



บทบาทและหน้าที่ของผู้นำองค์กรในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่



วิทยากร

รองศาสตราจารย์ ดร.ชินสุมล บุณนาค
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร

วันที่ 21 เมษายน 2568 เวลา 09.00-12.00น. ณ ห้องประชุมสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ



วิทยากร

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

สาขาบริหารธุรกิจ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร



เนื้อหาการอบรม

1. การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่:องค์กรดิจิทัล
2. บทบาทและหน้าที่ของผู้นำในยุคดิจิทัล
3. ทักษะของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21
4. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้



การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่:
องค์กรดิจิทัล

• **Digital Disruption** คือ สถานะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้เกิดรูปแบบธุรกิจขึ้นมาใหม่ โดยนวัตกรรมและเทคโนโลยีรูปแบบใหม่เหล่านี้สามารถส่งผลกระทบต่อมูลค่าของผลิตภัณฑ์และบริการที่มีอยู่ในอุตสาหกรรมเดิม



THE FUTURE OF GROWTH INDEX ดัชนีการเติบโตของอนาคต



CHULALONGKORN
BUSINESS SCHOOL



ปัจจัยในการรับมือและปรับตัวต่อ
พัฒนาการทางนวัตกรรม

INNOVATIVENESS



ปัจจัยสาธารณสุขและ
โครงสร้างพื้นฐาน

INCLUSIVENESS



SUSTAINABILITY

ปัจจัยในการดูแลทรัพยากรทาง
ธรรมชาติ



RESILIENCE

ปัจจัยการปรับตัวต่อสภาวะที่ไม่
ปกติ



**THE FUTURE OF
GROWTH INDEX**

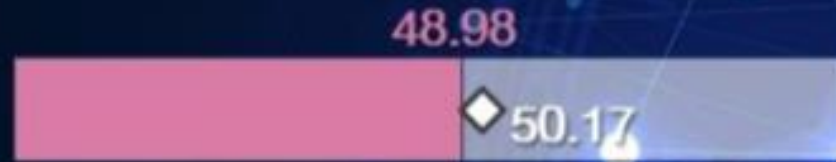
Thailand vs WORLD's Scores

From 107 countries around the world

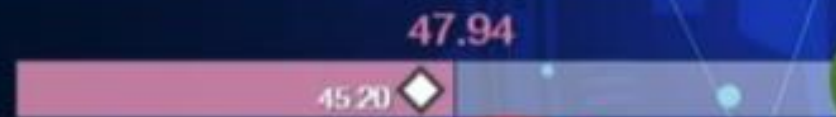
Thailand's Score
WORLD's Score

WORLD
ECONOMIC
FORUM

Weighted Score 0-100 (best)



Innovativeness 0-100 (best)



Better

Rank 38

Inclusiveness 0-100 (best)



Rank 53

Sustainability 0-100 (best)



Rank 88

Resilience 0-100 (best)



Rank 56

Innovativeness

- กฏระเบียบและการปกป้องทรัพย์สินทางปัญญา และนวัตกรรม
- ให้ความสำคัญกับตลาดแรงงานที่มีความรู้
- ป้องกันการสมองไหล

Sustainability

- เน้นกฎหมายคุ้มครองธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน
- ลงทุนในพลังงานทดแทนให้มากขึ้น
- คุ้มครองสภาพแวดล้อมทางการเกษตรและคุณภาพน้ำให้มากขึ้น

Thailand
Future Growth

Inclusiveness

- ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้และสิทธิและเสรีภาพ
- ลดหนี้สาธารณะ
- เพิ่มงบประมาณในโครงสร้างพื้นฐาน

Resilience

- สนับสนุนการฝึกทักษะให้กับแรงงานระดับกลาง
- ให้ความสำคัญกับบุคลากรทางการแพทย์ และเพิ่มจำนวนเตียงในโรงพยาบาล
- สร้างความเชื่อมั่นในการบริหารงานของรัฐ
- สร้างความสามัคคีและลดความแตกแยกในความเห็นทางการเมือง

5 เทรนด์เทคโนโลยี

ที่จะเข้ามาสร้างความเปลี่ยนแปลงให้ธุรกิจทั่วโลกภายในปี 2025



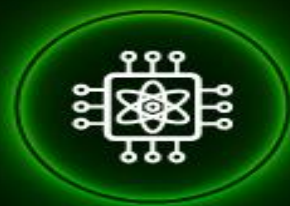
1. เทคโนโลยีการเชื่อมต่อ
ประสิทธิภาพสูง



2. ระบบคอมพิวเตอร์
ประสิทธิภาพสูงในองค์กร



3. Automation จะมีบทบาท
กับอุตสาหกรรมมากขึ้น



4. ก้าวเข้าสู่ยุค
Quantum Computing



5. หลาย ๆ กิจกรรม
ให้ AI ตัดสินใจแทน

Digital Transformation



Digital Transformation คือ การนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการและการทำงานทั้งหมด เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงทางองค์กรไปในทางที่ทันสมัยที่เปลี่ยนไป ส่งผลให้การทำงานของทุก ๆ ฝ่ายมีประสิทธิภาพ ลดช่องโหว่ได้มากขึ้น

เป็นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปในทุกพื้นที่ขององค์กร เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานและมอบคุณค่าให้กับลูกค้าขององค์กรโดยพื้นฐาน ไม่ได้เป็นเพียงการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ เท่านั้น แต่ยัง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นเพื่อสร้างวิธีการทำงานใหม่ ๆ ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ และ โมเดลธุรกิจใหม่ ๆ อีกด้วย

Digital Transformation

4 ประเภท



กระบวนการ

- เริ่มต้นจากภายในองค์กร
- นำเทคโนโลยีมาช่วยสร้างสมดุลต้นทุน คุณภาพ และระยะเวลาการทำงาน เช่น ใช้ระบบคลาวด์ หรือ RPA



โมเดลธุรกิจ

- เปลี่ยนแนวทางในการส่งมอบคุณค่าให้กับลูกค้า
- นำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มคุณค่าให้ทั้งองค์กรและลูกค้า เช่น เปลี่ยนสินค้าเป็นดิจิทัล สื่อสารออนไลน์ หรือ รับชำระออนไลน์



ขอบข่ายธุรกิจ

- เหมาะกับธุรกิจที่องค์กรมีความเชี่ยวชาญมานาน
- นำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อให้องค์กรมีกำไรจากขอบข่ายอื่น ๆ เช่น ให้บริการด้านที่ปรึกษา

