



บันทึกข้อความ

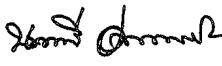
สนพ.ทสส.ทอ.
เลขรับ ๑๖๗
วันที่ ๑๓ ม.ค. ๖๗
เวลา ๐๘/๕๖

ส่วนราชการ ทสส.ทอ.(ผชก.โทร.๒-๐๗๒๒)


ที่ (ต่อ ทสส.ทอ.ที่ ๑๖๓๙/๖๖) วันที่ ๑๖ ม.ค.๖๗

เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลพื้นฐานให้กับกำลังพล ทอ.

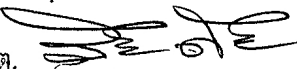
- รອງ จก.ทสส.ทอ.ทราบ
- สนพ.ทสส.ทอ.ดำเนินการต่อไป

พล.อ.ท. 
จก.ทสส.ทอ.

ทราบแล้ว

พล.อ.ต. 
รອງ จก.ทสส.ทอ.
๑๖/ม.ค.๖๗

- รອງ ผอ.สนพ.ทสส.ทอ.ทราบ
- ให้ กทส.สนพ.ฯ ดำเนินการ

พล.อ.ต. 
ผอ.สนพ.ทสส.ทอ.
๑๙/ม.ค./๖๗



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ทสส.ทอ.(สนผ.โทร.๒-๒๔๗๙)

ที่ กท ๐๖๐๙.๓/ ๑๖๓๙

วันที่ ๒๕ ธ.ค.๖๖

เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานให้กับกำลังพล ทอ.

เรียน ผบ.ทอ.

๑. ตามนโยบาย ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT & Cyber) ข้อ ๖.๓ พัฒนาขีดความสามารถด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของ ทอ. ด้วยการพัฒนาทักษะดิจิทัลพื้นฐานให้กับกำลังพล ทอ. รวมถึงพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลและระบบซอฟต์แวร์ของ ทอ. ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ตลอดจนประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการสนับสนุนการดำเนินการของ ทอ. นั้น

๒. ทสส.ทอ.ตรวจสอบแล้ว ดังนี้

๒.๑ มติคณะรัฐมนตรี เมื่อ ๒๖ ก.ย.๖๐ เห็นชอบให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดทำรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ และเพื่อให้หน่วยงานของรัฐมีเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ตอบสนองกับนโยบายการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒.๒ สำนักงาน ก.พ.มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๖ ลง ๑๘ พ.ค.๖๑ แจ้งแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (แนบ ๑)

๒.๓ สม.มีหนังสือ ที่ กท ๐๒๐๑/๕๒๘๑ ลง ๒ ต.ค.๖๒ แจกจ่ายแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ โดยให้ นขต.กท. และเหล่าทัพ จัดทำแผนงาน/โครงการและกำหนดตัวชี้วัด เพื่อพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ ให้สอดคล้องตามแนวทางของ สำนักงาน ก.พ. (แนบ ๒)

๒.๔ ผบ.ทอ.อนุมัติเมื่อ ๒๘ พ.ย.๖๒ ท้ายหนังสือ ทสส.ทอ.ที่ กท ๐๖๐๙.๓/๑๔๙๑ ลง ๑๔ พ.ย.๖๒ ให้ ทสส.ทอ.ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ทอ.ตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ (แนบ ๓)

๒.๕ ผบ.ทอ.อนุมัติเมื่อ ๙ มิ.ย.๖๓ ท้ายหนังสือ กท.ทอ.ที่ กท ๐๖๐๔.๔/๓๙๔๑ ลง ๙ มิ.ย.๖๓ ให้ข้าราชการ ทอ.ดำเนินการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) ในรูปแบบออนไลน์ ของสำนักงาน ก.พ. โดยมอบหมายให้ ทสส.ทอ.เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการสำรวจฯ (แนบ ๔)

๒.๖ พ.ร.บ.การบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ.๒๕๖๒ มาตรา ๑๐ (๓) กำหนดให้สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.) ดำเนินการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อจัดทำตัวชี้วัด ดัชนีสนับสนุนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล โดยดำเนินการสำรวจความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทยในช่วงไตรมาสที่ ๓ ของทุกปี พร้อมทั้งประเมินศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล ด้วยการวัดจากผลการประเมินตนเองของบุคลากรภาครัฐจากแบบสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) และการส่งเสริม ให้ความรู้และพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรในหน่วย ผ่านการอบรมหลักสูตร/การเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้มีความสามารถด้านดิจิทัลตามที่ สพร.กำหนด (แนบ ๕)

