลงมาต้องการเว็บมาสเตอร์; System Administration/Database Officer; System Analysis; Graphic Design; และ Business Analyst ตามลำดับ<sup>๑๖</sup>

สำหรับความพร้อมของบุคลากรภาครัฐกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Users) ในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนนั้น พบว่า บุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ยังขาดความกระตือรือร้น ในการทำงานและพัฒนาตนเอง และขาดศักยภาพการปรับตัวให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลทำให้ไม่สามารถตอบสนองการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน และความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการจากภาครัฐด้วยช่องทางที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น<sup>๑๗</sup>

### ๓. การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐

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

๓.๑ การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการพัฒนาประเทศมาสู่การพัฒนาในระดับบุคคล และการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำ “จุดเน้นการพัฒนาภาครัฐ” ที่ ก.พ. กำหนด มากำหนดเป็น “คุณลักษณะของข้าราชการสำหรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ” และ กลุ่มของความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนาสำหรับข้าราชการกลุ่มต่าง ๆ

<sup>๑๔</sup> ข้อมูลกำลังคนภาครัฐ ปี ๒๕๕๘ สำนักงาน ก.พ.

<sup>๑๕</sup> ข้อมูลจากโปรแกรมระบบสารสนเทศกำลังคนภาครัฐ ๒๕๕๘ สำนักงาน ก.พ.

<sup>๑๖</sup> ผลการสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐระดับกรม ประจำปี ๒๕๕๙

<sup>๑๗</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, “แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔”, หน้า ๖๐



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

๓.๓ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต รวมถึงการปลูกฝังทัศนคติที่พึงปรารถนาให้แก่บุคคล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของชาติและประชาชนมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน

๓.๔ การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายไม่จำกัดเฉพาะการฝึกอบรม การเรียนรู้เพื่อให้อาจารย์สามารถปฏิบัติได้จริง และการเรียนรู้ที่มีการกำกับติดตามเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบ

๓.๕ การพัฒนาระบบและเครื่องมือเพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างกลไกที่จะพัฒนาข้าราชการให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตแบบยั่งยืน อาทิ การสร้างบรรยากาศและชุมชนการเรียนรู้ (Learning Environment and Learning Community) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Incentives) การนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการพัฒนา รวมถึงการเชื่อมโยงกลไกการพัฒนากับกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลระบบต่าง ๆ อาทิ การวางแผนและการเตรียมกำลังคนเพื่ออนาคต การสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

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

(๑) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)

(๒) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยง เป็นบูรณาการ และการสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ (Creating Alignment and Accountability)

(๓) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ (Driving Innovation)

(๔) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ (Creating Partnership and Relationship)

#### ๔. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” จึงได้กำหนด “แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในระยะ ๕ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ดังนี้

##### ๔.๑ วัตถุประสงค์

๔.๑.๑ เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไก ขับเคลื่อนที่สำคัญ ในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๔.๑.๒ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## ๔.๒ เป้าหมาย

๔.๒.๑ ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ภาครัฐมีกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

### (๑) ผู้บริหารระดับสูง (Executive)

เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

### (๒) ผู้อำนวยการกอง (Management)

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

### (๓) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)

เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงาน ภาครัฐด้วยตนเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมในรูปแบบดิจิทัล

### (๔) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)

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

### (๕) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist)

เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร ที่สามารถบริหารโครงการ หรือ เลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ซึ่ง จะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิด การเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

### (๖) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)

เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๒.๒ ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชนและผู้รับบริการ สร้างความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ

### ๔.๓ ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ หน่วยงานภาครัฐมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานและการให้บริการของหน่วยงานให้มีความทันสมัยเป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ รวมทั้งมีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงานและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง (G๒G) ระหว่างภาครัฐกับเอกชน (G๒B) และระหว่างภาครัฐกับประชาชน (G๒C) ในลักษณะ Connected Government รวมทั้งเป็นหน่วยงานที่มีการเปิดเผยข้อมูลที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด

อนึ่ง การดำเนินงานตาม แนวทางนี้ จะมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจของประเทศ และสนับสนุนการจัดอันดับประเทศในด้านต่าง ๆ ดังนี้

(๑) อันดับความสามารถในการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจโลกของประเทศไทย จัดทำโดย สภาเศรษฐกิจโลก (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 อยู่ในกลุ่ม ประเทศที่มีอันดับสูงสุด 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 ดีขึ้นไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๒๕ (ปี ๒๕๕๙ ประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ ๗๗ จาก ๑๙๓ ประเทศ ได้คะแนน ๐.๕๕๒๒)