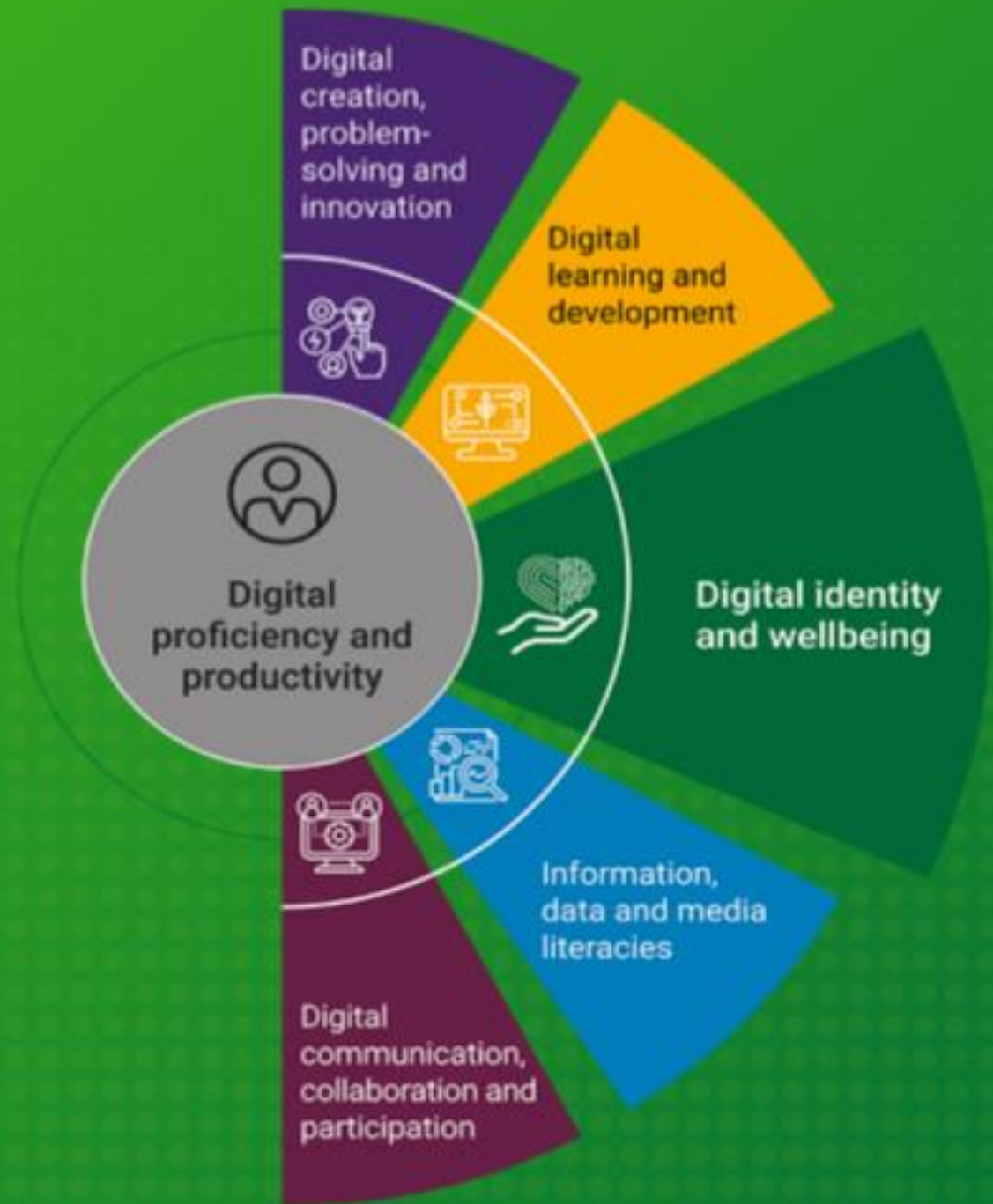


วัฒนธรรมองค์กร

- มุ่งเน้นให้ทั้งองค์กรทำงานร่วมกัน (**Agile**)
- ดึงประโยชน์ของเทคโนโลยีมาสร้างผลลัพธ์ เช่น การทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารกันอย่างทั่วถึง ทำงานได้อย่างรวดเร็ว

BUILDING DIGITAL CAPABILITIES

*The SIX elements
of Digital Framework*



Digital proficiency and productivity

ความสามารถและประสิทธิผลทางดิจิทัล (ทักษะการทำงาน) บริษัท เจียไต๋ จำกัด ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการทำงาน มีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กร

Oracle Cloud HCM

โซลูชันที่ช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนตัว เช่น สลิปเงินเดือนดิจิทัล การจัดการการลางาน และการบันทึกตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) ได้อย่างรวดเร็วผ่านระบบออนไลน์

แอปพลิเคชัน CT Connect

เจียไต๋ได้พัฒนาแอปพลิเคชัน CT Connect ที่ช่วยให้พนักงานทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศสามารถติดต่อกันได้สะดวกและรวดเร็ว

AR แอปพลิเคชัน CHIATAI FUN

ให้ความรู้ทางการเกษตร กับกราฟิกสามมิติ และเทคโนโลยี AR เข้าไว้ด้วยกัน เพียงผู้ใช้งานส่องไปยังซองสินค้าเมล็ดพันธุ์ ก็จะได้พบแอนิเมชันกราฟิกสามมิติสาริตวิธีการปลูกพืชพรรณประเภทต่าง ๆ ได้ทุกที่ ทุกเวลา



Digital creation, problem-solving and innovation



Bio-technology

การปรับปรุงพันธุ์พืชด้วยไบโอเทคโนโลยี:
 เจียไต๋ใช้เทคโนโลยีด้านการเพาะเลี้ยงเนื้อเยื่อ เครื่องหมายดีเอ็นเอ และยีนส์ เพื่อปรับปรุงพันธุ์พืชให้มีความทนทานต่อโรคและสภาพภูมิอากาศ รวมถึงมีคุณภาพและรสชาติที่ดีขึ้น



Innovation Day X One Chia Tai Day

การจัดงาน Innovation Day X One Chia Tai Day: เจียไต๋จัดงานนี้เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการผนึกกำลังระหว่างหน่วยธุรกิจต่าง ๆ ภายในองค์กร เพื่ออนาคตที่ยั่งยืน



การพัฒนาโซลูชันการเกษตรครบวงจร

โซลูชันเจียไต๋ เกิดจากการร่วมมือกับพันธมิตรเพื่อเสริมความแข็งแกร่งใน 3 ด้าน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยการผลิตที่เจียไต๋เป็นเจ้าของและมีความเชี่ยวชาญมาอย่างยาวนาน อาทิ เมล็ดพันธุ์ ปุ๋ย และผลิตภัณฑ์อารักขาพืช โดยนำมาใช้งานร่วมกับเทคโนโลยีการเกษตรระบบอัตโนมัติ (Autonomous) จาก XAG ได้แก่ โดรนเพื่อการเกษตรแบบไร้คนขับ พวงมาลัยอัจฉริยะ



Digital learning and development

KUBOTA Agri e-Learning

ได้ปรับหลักสูตรการเรียนการสอนเป็นรูปแบบออนไลน์ ตอบโจทย์ความร่วมมือภาครัฐในการงดรวมกลุ่มในช่วงที่ยังมีการแพร่ระบาดของโควิด-19 อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้เข้าอบรมสามารถเรียนได้ทุกที่ ทุกเวลาผ่านสมาร์ทโฟนหรือคอมพิวเตอร์

Chia Tai Digital Day

เจียไต่จัดงานนี้เพื่ออัปเดตความรู้และทักษะด้านดิจิทัลให้กับพนักงาน โดยมีการบรรยายและเสวนาจากผู้บริหารและวิทยากรรับเชิญ เพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานสามารถปรับตัวและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Chia Tai Incubation

โครงการนี้มุ่งเน้นการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในหมู่พนักงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานนำเสนอไอเดียและโครงการใหม่ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาธุรกิจและการทำงานภายในองค์กร





Digital identity and wellbeing



การเสริมสร้างตัวตนดิจิทัล

- การปรับตัวสู่ดิจิทัล: เจียไต๋ได้รับรางวัล Digital Transformation จากการปรับตัวและเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเล็งเห็นความสำคัญของดิจิทัลกับการเติบโตของธุรกิจ
- การใช้โซลูชันคลาวด์: บริษัทได้เลือกใช้โซลูชันการบริหารจัดการบุคลากรผ่านเทคโนโลยีฟิวชันคลาวด์ของออราเคิล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรบุคคล



การส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน:

การออกแบบสถานที่ทำงาน: อาคารสำนักงานของเจียไต๋ได้รับการออกแบบในลักษณะโมเดิร์น ร่วมสมัย และเรียบง่าย สะท้อนความเป็นตัวตนของบริษัท และล้อมรอบด้วยพื้นที่สีเขียว เพื่อเป็นพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจของพนักงาน

การบริหารทรัพยากรบุคคล

เจียไต๋ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจด้วยบุคลากรที่มีคุณภาพ



คุณประวิินทร์ คุโรวาท ประธานบริหารด้านการเงินและบริหารกลาง บริษัท เจียไต๋ จำกัด กล่าวไว้ในบทสัมภาษณ์นี้ว่า "HR มีความสำคัญต่อองค์กร และต้องเป็นพาร์ทเนอร์กับทุกคนในองค์กร เพราะ HR มีบทบาทสำคัญมากในการขับเคลื่อนธุรกิจ เพื่อสร้างความได้เปรียบทางธุรกิจด้วยคนของเรา"