๓. ทสส.ทอ.ประสานการดำเนินการกับ นกข. ดังนี้

๓.๑ จัดประชุมร่วมกับ กพ.ทอ. และ ยศ.ทอ. เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานให้กับกำลังพล ทอ. ปี ๖๗ ให้เป็นไปตามนโยบาย ผบ.ทอ.ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ เมื่อวันจันทร์ที่ ๒๐ พ.ย.๖๖ โดยมี จก.ทสส.ทอ.เป็นประธาน ที่ประชุมเห็นชอบให้ดำเนินการ ดังนี้ (แนบ ๖)

๓.๑.๑ ให้กำลังพล ทอ.ทำแบบประเมินความพร้อมด้านทักษะด้านดิจิทัลผ่านแบบสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ โดยมีการจัดกลุ่มเป็น ๒ ประเภท ดังนี้

๓.๑.๑.๑ ประเภทที่ ๑ กลุ่มตามระดับการบริหารงาน (ชั้นยศ)

๓.๑.๑.๑ (๑) กลุ่มผู้บริหารระดับสูง (Executive) ได้แก่ ชั้นยศ

พล.อ.ท. - พล.อ.อ.

๓.๑.๑.๑ (๒) กลุ่มผู้อำนวยการ (Management) ได้แก่ ชั้นยศ

น.อ.(พ) - พล.อ.ต.

๓.๑.๑.๑ (๓) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (Others) ได้แก่ ชั้นยศ

จ.ต. - น.อ.

๓.๑.๑.๒ ประเภทที่ ๒ กลุ่มตามหน้าที่การปฏิบัติงาน

๓.๑.๑.๒ (๑) กลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ได้แก่ ข้าราชการชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในส่วนบัญชาการ และข้าราชการทุกชั้นยศที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครู อาจารย์ นักวิชาการ และนักวิจัยของ นขต.ทอ.

๓.๑.๑.๒ (๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) ได้แก่ ข้าราชการทุกชั้นยศที่ปฏิบัติงานด้านสารสนเทศและสงครามอิเล็กทรอนิกส์ด้านไซเบอร์ หรือด้านสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์

๓.๑.๑.๒ (๓) กลุ่มผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานด้านอื่นที่ไม่อยู่ในข้อ ๓.๑.๑.๒ (๑) และ ๓.๑.๑.๒ (๒)

๓.๑.๒ ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับกำลังพล ทอ.ในปี ๖๗ โดยให้กำลังพล ทอ.เข้ารับการพัฒนาทักษะฯ ผ่านการอบรมบทเรียนออนไลน์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) ในกลุ่มความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

๓.๒ พิจารณาปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพอทางทหาร (PME) ให้มีการอบรมทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับระดับการบริหารงาน (ชั้นยศ) ของผู้เรียนในแต่ละหลักสูตร เพื่อให้ข้าราชการที่จบการศึกษาจากหลักสูตรดังกล่าวมีทักษะความสามารถด้านดิจิทัลที่จำเป็น ตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐

๔. ทสส.ทอ.พิจารณาแล้ว เพื่อให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานให้กับกำลังพล ทอ. ปี ๖๗ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ ทสส.ทอ.

๔.๑.๑ จัดทำคำแนะนำการเข้าทำแบบประเมินความพร้อมฯ และการเข้ารับการอบรมฯ พร้อมประชาสัมพันธ์ให้ข้าราชการทราบ

๔.๑.๒ ติดตาม กำกับดูแล ให้ข้าราชการเข้าทำแบบประเมินความพร้อมฯ และเข้ารับการอบรมฯ รวมทั้งสรุปผลนำเรียน ผบ.ทอ.ทราบ

๔.๒ นขต.ทอ. ...