(๔) อันดับ The Networked Readiness Index ของประเทศไทย จัดทำโดย สภาเศรษฐกิจโลก (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 อยู่ในกลุ่ม ประเทศที่มีอันดับสูงสุด 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
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	ครอบคลุมข้าราชการฝ่ายพลเรือน
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕	ครอบคลุมข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

#### ๔.๕ หลักการ

๔.๕.๑ การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลมาสู่การพัฒนาในระดับบุคคล โดยการส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับทิศทางและการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและการให้บริการภาครัฐ รวมถึงการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลเพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและแผนพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

๔.๕.๒ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการสร้างและพัฒนาผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ (Digital Government Leader) การเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการยกระดับขีดความสามารถของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการของรัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการยกระดับงานของภาครัฐเป็นงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น (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 การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อการทำงาน ในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานในอนาคต โดยการพัฒนาทักษะและความสามารถ (Skills and Abilities) เพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทและลักษณะงานที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัลในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความเข้าใจ (Understanding) และประสบการณ์ (Experience) เพื่อการปฏิบัติงานตามบทบาทและลักษณะงานที่คาดว่าจะได้รับมอบหมาย ในอนาคต 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 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในกระบวนการพัฒนา และการให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมในกระบวนการเรียนรู้

๔.๕.๖ การพัฒนาที่คำนึงถึงความเชื่อมโยงและสอดคล้องประสาน (Inter System Alignment) ระหว่างการพัฒนาบุคลากร การบริหารองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### ๔.๖ บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

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

บทบาทที่ความคาดหวังต่อข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ทิศทางและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ

ทิศทางแนวโน้ม	ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Develop)	ปีที่ ๖ - ๑๐ (Maturity)
ทิศทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	หน่วยงานรัฐมีการเตรียมพร้อมสู่การเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลภายในส่วนราชการระดับกระทรวง หรือหน่วยงานภายในหน่วยงานของรัฐ	หน่วยงานรัฐมีการทำงานที่เชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงานปรับปรุง กระบวนการวิธีการดำเนินงานใหม่	การทำงานระหว่างภาครัฐ จะเชื่อมโยงและบูรณาการเหมือนเป็นองค์กรเดียว
แนวโน้มการปรับเปลี่ยนองค์กร	การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชน (Work and Service Process Redesign)	การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กร (Organizational Operation Reform)	การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Organization Value and Culture Creation)
แนวโน้มการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (Readiness Preparation)</li> <li>- การจัดเตรียมนโยบายและแผนปฏิบัติการเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ (Digital Transformation Policy and Action Plan)</li> <li>- การพัฒนากระบวนการทำงานแบบอัจฉริยะด้วยการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐกับหน่วยงานภาครัฐ ระยะ เริ่มต้น Smart Operation (Initially G๒G)</li> <li>- การพัฒนาการบริการภาครัฐแบบอัจฉริยะ ด้วยการพัฒนาการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน ระยะเริ่มต้น (Smart Citizen Centric Service- Initially G๒C)</li> <li>- การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (Open Data)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การพัฒนารูปแบบทำงานที่เป็นนวัตกรรม ด้วยการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง (Innovative Operation - Partially G๒G)</li> <li>- การพัฒนาบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางที่เป็นนวัตกรรม ที่มีการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน (Innovative Citizen Centric Service - Partially G๒C)</li> <li>- การเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วม (Open Government)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การสร้างรูปแบบการทำงานที่สร้าง คุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ (Creative Co-Creation Operation - Optimize G๒G)</li> <li>- การพัฒนาบริการภาครัฐที่สร้างคุณค่า ร่วมกันระหว่างภาครัฐกับประชาชน (Creative Co-creation Citizen Centric - Optimize G๒C/G๒B)</li> <li>- การส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ (E-participation)</li> </ul>



### บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Develop)*	ปีที่ ๖ - ๑๐ (Maturity)
ผู้บริหารระดับสูง (Executive)	ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม จังหวัด หรือ หน่วยงานในต่างประเทศ ซึ่งดำรง ตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูง หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า รับผิดชอบการกำหนดนโยบายและ ทิศทางองค์กร และกำกับดูแลการ ดำเนินงานของส่วนราชการให้บรรลุ เป้าหมายตามบทบาท ภารกิจที่กำหนด อาทิ ปลัดกระทรวง รอง ปลัดกระทรวง อธิบดี รองอธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด รองผู้ว่าราชการ จังหวัด เอกอัครราชทูต อัครราชทูต	เป็น ผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึง <b>ความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล</b> โดยการทบทวนนโยบายและ ยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงผลักดัน ให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและแนวทางการให้บริการ (Work/Service Process) ปรับปรุงเทคโนโลยีและเตรียมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับคุณภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับ ประชาชน และส่งเสริมให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลที่ เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจกำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กรด้วย	เป็น ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน (How an organization operates) หรือการให้บริการขององค์กรให้มีความทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์ นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยง ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจกำหนด นโยบายหรือทิศทางองค์กร รวมทั้งสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ ด้วย	เป็น ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ และการสร้างสรรค์ นวัตกรรม เพื่อการพัฒนางานภาครัฐที่มีมูลค่าสูง ขึ้น (High Value Jobs) พัฒนาการทำงานและการบริการภาครัฐที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐ กับประชาชน มีการเชื่อมโยงและ บูรณาการ ภาครัฐเสมือนเป็นองค์กร เดียวเป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

หมายเหตุ \*เป้าหมายของการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕

กลุ่มเป้าหมาย	ค่านิยมกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Develop)*	ปีที่ ๖ - ๑๐ (Maturity)
ผู้อำนวยการกอง (Management)	ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ระดับ กอง หรือผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภท ผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ซึ่งรับผิดชอบการนำนโยบายจากฝ่าย บริหารไปปฏิบัติให้ เกิดผลอย่างเป็น รูปธรรม และควบคุม กำกับการทำงาน ของหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบายและ ยุทธศาสตร์ อาทิ ผู้อำนวยการสำนัก/ กอง/ศูนย์ ในส่วนกลาง ส่วนกลางที่ตั้ง ในส่วนภูมิภาค และส่วนภูมิภาค	เป็น ผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการงานด้าน ดิจิทัลในกระบวนการทำงานหรือการ ให้บริการ สามารถนำนโยบายและ ทิศทางองค์กรจากผู้บริหารระดับสูง มากำหนดเป็นแนวทางและแผนการ ดำเนินงานของหน่วยงาน ทบทวนและ พัฒนากระบวนการ วิธีการทำงาน หรือ การบริการให้สามารถรองรับการ เชื่อมโยงข้อมูลและการให้บริการ ระหว่าง หน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่าง ภาครัฐกับประชาชน และมีการเปิดเผย ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ โดย การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	เป็น ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้าน ดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสาร นโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแล ให้เกิด การ ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือ การให้บริการขององค์กร ให้มีความ ทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการ สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้ง สนับสนุน และผลักดันให้มีการเชื่อมโยง ระหว่าง หน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่าง ภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และ เป็นรัฐบาล ที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วม รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูล และ เทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจกำหนด นโยบายหรือทิศทางองค์กรด้วย	เป็น ผู้ขับเคลื่อนองค์กรแห่งดิจิทัล ที่ สนับสนุนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และ สร้างบรรยากาศการทำงานใน รูปแบบ ดิจิทัล ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรม เพื่อการพัฒนางานภาครัฐ ที่มีมูลค่า สูงขึ้น (High Value Jobs) พัฒนาการ ทำงานและการบริการ ภาครัฐที่สร้าง คุณค่าร่วมกันระหว่าง หน่วยงานภาครัฐ ด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับ ประชาชน มีการเชื่อมโยงและบูรณาการ ภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว เป็น ภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วน ร่วมอย่างเต็มรูปแบบด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล



กลุ่มเป้าหมาย	ค่านิยมกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Develop)*	ปีที่ ๖ - ๑๐ (Maturity)
ผู้อำนวยการกอง (Management)	ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ระดับกอง หรือผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งอื่น ที่เทียบเท่า ซึ่งรับผิดชอบการนำนโยบายจากฝ่ายบริหารไปปฏิบัติให้ เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และควบคุม กำกับการทำงานของหน่วยงานให้ เป็นไปตามนโยบาย และยุทธศาสตร์ อาทิ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง/ศูนย์ ในส่วนกลาง ส่วนกลางที่ตั้งในส่วนภูมิภาค และส่วนภูมิภาค	เป็น ผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการงานด้านดิจิทัล ในกระบวนการทำงานหรือการให้บริการ สามารถนำนโยบายและทิศทางองค์กรจากผู้บริหารระดับสูง มากำหนดเป็นแนวทางและแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ทบทวนและพัฒนาระบบการ วิธีการทำงาน หรือการบริการให้สามารถรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลและการให้บริการ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน และมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ สาธารณะ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้	เป็น ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแล ให้เกิด การปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยง ระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่าง เป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจกำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กรด้วย	เป็น ผู้ขับเคลื่อนองค์กรแห่งดิจิทัล ที่สนับสนุนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างบรรยากาศการทำงานในรูปแบบดิจิทัล ที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์ นวัตกรรม เพื่อการพัฒนางานภาครัฐ ที่มีมูลค่าสูง (High Value Jobs) พัฒนาการทำงานและการบริการ ภาครัฐที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่าง หน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และ ระหว่างภาครัฐกับประชาชน มีการเชื่อมโยงและบูรณาการ ภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว เป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็ม รูปแบบ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย	ค่านิยมกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Develop)*	ปีที่ ๖ - ๑๐ (Maturity)
ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)	<p>ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ในทางวิชาการ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีลักษณะงานอย่างไร อย่างหนึ่ง 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>เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย ที่สามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูล รวมถึงเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการนำเสนอทางเลือกเชิงนโยบาย การกำหนดแผนงาน โครงการ ข้อเสนอ ทางวิชาการ ที่สอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์องค์กร รวมทั้งมีความเข้าใจระบบข้อมูล สามารถจัดเก็บข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถนำมาแลกเปลี่ยนหรือเรียกใช้ได้อย่างสะดวก</p>	<p>เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุน การตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการสร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยง และบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงาน ภาครัฐด้วยตนเอง และระหว่าง ภาครัฐ กับประชาชน อย่างเป็นระบบ และ เป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วม ในรูปแบบดิจิทัล</p>	<p>เป็น นักคิดเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อต่อยอดและสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาและสร้างงาน ภาครัฐที่มีคุณค่าสูง (High Value Jobs) รวมทั้งสามารถสร้างสรรค์และ ออกแบบระบบการบริหารจัดการ กระบวนการ ระบบการให้บริการที่สนับสนุนการพัฒนาการทำงานภาครัฐที่สร้างคุณค่า ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน มี การเชื่อมโยงและบูรณาการ ภาครัฐ เสมือนเป็นองค์กรเดียว เป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p>