Information, data and media literacies

» CT Connect

บริษัท เจียไต่ จำกัด ได้ดำเนินการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานร่วมกันของพนักงาน หนึ่งในโครงการที่สำคัญคือการพัฒนาแอปพลิเคชัน CT Connect ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มสื่อสารภายในที่ช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และสื่อมัลติมีเดียต่างๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว นอกจากนี้ แอปพลิเคชันนี้ยังมีฟังก์ชันและกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

การดำเนินการดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของเจียไต่ในการส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับข้อมูลและสื่อดิจิทัลภายในองค์กร โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันของพนักงาน



CHIA TAI

CONNECT



Digital communication, collaboration and participation



การสื่อสารดิจิทัล:

เจียไต๋ได้พัฒนาแอปพลิเคชัน CT Connect เพื่อเป็นแพลตฟอร์มสื่อสารภายในองค์กรที่ช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และสื่อมัลติมีเดียต่าง ๆ ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว นอกจากนี้ แอปพลิเคชันนี้ยังมีฟังก์ชันและกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารและการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

การทำงานร่วมกัน:

ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลดิจิทัล: เจียไต๋ได้ปรับระบบการทำงานของฝ่ายทรัพยากรบุคคลสู่รูปแบบดิจิทัลอย่างครบวงจร โดยนำโซลูชัน Oracle Fusion Cloud Human Capital Management (HCM) มาใช้ ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลส่วนตัว เช่น สลิปเงินเดือนดิจิทัล การจัดการการลางาน และการบันทึกตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) ได้อย่างรวดเร็วผ่านระบบออนไลน์ นอกจากนี้ ยังมีระบบ E-Learning ที่พนักงานสามารถพัฒนาทักษะและศักยภาพของตนเองได้อย่างสม่ำเสมอผ่านคลาสสอบออนไลน์



การมีส่วนร่วม:

การจัดงาน Chia Tai Digital Day: เจียไต๋จัดงาน Chia Tai Digital Day เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการปรับตัวของพนักงานในยุคดิจิทัล โดยมีการบรรยายและเสวนาจากผู้บริหารและวิทยากรรับเชิญ เพื่ออัปเดตทักษะการทำงานใหม่ ๆ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงาน

สุภาภรณ์ เกียรติศิริขจร
ผู้ช่วยประธานคณะผู้บริหาร

• รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) คืออะไร

คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนบูรณาการของกลยุทธ์ การทำให้รัฐบาลมีความทันสมัย และเกิดคุณค่าสาธารณะ โดยจำเป็นต้องอาศัยระบบนิเวศของรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Ecosystem) ในการสร้างและเข้าถึงข้อมูล บริการ และเนื้อหาต่าง ๆ ผ่านการปฏิสัมพันธ์กับรัฐบาล โดยมีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ซึ่งจะช่วยประหยัดเวลา และประหยัดทรัพยากรที่เสียไปโดยไม่จำเป็น ทั้งกระดาษ รวมถึงบุคลากรบางตำแหน่งที่เทคโนโลยีอาจมาทดแทนเพื่อให้การทำงานเป็นระบบมากขึ้น

เป้าหมายของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

- ภาครัฐที่ปรับตัวทันการณ์ (Agile Government)
- ให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ (Responsive Government)
- เพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ (Enhance Competitiveness)
- โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล ประชาชนเชื่อถือ และมีส่วนร่วม (Open Government & Trust)

(ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2563 - 2565

วิสัยทัศน์ "รัฐบาลดิจิทัล เปิดเผย เชื่อมโยง และร่วมกันสร้างบริการที่มีคุณค่าให้ประชาชน"



ประชาชนได้รับบริการดิจิทัลจากภาครัฐ
ที่ **สะดวก ภูมิใจ ทำได้ทุกที่ทุกเวลา**
ผ่านช่องทางออนไลน์แบบเปิดเสรี ด้วยบัตรประชาชนหรือ
การยืนยันตัวตนทางดิจิทัล พร้อมติดตามสถานะการขอใช้
บริการภาครัฐได้อย่างสะดวก

ประชาชนสามารถ **ติดตามการช่วยเหลือ
และแก้ไขปัญหาแบบเปิดเสรี จบไว**
ด้วยการเชื่อมโยงข้อมูลและบูรณาการการทำงาน
ของหน่วยงานภาครัฐ



Digitalization
ปรับเปลี่ยนรูปแบบ
และลดขั้นตอนการทำงาน
พึ่งพาเทคโนโลยีที่เหมาะสม

Digital Platforms
สร้างแพลตฟอร์ม
ดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงาน
และ การให้บริการประชาชน

Open Data
สนับสนุนการเปิดเผย
และการใช้ข้อมูลดิจิทัล

แก้ปัญหาประชาชนด้วยการเชื่อมโยงข้อมูลสำคัญภาครัฐ (ลดความเหลื่อมล้ำ, เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน)
60 อันดับแรกของดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (EGDI) ภายในปี 2565*



ยกระดับหน่วยงานภาครัฐ
ไปสู่องค์กรดิจิทัล
ยุทธศาสตร์ที่ 1

พัฒนาและบูรณาการ
แพลตฟอร์มดิจิทัลภาครัฐ
ยุทธศาสตร์ที่ 2

ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูล
ดิจิทัลภาครัฐ และการใช้ข้อมูล
ยุทธศาสตร์ที่ 3



ภาพรวมรัฐบาลดิจิทัล Digital Government

เป้าหมายของการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

- ภาครัฐที่ปรับตัวทันการณณ์
- ให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ



- เพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ
- โปร่งใส เปิดเผยข้อมูลประชาชน เชื่อถือ และมีส่วนร่วม

ลักษณะสำคัญของรัฐบาลดิจิทัล



การบูรณาการการทำงานของหน่วยงานภาครัฐต่างๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้เกิดการกำกับควบคุมการบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ



การปรับปรุงองค์กรภาครัฐ เพื่อให้เกิดการให้บริการสาธารณะที่ให้ความสำคัญต่อการนำความต้องการของพลเมืองมาเป็นศูนย์กลาง



การใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการนำระบบบริหารสารสนเทศมาใช้

ยุทธศาสตร์การพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570



ยุทธศาสตร์ที่ 1
ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ



ยุทธศาสตร์ที่ 2
พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย

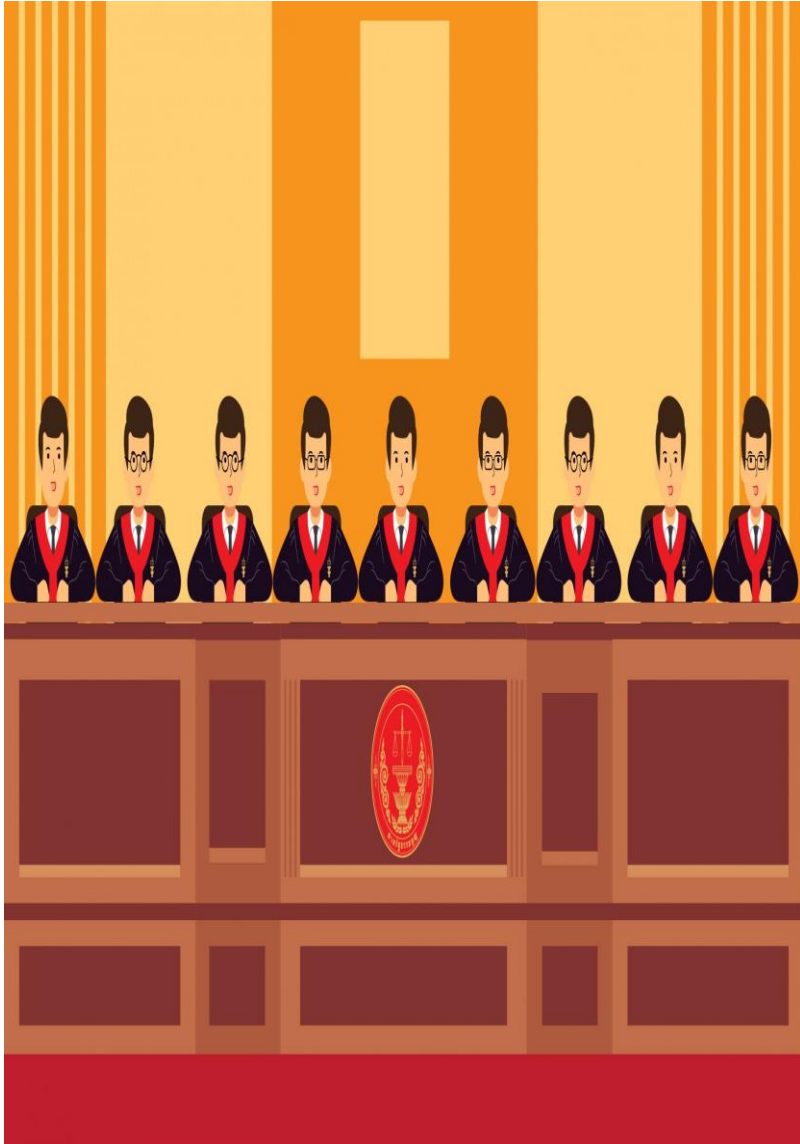


ยุทธศาสตร์ที่ 3
สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ



ยุทธศาสตร์ที่ 4
ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ

โมเดล FAST Government



1. หน่วยงานมีลำดับชั้นการตัดสินใจลดน้อยลง (Flatter)