๔.๒ นขต.ทอ. แจ้งกำลังพลในสังกัดดำเนินการ ดังนี้

๔.๒.๑ ทำแบบประเมินความพร้อมฯ โดยเข้าทำตามกลุ่มที่กำหนดตามข้อ ๓.๑.๑

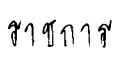
๔.๒.๒ เข้ารับการอบรมทเรียนออนไลน์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล

(TDGA) ตามข้อ ๓.๑.๒

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุมัติตามข้อ ๔

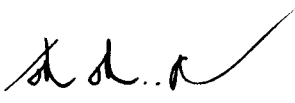
วันที่ - ๑๐๑ ๒๕๖๓.๑๐. (๒๖๖) (๑๓๖๕)
- ๒๕๖๓.๑๐.

พล.อ.ท. 
จก.ทสส.ทอ.


พล.อ.ท. 
รอง เลขาธิการ (ชก.)
ช.ค.๖๖

เรียน ผบ.ทอ.

กระผมพิจารณาแล้ว เห็นสมควร
อนุมัติตามข้อ ๔

พล.อ.อ. 
เสธ.ทอ.
← น.ค.๖๗

อนุมัติตามข้อ ๔

พล.อ.อ. 
ผบ.ทอ.
๑๒ ส.ค.๖๓



กองทัพอากาศ
เลขรับ..... ๙๕๕๙
วันที่..... ๙๓ พ.ค. ๖๑
เวลา..... ๑๓๐๕

ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๖

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เรียน ผู้บัญชาการทหารอากาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยน
เป็นรัฐบาลดิจิทัล

ด้วยคณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ ได้พิจารณา เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลแล้วมีมติเห็นชอบในหลักการตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ และให้สำนักงาน ก.พ. ไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

เพื่ออนุวัติให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีที่อ้างถึง คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงกำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลาง บริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รายละเอียดตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป ทั้งนี้ ได้แจ้งให้กรม จังหวัด และหน่วยงานของรัฐ ทราบด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ

(นางเมธินี เทพมณี)

เลขาธิการ ก.พ.

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๙๔๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๕๒



สิ่งที่ส่งมาด้วย

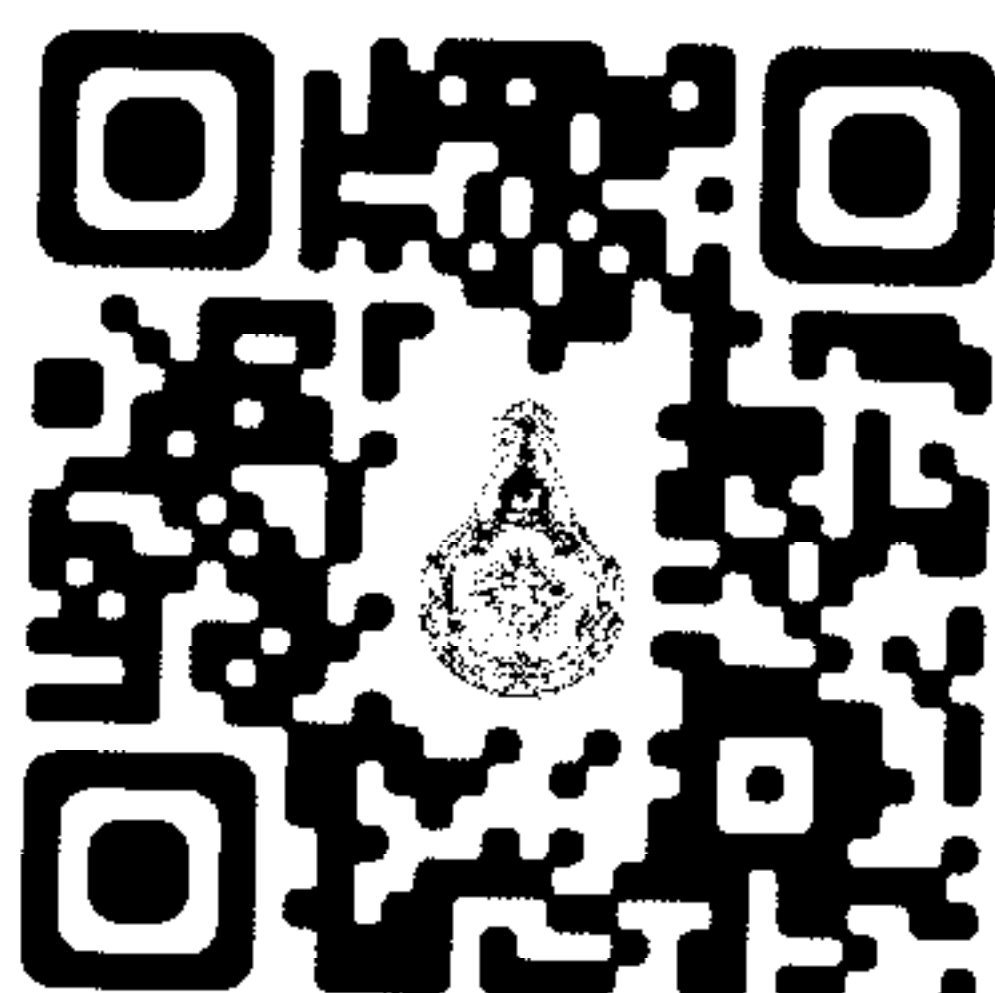
**ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล**

ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ท่านสามารถดูรายละเอียดสิ่งที่ส่งมาด้วย ได้ทางเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. ตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ไปที่ “www.ocsc.go.th/circular” และ
๒. ไปที่ค้นหา โดยใช้คำค้น “๖6/2561”

หรือ สแกน QR Code ด้านล่าง





บันทึกข้อความ

กองทัพอากาศ
เลขรับ..... ๕๓๒๕
วันที่..... ๗ ต.ค. ๖๒
เวลา..... ๑๑๒๓

ส่วนราชการ ... สม. (สนผพ.สม. โทร.๐ ๒๒๒๖ ๑๓๙๑, โทร.ทหาร ๕๒๕๓๓๙๒)

ที่ กท ๐๒๐๑/๕๒๕๑ วันที่ ๒ ต.ค.๖๒

เรื่อง ... ขอส่งแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐


เสนอ ทอ.

พล.ต.ทอ.
น.๓.๑.๕๖

๑. ตามที่ รมว.กท. ได้กรุณาอนุมัติแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ และให้จัดพิมพ์แผนพัฒนาทักษะฯ แจกจ่ายให้ นขต.กท. และเหล่าทัพ รายละเอียดตามหนังสือ สป. ที่ ต่อ กท ๐๒๐๑/๓๖๘๑ ลง ๖ ส.ค.๖๒ นั้น

๒. บัดนี้ สม. ได้จัดพิมพ์แผนพัฒนาทักษะฯ เรียบร้อยแล้ว จึงได้จัดส่งแผนพัฒนาทักษะดังกล่าวเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรต่อไป

จึงเสนอมาเพื่อทราบ

พล.ต. 
(ศรัณย์ เพชรานนท์)
ผช.จก.สม.ทำการแทน
จก.สม.



**แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร
ของกระทรวงศึกษาธิการ
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐**





แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร
ของกระทรวงกลาโหม
พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐



สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. นโยบาย แผนงานที่เกี่ยวข้อง	๑
๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๑
๒.๒ นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐	๒
๒.๓ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล	๒
๒.๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๓
๓. การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐	๖
๔. การดำเนินการเพื่อสนับสนุน ไทยแลนด์ ๔.๐ ของกระทรวงกลาโหม	๗
๕. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม	๘
๕.๑ วัตถุประสงค์	๘
๕.๒ เป้าหมายและตัวชี้วัด	๙
๕.๓ หลักการ	๑๐
๕.๔ บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของบุคลากรกระทรวงกลาโหม	๑๑
๕.๕ ทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม	๑๙
๕.๖ แนวทางพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมให้มีทักษะด้านดิจิทัล	๒๐
๕.๗ แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม	๒๑



แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม

พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐

๑. หลักการและเหตุผล

ทิศทางการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในระยะยาว ตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) 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 และการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนทุกคนทุกกลุ่ม ทุกท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม การสร้างผู้ประกอบการและธุรกิจดิจิทัลให้เป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลิตภาพของประเทศ การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศ การสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้และผู้ทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนากำลังคน การวิจัย และพัฒนา นวัตกรรม รวมทั้งระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างความพร้อมด้านไอซีทีโดยรวมของประเทศเพื่อยกอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ

๒. นโยบาย แผนงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ ๒๐ ปี ประภาศใช้ เมื่อ ๘ ต.ค.๖๑ ซึ่งสรุปสาระสำคัญโดยสังเขปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เป้าหมายการพัฒนาในภาพรวม “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
- (๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับต่างๆ ของ กท. โดยแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง เชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง และเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพของประเทศด้านความมั่นคง กระทรวงกลาโหม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งจะมีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการ (เฉพาะเรื่อง) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านดิจิทัล คือ แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลของ กท. ที่จะต้องมีการพัฒนา และปรับปรุงให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนระดับต่างๆ ดังกล่าวต่อไป

๒.๒ นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

ไทยแลนด์ ๔.๐ หรือประเทศไทย ๔.๐ หมายถึง การปฏิรูปโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เน้นการใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายเพื่อก้าวไปสู่การเป็น “ประเทศที่มีรายได้สูง” ซึ่งการขับเคลื่อนสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ เริ่มต้นจากการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑ การสร้างวิสาหกิจ ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม การพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรมและภาคบริการเป้าหมาย การเสริมสร้างความ เข้มแข็ง การเชื่อมประเทศไทยสู่ประชาคมโลก บนโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญในทุกด้าน

ทั้งนี้ การดำเนินการปฏิรูปเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ต้องมีการปฏิรูประบบราชการ โดยมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐ การพัฒนาและการสร้างสรรค์นวัตกรรมในรูปแบบใหม่ การปฏิรูปกฎหมาย และการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒.๓ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐ ในระยะ ๕ ปี เพื่อยกระดับสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ยกระดับภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน มีการทำงานแบบอัจฉริยะ ให้บริการโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง”

เป้าหมายการพัฒนา ประกอบด้วย

- (๑) ยกระดับตัวชี้วัดสากลที่เกี่ยวข้องกับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์
- (๒) บริการภาครัฐตอบสนองประชาชน ผู้ประกอบการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว แม่นยำ โดยไม่ต้องใช้สำเนาเอกสาร
- (๓) ประชาชนเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวก และเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชน
- (๔) มีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลภาครัฐ การจัดเก็บและบริหารฐานข้อมูลที่มีการบูรณาการไม่ซ้ำซ้อน สามารถรองรับการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน
- (๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ
- (๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน
- (๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ
- (๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล

๒.๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันและเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นประเด็นนโยบายที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้นำมากำหนดเป็นหนึ่งในหกยุทธศาสตร์ของการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปีซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ ภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ “ดิจิทัลไทยแลนด์” หรือประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๒.๔.๑ ความหมาย

“การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” ได้มีการให้คำนิยามไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ ของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมว่า หมายความว่า ความถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค อย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ สร้างบริการของรัฐที่มีธรรมาภิบาลที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา สามารถหลอมรวมการทำงานภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว มีการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลและความมั่นคงของชาติ ผ่านการจัดเก็บ รวบรวม และแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีมาตรฐาน และในท้ายที่สุดภาครัฐจะเปลี่ยนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างบริการสาธารณะโดยเอกชนและประชาชนเรียกว่า บริการร่วมกันตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล (Universal Design) ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างสมบูรณ์

จากความหมายของการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลดังกล่าว สามารถสรุปคุณลักษณะของรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยได้ ๔ ประการ ได้แก่

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

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

๓) Open Government หมายถึง รัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบกระบวนการ วิธีการดำเนินงาน รวมถึงเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ของภาครัฐ ซึ่งจะช่วยสนับสนุน การสร้างสังคมประชาธิปไตย สร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นและศรัทธาในหมู่ประชาชน

๔) Smart Government หมายถึง รัฐบาลที่มีการนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมาปรับใช้กับการดำเนินงานและการให้บริการต่าง ๆ ของรัฐบาล

๒.๔.๒ ทิศทางและแนวทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

ในการพัฒนาภาครัฐของไทยให้ไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลให้มีคุณลักษณะตามข้อ ๒.๑ นั้น คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๗๙) ตามที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้นำเสนอ โดยในแผนดังกล่าว ได้มีการกล่าวถึงภูมิทัศน์ของการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และเป้าหมายการพัฒนารัฐบาล เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนไว้ ๔ ระยะ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทิศทางของการพัฒนาที่ชัดเจน ดังนี้