กลุ่มเป้าหมาย	ค่านิยมกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Develop)*	ปีที่ ๖ - ๑๐ (Maturity)
ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)	ผู้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการ ซึ่งปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ การให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ ภายในหรือภายนอกหน่วยงาน หรือแก่ ประชาชน และเอกชน ลักษณะงานที่ปฏิบัติของกลุ่มนี้ เป็นงานที่ต้องมีการติดต่อ สื่อสาร หรือปฏิสัมพันธ์ กับผู้รับบริการโดยตรง โดยจะเป็นงานที่ใช้ความรู้ทางวิชาการเพื่อปฏิบัติ หน้าที่หรือไม่ก็ได้	เป็น ผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ หรือ อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน หรือผู้รับบริการทั้ง ภายในและภายนอกหน่วยงาน ทั้งที่เป็น บริการหลักของหน่วยงาน และการบริการของหน่วยงานอื่นที่มีการเชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพการบริการที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	เป็น ผู้อำนวยการความสะดวกด้านดิจิทัล ภาครัฐ ที่สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจให้แก่ ประชาชน และผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูล ความต้องการบริการ สร้างสรรค์ นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการ บริการภาครัฐ ที่มีประชาชนเป็น ศูนย์กลาง รวมถึง สนับสนุนการสร้างเชื่อมโยงการ บริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชน ในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่ เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม	เป็น ผู้นำด้านการบริการภาครัฐ ที่ร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาการ บริการภาครัฐ ที่ให้ความสำคัญกับ สร้างคุณค่าร่วมกัน ระหว่างภาครัฐ ด้วยกันเอง และภาครัฐ กับประชาชน มีการเชื่อมโยงและบูรณาการบริการภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว ไม่ถูกจำกัดด้วยเวลา สถานที่ ภาษา มีความโปร่งใสเป็นธรรม และเปิดให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ - ๒ (Early)	ปีที่ ๓ - ๕ (Develop)*	ปีที่ ๖ - ๑๐ (Maturity)
ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist)	ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ หรือ เจ้าหน้าที่งานเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือ ตำแหน่งในสายงานอื่น หรือประเภทอื่น ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้เชิงเทคนิคเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	เป็น ผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน ที่สามารถบริหารโครงการหรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาพัฒนาแพลตฟอร์มการบริหารจัดการภายในองค์กร (Back Office) และ การจัดการบริการของรัฐ (Service) เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานการบริหารจัดการ และรูปแบบการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูล การทำงานและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน ตลอดจนสามารถดูแลบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคง ปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้	เป็น ผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะ ให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคง ปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ใน สภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้ สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ไปได้ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยน รูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐ ไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองตอบต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและ ช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐ กับประชาชนอย่างเป็นระบบ และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม	เป็น ผู้สร้างองค์กรอัจฉริยะ ที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถคาดการณ์และเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และรองรับการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีในอนาคต เพื่อการสร้างงาน ภาครัฐที่มีมูลค่าสูงขึ้น (High Value Jobs) การพัฒนาภาครัฐเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีการเชื่อมโยงและบูรณาการหน่วยงานต่าง ๆ เสมือนเป็นองค์กรเดียว มีการบริการที่ทันสมัย ไม่จำกัดด้วยเวลา สถานที่ และภาษา และเป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบตลอดจนสามารถดูแลบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคง 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 หรือ ผู้ปฏิบัติงานที่อาศัยทักษะ และฝีมือเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารทั่วไป ผู้ปฏิบัติงานด้านศิลปกรรม คีตศิลป์ ดุริยางคศิลป์ นาฏศิลป์ เป็นต้น	เป็น ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ ที่ตระหนักรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ บริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างเหมาะสม	เป็น ผู้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีความรู้ความเข้าใจและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย และเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้มุ่งพัฒนาตนเอง ให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	เป็น ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด ที่สามารถนำเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ครอบและเท่าทันเทคโนโลยี ใฝ่เรียนรู้ มุ่งพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาและบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๔.๖.๒ การจะกำหนดให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานของรัฐใด มีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังช่วงเวลาใด ให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งพิจารณา กำหนดเป็นภาพรวมของหน่วยงาน โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับบริบทการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของ หน่วยงานนั้นและให้ประกาศให้ทราบทั่วกัน

บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในช่วงเวลาที่ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐ จะกำหนดตามวรรคหนึ่ง ให้กำหนดเป็นบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในสังกัดที่จะต้องพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน 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 เพื่อสนับสนุนการ ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล 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 และการ ปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)

##### มิติที่ ๓ ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา

ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับ ศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการ ให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)

##### มิติที่ ๔ ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร

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

##### มิติที่ ๕ ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set)

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

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 กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัย และตอบสนอง ความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่สร้างคุณค่าร่วมกัน

ในการนี้ อาจจัดให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแบบบูรณาการ โดยนำผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้อำนวยการกอง (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ทำงานเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) และผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology) มาพัฒนาเพื่อให้สามารถ สื่อสารและมีความเข้าใจที่ตรงกันในการสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลของหน่วยงาน และเพื่อส่งเสริมและ สนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการเสมือนเป็นกระบวนการเดียวกัน

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

ในการพัฒนาดังกล่าวให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐนำ “บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง” ตามที่กำหนดในข้อ ๔.๖ มากำหนดเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการเรียนรู้และได้รับการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลตามหลักการข้อ ๔.๕.๓ การพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมเพื่ออนาคตตามหลักการข้อ ๔.๕.๔ และการพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ตามหลักการข้อ ๔.๕.๕ รวมทั้งให้นำทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ ก.พ. จะกำหนดตามข้อ ๔.๗.๒ มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนาด้วย



๔.๘.๔ กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้รวมทั้งจัดดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. จะกำหนดตาม ข้อ ๔.๗.๒ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามข้อ ๔.๖ ในการขับเคลื่อนภาครัฐ ไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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) หรือการจัดทำผลงานส่วนบุคคล หรือผลงานกลุ่ม (Assignment) ในสัดส่วนการบรรยายไม่เกินร้อยละ ๖๐ และการพัฒนารูปแบบอื่นไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐ ของระยะเวลาทั้งหมดที่ใช้ในการจัดการฝึกอบรม

ในการนี้ การส่งเสริม สนับสนุน และจัดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐดังกล่าวข้างต้น ให้คำนึงถึงการนำความรู้ที่ได้รับการพัฒนาไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานด้วย