2. มีความคล่องตัว กระฉับกระเฉง ว่องไว (Agile)

3. มีประสิทธิภาพและทันสมัย (Streamlined)

4. มีความสามารถด้านเทคโนโลยี (Tech-enabled)



เดนมาร์ก ที่ 1 ของ e-Government ในยุโรป



กระทรวงดิจิทัล
เพื่อเศรษฐกิจและสังคม



NEM ID Easy ID

NemLog-in

User ID

Password

[Forgot password?](#)

Enter code

Code card: S448-485-885





เกาหลีใต้

ตัวท็อปฝั่งเอเชีย
ด้าน e-Government



กระทรวงดิจิทัล
เพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ETDA





เอสโตเนีย

พัฒนาอย่างก้าวกระโดด ของ e-Government



กระทรวงดิจิทัล
เพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ETDA





สิงคโปร์

คว่าที่ 1 e-Government
ในอาเซียน



กระทรวงดิจิทัล
เพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ETDA



e-Payments
Successful





ไทย เดินทางต่อเนื่อง สู่ e-Government



กระทรวงดิจิทัล
เพื่อเศรษฐกิจและสังคม

ETDA

Username

Remember Me

One-Time Password

Forgot Password?

OTP

REGISTER



United Nations

E-GOVERNMENT DEVELOPMENT INDEX: EGDI

ได้อันดับที่
ไทย 52 ดีขึ้น
3 อันดับ
จาก 193 ประเทศ 2 ของอาเซียน

อันดับ 52 จาก 193 ประเทศ (เพิ่มขึ้นจากกลุ่ม V1 เป็น V2)
รัฐบาลดิจิทัลไทยอยู่ในกลุ่มที่มีระดับสูงมาก V2 (หมายเหตุ: กลุ่ม V2 สูงกว่า กลุ่ม V1)



ชีวิตคนไทยง่ายขึ้น
รัฐบาลดิจิทัลไทย
ทะยานสู่อันดับ 52 ของโลก
และครองอันดับ 2 ในอาเซียน มุ่งสู่เป้าอันดับ 40 ในปี 2570



DGA
DIGITAL GOVERNMENT
DEVELOPMENT AGENCY

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
SMART NATION SMART LIFE
ประเทศไทยทันสมัย...ชีวิตคนไทยก็ง่ายขึ้น

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

พ.ศ. 2566 - 2570

เป้าหมาย



ประชาชนและ
ผู้รับบริการ

มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ



หน่วยงานของรัฐ

มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุน
การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุล
คุณภาพชีวิตที่ดี



บุคลากร

มีการพัฒนาตนเอง และสามารถ
ขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนางองค์กร
และตอบสนองความต้องการประชาชน

ผลลัพธ์

มุ่งเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และสามารถสร้าง หรือพัฒนาผลงานได้
อย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้แนวคิด

เรียนรู้ได้

เร็ว

เข้าถึงแหล่งความรู้ได้

ง่าย

นำไปใช้งานได้

จริง

สร้าง

ประโยชน์

ติดตามผลได้อย่าง

เป็น
ระบบ

กรอบความคิด (Mindset)



กรอบความคิดแบบเติบโต
(Growth Mindset)



กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม
(Outward Mindset)



กรอบความคิดแบบสากล
(Global Mindset)



กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล
(Digital Mindset)

ประเด็นการพัฒนาก่อนที่ 2

ทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการบริการภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

ทักษะทางการคิด
(Cognitive Skills)

- ทักษะการคิดวิเคราะห์และวิพากษ์
- ทักษะการคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์
- ทักษะในการเรียนรู้เพื่อการเรียน

ทักษะทางอารมณ์และสังคม
(Social and Emotional Skills)

- ทักษะการรับรู้ความสามารถของตนเอง
- ทักษะในการเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น
- ทักษะความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่และการทำงานร่วมกัน

ทักษะทางการปฏิบัติ
(Practical Skills)

- ทักษะในการปฏิบัติงาน
- ทักษะด้านดิจิทัล

ทักษะด้านภาวะผู้นำ
(Leadership Skills)

- | | | | | | |
|--|--------------------------------|--|--|--|--|
| • การยึดมั่นในมาตรฐานจรรยาบรรณความเป็นมืออาชีพ | • การกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ | • การพัฒนาตนเองและผู้อื่น และการมีส่วนร่วมในองค์กร | • การสร้างและส่งเสริมให้เกิดขึ้นการทำงานบูรณาการและความร่วมมือ | • การผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง | • การผลักดันให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ |
|--|--------------------------------|--|--|--|--|

ประเด็นการพัฒนาก่อนที่ 3

ทักษะด้านดิจิทัล

(ทักษะพื้นฐานสำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย)

- ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
- การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance)
- ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership)

(ทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ / งานที่ได้รับมอบหมาย โดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาดิจิทัลของหน่วยงาน)

- การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology)
- การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ (Digital Service)
- การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)
- ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)

* จำนวนกลุ่มบุคลากรเป็น 2 กลุ่มหลัก คือ กลุ่ม IT และ กลุ่ม Non-IT





บทบาทและหน้าที่ของผู้นำในยุคดิจิทัล

A black and white portrait of Peter Drucker, an older man with thinning hair, wearing a dark sweater over a collared shirt and tie. He is holding a pair of glasses in his right hand, looking thoughtfully towards the camera. The background is a plain, dark grey.

Management is
doing things
right; leadership
is doing the
right things.

Peter Drucker

Differences Manager VS Leader

Manager

- To promote stability
- To enable the organization to run smoothly
- To direct people
- To control people



Digital leadership

- Digital leadership is the ability to effectively guide and leverage digital technologies, tools, and strategies to achieve business goals, foster innovation, and lead teams in a rapidly evolving digital landscape. It involves understanding how to navigate digital transformation, adapt to change, and utilize technology to drive productivity and growth.

The three components of the digital leadership of the future



Direction: Providing vision and purpose	26%
Innovation: Creating the conditions for people to experiment	18%
Execution: Empowering people to think differently	13%
Collaboration: Getting people to collaborate across boundaries	12%
Inspirational leadership: Getting people to follow you	10%
Business judgment: Making decisions in an uncertain context	8%
Building talent: Supporting continuous self-development	7%
Influence: Persuading and influencing stakeholders	5%
Don't know /not sure	1%

Survey of MIT Sloan (2018) ; samples are 4,300 global executives

Percentage of respondents who agree or strongly agree

100%

80%

60%

40%

20%

0%

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

**Leadership
gap**

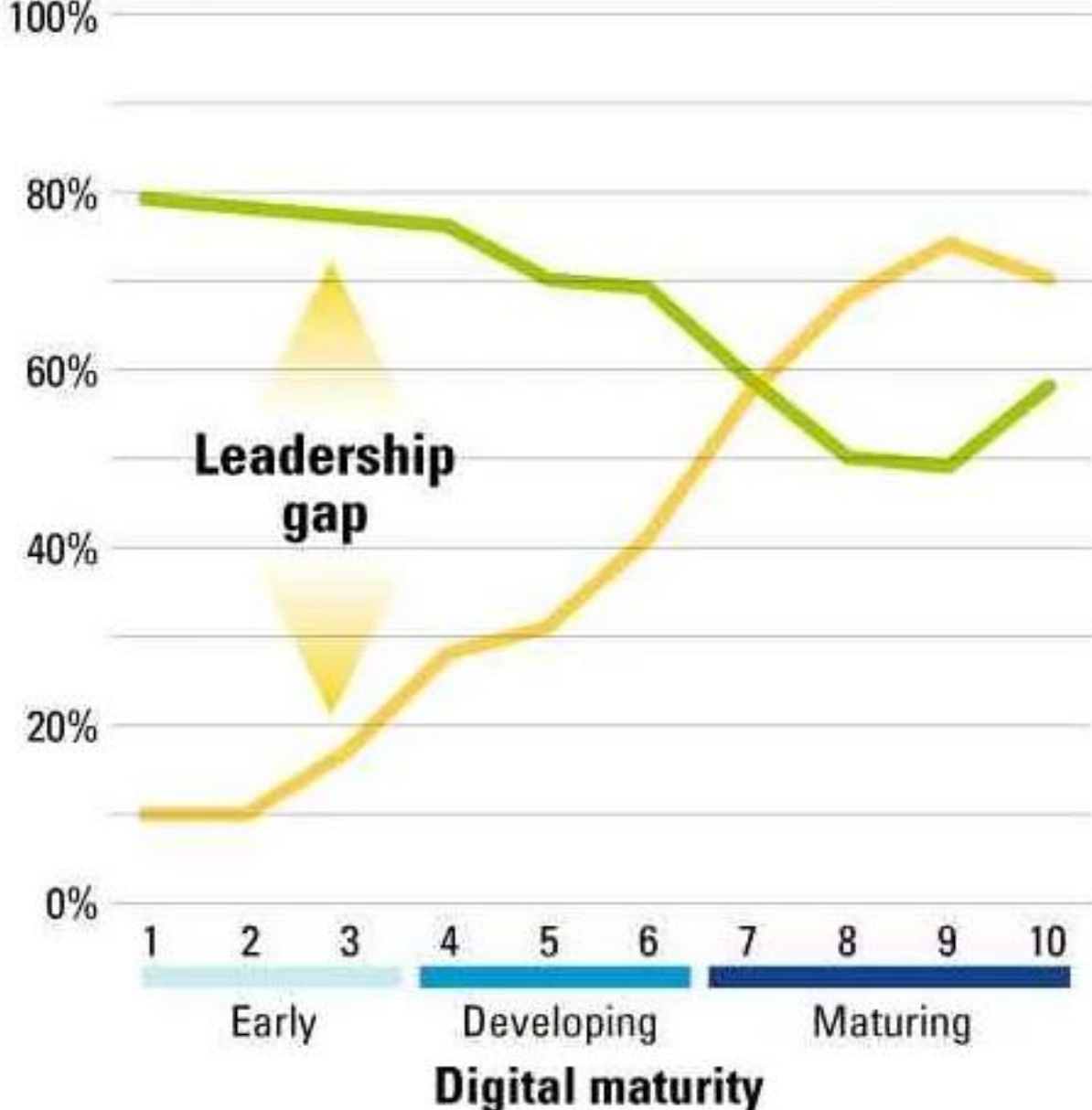
- My organization **needs to find new leaders** for the organization to succeed in the digital age.
- My organization is effectively **developing the types of leaders** who have the capabilities necessary to lead the organization in a digital environment.

Early

Developing

Maturing

Digital maturity



Digital Leadership



- 1. The ability of innovation/entrepreneurship
- 2. Digital Skills
- 3. Strong Networks and Collaboration
- 4. Attaining loyal participation via vision

- 1. The ability of innovation/entrepreneurship

VISION

Fail Fast
Fail Cheap
Fail Forward

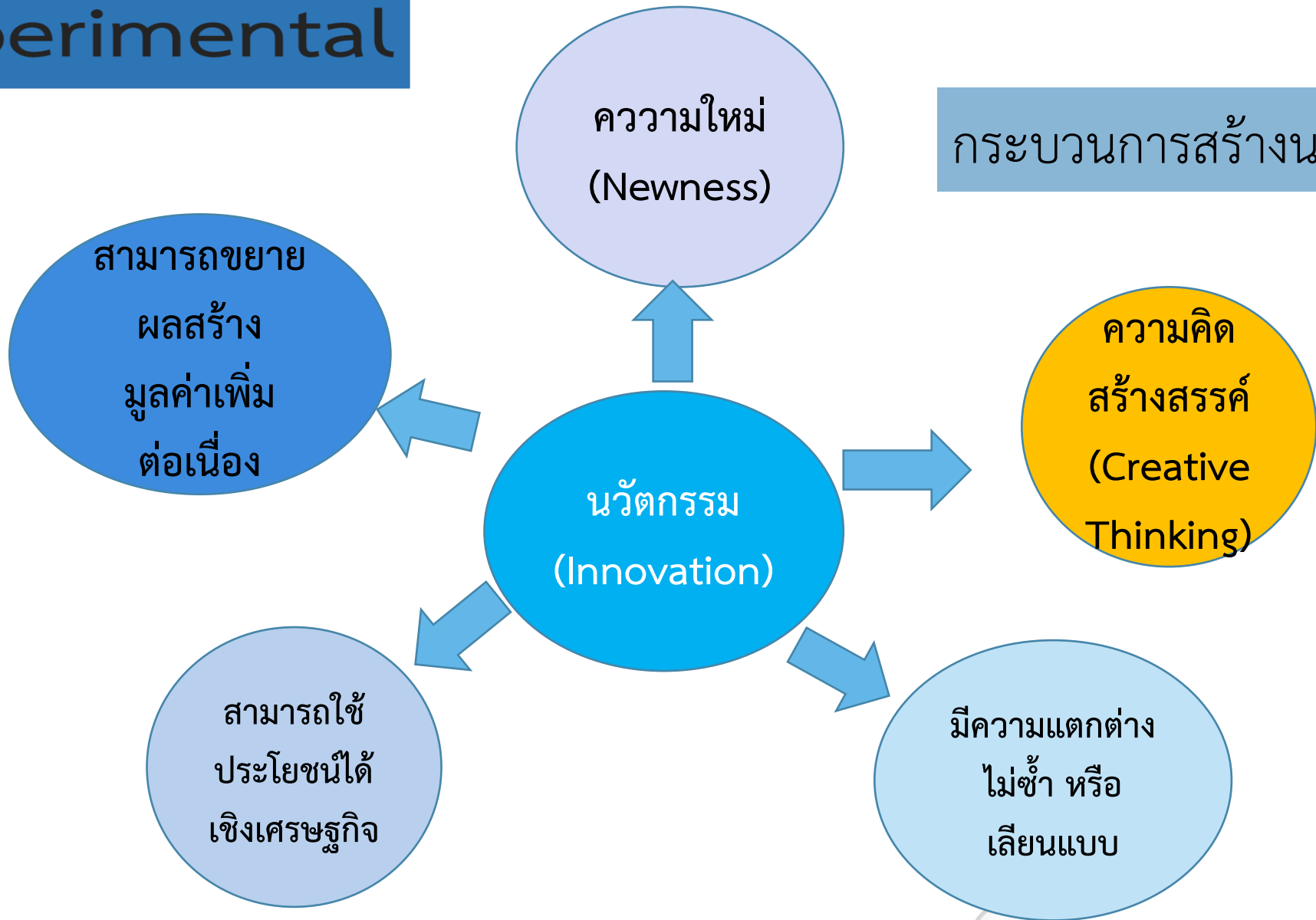


Agile Development, Testing & Delivery

Léon Tebbens - Lead IT - Alliander - @leontebbens - <http://leontebbens.eu>

Experimental

กระบวนการสร้างนวัตกรรม



ความหมายของนวัตกรรม (Innovation)