#### ๔.๙ แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา

๔.๙.๑ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและหน่วยงานในสังกัด อาทิ สำนักงาน ส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) และสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) ส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ตามข้อ ๔.๗ โดยนำหลักการที่กำหนดในข้อ ๔.๕ มาใช้เป็นแนวทาง การดำเนินงาน นอกจากนี้ ให้จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม พัฒนาสื่อ เครื่องมือ เทคนิค และวิธีการพัฒนา เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งดูแลจัดการให้ผู้สอน ผู้ฝึกอบรม และผู้อำนวยการกลุ่ม มีคุณภาพและอยู่ในมาตรฐานที่เทียบเคียงกันได้

๔.๙.๒ ผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงประจำ กระทรวง กรม (Chief Information Officer: CIO) ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๔๑ รับผิดชอบการนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐนี้ ไปดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ ในระดับหน่วยงาน

ในกรณีที่หน่วยงานใดไม่มีผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงประจำ กระทรวง กรม ตามวรรคแรก ให้หัวหน้าหน่วยงาน หรือรองหัวหน้าหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของหน่วยงาน รับผิดชอบการนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐไปดำเนินการให้เกิดผลสำเร็จ



๔.๙.๓ หน่วยงานของรัฐ ประสานและทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตลอดจนให้มีการจัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

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

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

ในการนี้ ให้สำนักงานงบประมาณ ให้การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัลดังกล่าวด้วย

๔.๙.๔ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมร่วมกับสำนักงาน ก.พ. พัฒนาการบริหาร กำลังคนสำหรับผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ (Technology Specialist) เพื่อเป็นกลไก ขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่สำคัญ และให้สามารถดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามข้อ ๔.๖ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔.๙.๕ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ (ค.พ.ร.) สนับสนุนการสร้างและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน โดยในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ให้พิจารณาจัดสรรกรอบอัตราพนักงานราชการเพิ่มเติมตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยพนักงานราชการ พ.ศ. ๒๕๔๗ เพื่อใช้รองรับการจ้างพนักงานราชการศักยภาพสูงในสายงานที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นอัตรากำลังเสริมระยะสั้นให้แก่ส่วนราชการ ในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล การเชื่อมโยงข้อมูล ระบบงานหรือระบบการบริการข้ามหน่วยงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือในภารกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดกรองบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถ คุณวุฒิพิเศษ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และมีศักยภาพ เป็นที่ประจักษ์ เป็นพนักงานราชการศักยภาพสูงดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่ ค.พ.ร. กำหนด ในการนี้ ให้สำนักงานงบประมาณจัดสรรงบประมาณสำหรับจ้างพนักงานราชการกลุ่มนี้ด้วย

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

๔.๙.๗ การผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือกระบวนการทำงานหรือการให้บริการ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ และการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างรัฐบาลแบบเปิด ตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่กำหนดในข้อ ๔.๖ เป็นข้อมูล ประกอบการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง โดยให้ปลัดกระทรวงหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า อธิบดีหรือตำแหน่งที่เทียบเท่า เอกอัครราชทูต และผู้ว่าราชการจังหวัด รายงานผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบที่ ๒ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลัก

ภารกิจยุทธศาสตร์ แนวทางปฏิรูปภาครัฐ นโยบายเร่งด่วน หรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ (Agenda Based) ทั้งนี้ ตั้งแต่ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

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

(๑) การนำนวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล มาปรับปรุงหรือพัฒนารูปแบบและกระบวนการทำงานหลักของส่วนราชการ และการใช้นวัตกรรมดังกล่าว ในการปฏิบัติงานจริง

(๒) การเชื่อมโยงข้อมูล ระบบงานหรือระบบการบริการข้ามหน่วยงานของกรม

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

โดยในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาหรือการดำเนินการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้มีการนำผลการประเมินดังกล่าวมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

ทั้งนี้ การดำเนินการตามข้อ ๔.๙.๗ และข้อ ๔.๙.๘ สำหรับหน่วยงานอื่นของรัฐที่ไม่อยู่ในบังคับของการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูง และการประเมินส่วนราชการของสำนักงาน ก.พ.ร. องค์กรกลางบริหารงานบุคคล หรือองค์กรที่ทำหน้าที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐประเภทต่าง ๆ สามารถพิจารณากำหนดแนวทางการติดตามประเมินผลโดยนำแนวทางดังกล่าวไปใช้บังคับได้โดยอนุโลมด้วย