นวัตกรรม หมายถึงการทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยวิธีใหม่ ๆ
และยังอาจหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทาง
ความคิด การผลิต กระบวนการ หรือองค์กร
ไม่ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้นจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติ
การเปลี่ยนอย่างถาวร รากถอนโคน หรือการพัฒนาต่อ
ยอด

(McKeown, 2008)

การนำเอานวัตกรรมไปใช้

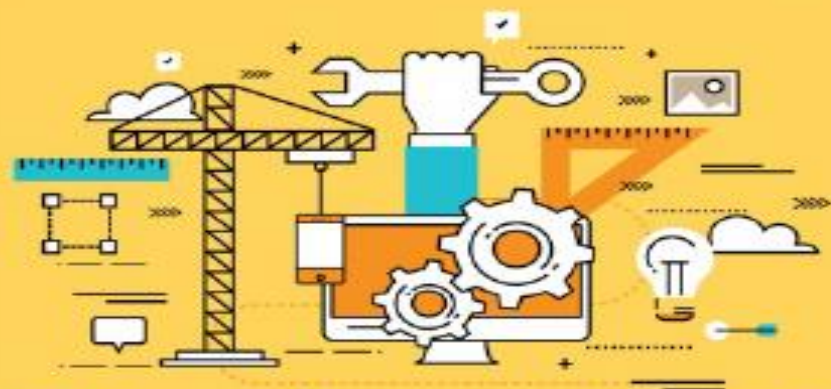
↓
ขั้นที่ 1
ตระหนักถึงความต้องการนวัตกรรม

↓
ขั้นที่ 2
จุดประกายการสร้างนวัตกรรม

↓
ขั้นที่ 3
สร้างนวัตกรรม

↓
ขั้นที่ 4
ประกาศใช้





Thailand 4.0

HOPE

“สังคมไทย 4.0” ที่เป็นสังคมที่มีความหวัง

HAPPINESS

“สังคมไทย 4.0” เป็นสังคมที่เปี่ยมสุข

HARMONY

“สังคมไทย 4.0” เป็นสังคมที่มีความสมานฉันท์

ข้าราชการ 4.0

Head

มีการคิด
วิเคราะห์

Heart

มีจิตใจคำนิยม
ในการทำงาน

Health

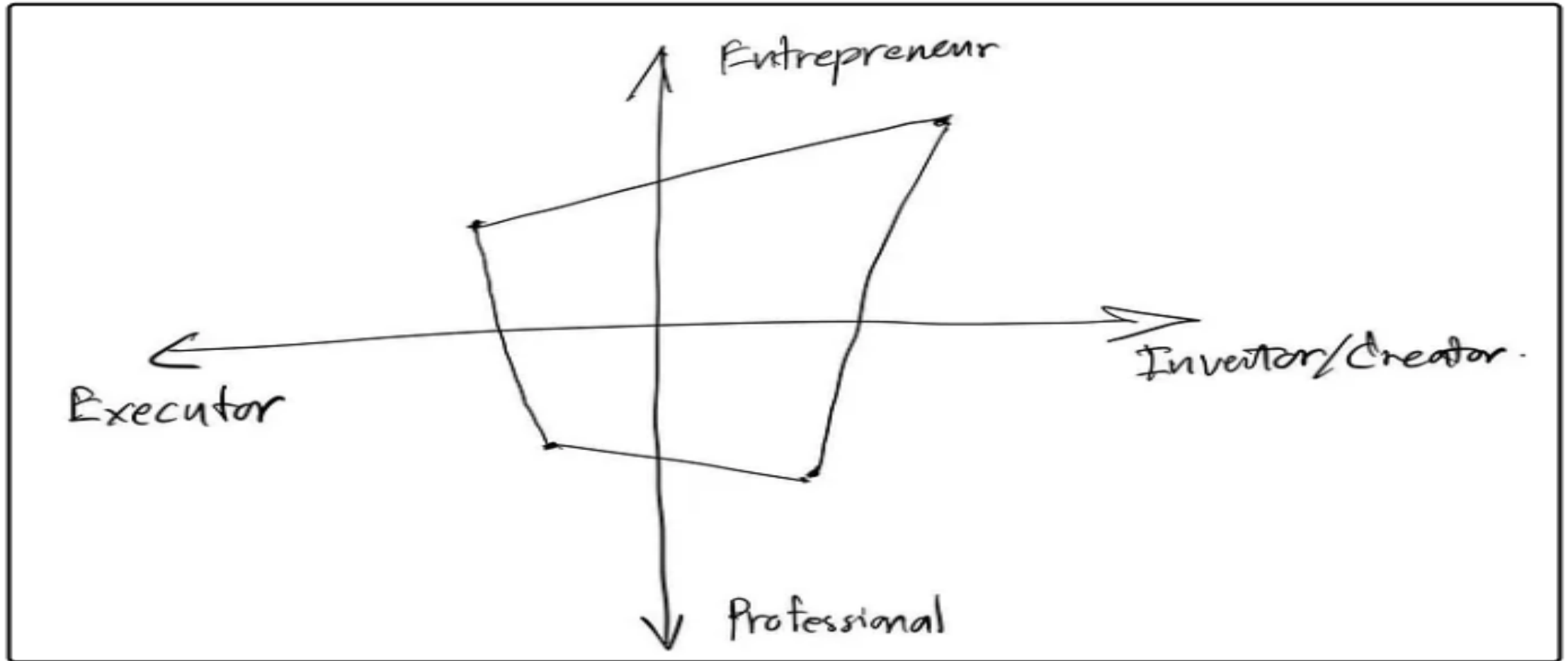
มีสุขภาพ
อนามัยที่ดี

Hands

มีทักษะการทำงาน



Talent Management



Executor หมายถึง ความสามารถในการจัดการกับ day-to-day operation

Inventor, Creator หมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ชอบ
การทดลอง ชอบการพัฒนา

Entrepreneur หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้ประกอบการ อดทน
ไม่ยอมแพ้ กัดไม่ปล่อย

Professional หมายถึง ความเป็นมืออาชีพในการทำงานให้เป็นไปตาม
แผนที่กำหนด

2. Digital Skills

DQ

DQ

DQ

DQ

DQ

DQ

(Digital Intelligence Quotient)

DQ

DQ





DQ

**Digital Intelligence
for Citizenship**

ความฉลาดทางดิจิทัล
สำหรับความเป็นพลเมือง

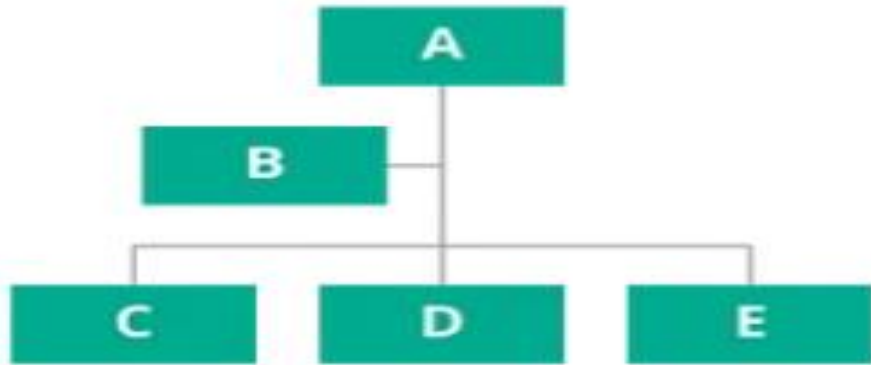
ความฉลาดทางดิจิทัล



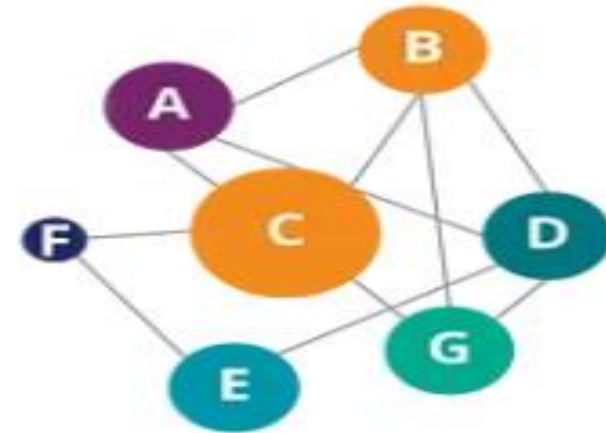
DIGITAL INNOVATION	 Company Vision
	 Business Model
	 Value Proposition
PEOPLE TRANSFORMATION	 Digital Workplace
	 Learning Culture
	 Firestarter Engagement
BUSINESS TRANSFORMATION	 Customer Centric
	 Market Disruption
	 Digital Process
DIGITAL STRATEGY	 Thought Leadership
	 Emerging Technology
	 Omni-Channel

• 3. Strong Networks and Collaboration

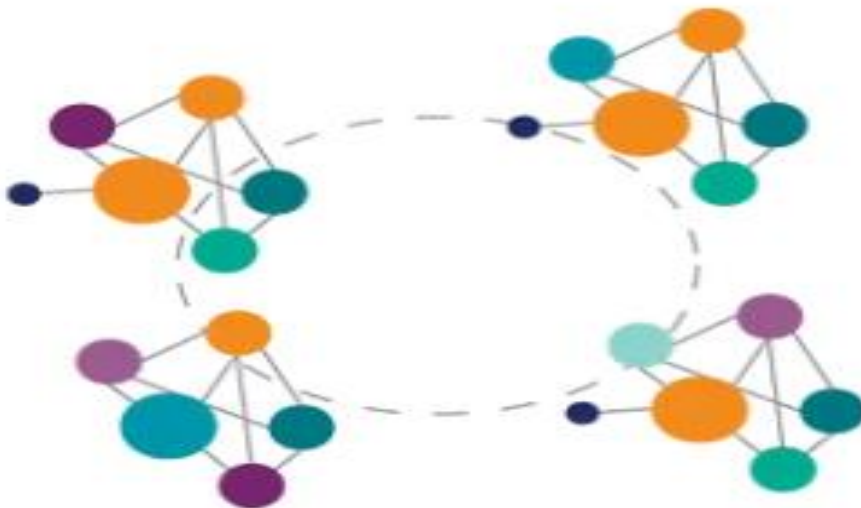
How things *were*



How things *are*



How things *work*



- Shared values and culture
- Transparent goals and projects
- Free flow of information and feedback
- People rewarded for their skills and abilities, not position

4. Attaining loyal participation via vision

[Blog](#) > [Employee Experience](#) > [Current Page](#)

The Importance of Employee Loyalty in the Workplace

A staggering 79% of employees who decide to part ways with an organization cite a lack of appreciation as their primary reason for departure.





บทบาทและหน้าที่ของผู้ผู้นำในยุคดิจิทัล

Digital Leadership

Informal Leader ???



Campaign: I lead India



- The Times of India group has come up with its latest campaign 'I lead India' to celebrate 175 years. The campaign is an activist programme, which seeks to mobilise the youth in the 18-24 age group and make them agents of change at the grass-root level. The thought process behind the initiative is to encourage the youth to be part of change. At a time when Indians are filled with negativity and pessimism, the 'I lead India' campaign urges people to stop pointing fingers and blaming others.

Leader 360



Lead your subordinates



Lead yourself



Lead your boss



Lead your peers



ลักษณะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง

- ผู้นำที่ดี คือ ผู้ที่สามารถดึงศักยภาพและทำให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน ซึ่งผู้นำที่ดีต้องรับผิดชอบในการนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่กำหนดไว้โดยการใช้วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ที่วางไว้ ผู้นำที่ดีมีความสามารถต้องแปลงวิสัยทัศน์ให้กลายเป็นภารกิจ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรใช้ในการทำงานเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
 - นักวิชาการชาวอังกฤษชื่อ Draft ยกตัวอย่างภาษิตเก่าแก่ในสุภาษิตของอังกฤษเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์กรไว้ว่า
- “ชีวิตที่ไร้วิสัยทัศน์เป็นชีวิตที่น่าเบื่อหน่าย วิสัยทัศน์ที่ไร้การปฏิบัติเปรียบเสมือนความฝัน การปฏิบัติที่มีวิสัยทัศน์นำเปรียบเสมือนความสุขและเป็นความหวังของโลก”



<https://www.facebook.com/TRADERatHOME/videos/2019756148245464/>



ความคิดมีตัวตน

0:00:23

0:01:47



ENG

11:07
31/5/2565



MEDICAL
CARE

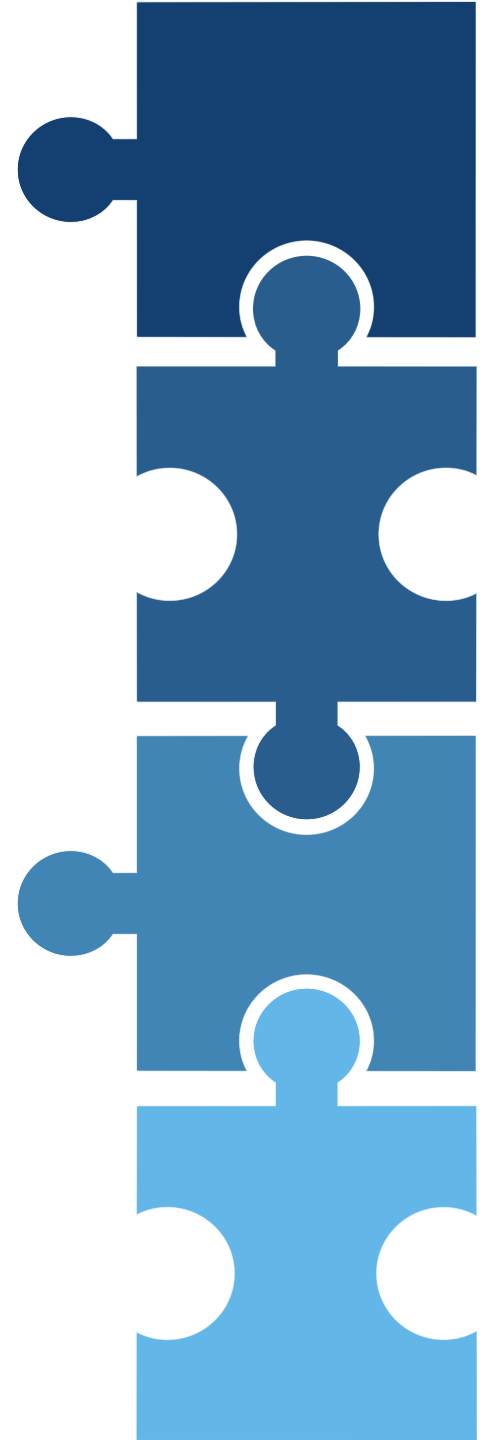
HEALTH

การเปลี่ยนแปลงคือ ?



ความหมายการเปลี่ยนแปลง

การเปลี่ยนแปลง คือ ขบวนการที่ทำให้องค์การเปลี่ยนแปลงไปจากสภาพปัจจุบันไปสู่สภาพอนาคตที่พึงปรารถนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์การให้ดียิ่งขึ้น หรืออีกความหมายหนึ่งคือ การกระทำ หรือถูกกระทำในสิ่งที่แตกต่างออกไปจากเดิม



องค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลง

- 1. องค์ประกอบด้านเหตุผล เช่น ทำไมต้องมีการเปลี่ยนแปลง
- 2. องค์ประกอบด้านจิตใจ เช่น ความรู้สึกพนักงาน
- 3. องค์ประกอบด้านสังคม เช่น พิจารณาผลกระทบต่อ
บรรทัดฐานของกลุ่ม วัฒนธรรมองค์กรหรือไม่

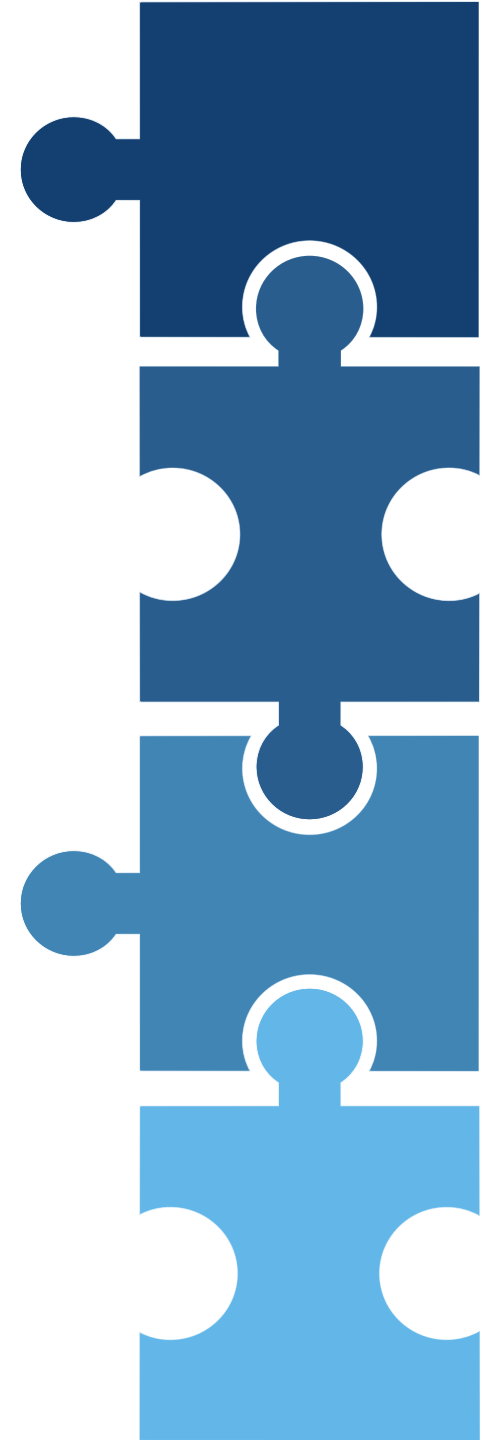


ลักษณะการเปลี่ยนแปลง

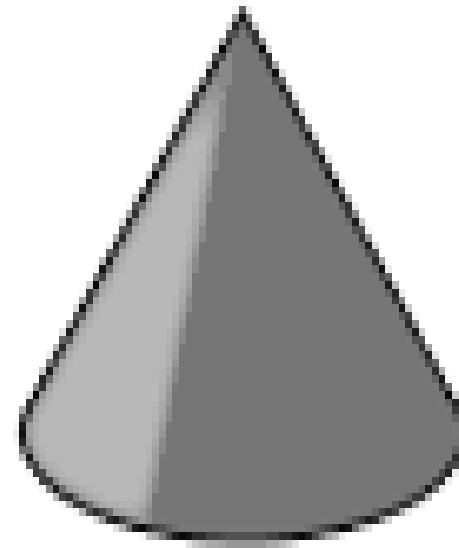
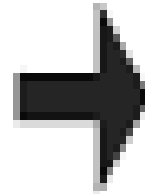
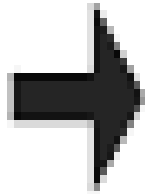
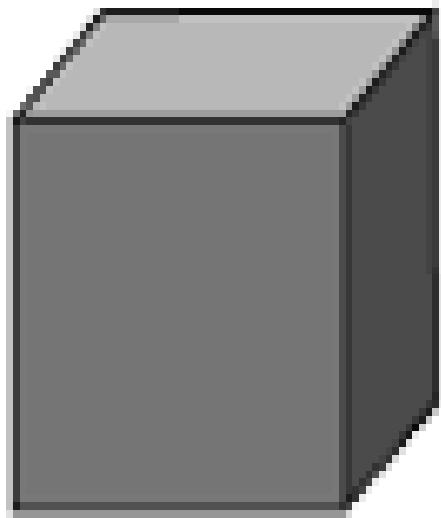
- การเปลี่ยนแปลงแบบไม่ได้วางแผน
(Unplanned Change)
- การเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้
(Planned Change)

ขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงของ Lewin's Model

- 1. **Unfreeze** สร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
- 2. **Changing** การให้ข้อมูลใหม่ การสร้างพฤติกรรมใหม่ ให้มุมมองใหม่
- 3. **Refreezing** เปลี่ยนพฤติกรรมและทัศนคติเพื่อการทำงานแบบใหม่



Lewin's Model



Unfreeze

Change

Freeze

Source: http://www.mindtools.com/pages/article/newTMM_04.html

A person wearing a white dress shirt and a dark jacket is shown from the chest down, reaching out with their right hand towards the viewer. The background is a high-angle view of a city, likely New York City, with numerous skyscrapers and buildings. The lighting suggests a sunset or sunrise, with a warm glow on the left side of the image.

สาเหตุการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

- 1. ปัจจัยปัจเจกบุคคล
- 2. ปัจจัยภายในองค์กร



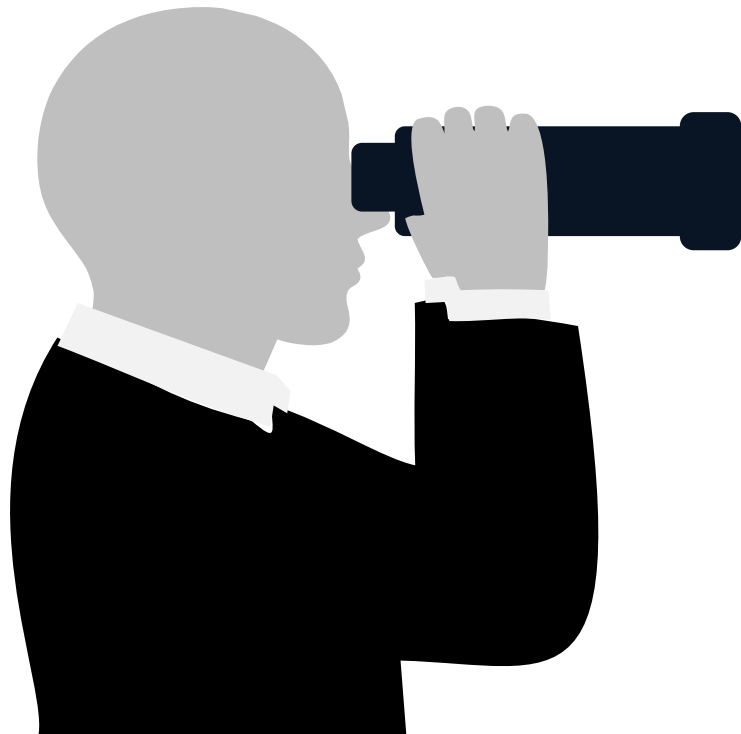
ทักษะของภาวะผู้นำศตวรรษที่ 21:
ยุค Disruptive World

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง



- หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อ ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงาน หรือ ผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

ลักษณะของตัวแทนการเปลี่ยนแปลง (Change Agent)



เก่งคิด (Innovative Thinking)

เก่งงาน : ความรู้ & ทักษะ (Knowledge & Skills); 2P Present & Power

เก่งคน (People)



คุณลักษณะของผู้นำในยุคดิจิทัล (ถอดบทเรียน)



คุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำที่ช่วยให้องค์การบรรลุ การเปลี่ยนแปลง

- ผู้นำมองตนเองว่าเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- ผู้นำแสดงความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงบางอย่างในองค์กร
- ผู้นำเชื่อมั่นในความสามารถของพนักงานที่จะรับผิดชอบต่อการทำงานเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- ผู้นำสามารถที่จะกล่าวถึงค่านิยมที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงอย่างชัดเจน
- ผู้นำมีจดจำและเรียนรู้จากความผิดพลาดของตนเอง
- ผู้นำมีความสามารถต่อการจัดการความซับซ้อน ความไม่แน่นอน
- ผู้นำมีวิสัยทัศน์และสามารถระบุถึงวิสัยทัศน์ของตนที่มีต่ออนาคตขององค์การได้อย่างชัดเจน



เรา คิด คิดเขา จะเอาฉันคว่ำลงได้งัยวะ



THANK YOU

Chuensumon@mut.ac.th