ระยะการพัฒนา 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)
ภูมิภาคดิจิทัลของไทย ในระยะ ๒๐ ปี	ประเทศไทยลงทุน และสร้างรากฐานใน การพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล	ทุกภาคส่วนของ ประเทศไทยมีส่วนร่วม ในเศรษฐกิจและสังคม ดิจิทัลตามแนวทาง ประชารัฐ	ประเทศไทยก้าวสู่ ดิจิทัลไทยแลนด์ที่ ขับเคลื่อนและใช้ ประโยชน์จาก นวัตกรรมดิจิทัลได้ อย่างเต็มศักยภาพ	ประเทศไทยอยู่ในกลุ่ม ประเทศที่พัฒนาแล้ว สามารถใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลสร้างมูลค่าทาง เศรษฐกิจและคุณค่า ทางสังคมอย่างยั่งยืน
รัฐบาล	หน่วยงานรัฐมีการ ทำงานที่เชื่อมโยง และบูรณาการข้อมูล ข้ามหน่วยงาน	การทำงานระหว่าง ภาครัฐจะเชื่อมโยง และบูรณาการเหมือน เป็นองค์กรเดียว	รัฐจัดให้มีบริการที่ ขับเคลื่อนโดยความ ต้องการขอประชาชน เปิดเผยข้อมูลและให้ ประชาชนมีส่วนร่วม	เป็นผู้นำในภูมิภาค ด้านรัฐบาลดิจิทัล ทั้ง ทางการบริหารจัดการ รัฐและบริการ ประชาชน
เศรษฐกิจ	การทำธุรกรรมผ่าน ระบบดิจิทัล คล่องตัว และติดต่อธุรกิจให้ SMEs วิสาหกิจชุมชน เกษตรกรให้มาอยู่บน ระบบออนไลน์ พร้อม ทั้งวางรากฐานให้เกิด การลงทุนในคลัสเตอร์ ดิจิทัล	ภาคเกษตร การผลิต และบริการ เปลี่ยนมา ทำธุรกิจด้วยดิจิทัล และข้อมูล ตลอดจน ดิจิทัล digital Technology Startup และคลัสเตอร์ ดิจิทัลเริ่มมี บทบาท ในระบบ เศรษฐกิจไทย	ภาคเกษตร การผลิต และบริการแข่งขันได้ ด้วยนวัตกรรมดิจิทัล และเชื่อมโยงไทยสู่ การค้าในระดับ ภูมิภาคและระดับโลก	กิจกรรมทางเศรษฐกิจ ทุกกิจกรรมเชื่อมต่อ ภายในและระหว่าง ประเทศด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล นำประเทศไทยสู่ ความมั่งคั่ง
สังคม	ประชาชนทุกกลุ่ม เข้าถึงอินเทอร์เน็ต ความเร็วสูงและ บริการพื้นฐานของรัฐ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	ประชาชนเชื่อมั่นใน การใช้ดิจิทัล และ เข้าถึงบริการ การศึกษา สุขภาพ ข้อมูล และการเรียนรู้ ตลอดชีวิตผ่านดิจิทัล	ประชาชนใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยี/ข้อมูล ทุกกิจกรรมใน ชีวิตประจำวัน	เป็นประเทศที่ไม่มี ความเหลื่อมล้ำด้าน ดิจิทัล ตลอดจนชุมชน ใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนา ท้องถิ่นตนเอง

สำหรับแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลนั้น แผนพัฒนาดิจิทัลฯ ฉบับดังกล่าว ได้กล่าวถึงการดำเนินงานทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนองค์กรและการพัฒนา “กำลังคน” ให้มีความพร้อมไว้ใน ๒ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกัน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล กำหนดแผนงานหลักไว้ ๔ เรื่อง ได้แก่ (๑) จัดให้มีการบริการอัจฉริยะ (Smart Service) ที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ (Citizen Driven) (๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล (๓) สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (Open data) และให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับกระบวนการทำงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ และ (๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่ที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

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

๓. การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของไทยให้มีความรอบรู้ มีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความพอประมาณ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมีคุณธรรม โดยมีกรอบแนวคิดการพัฒนาข้าราชการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ ๕ ประการ ดังนี้

๓.๑ การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการพัฒนาประเทศมาสู่การพัฒนาระดับบุคคล และการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำ “จุดเน้นการพัฒนาภาครัฐ” มากำหนดเป็น “คุณลักษณะของข้าราชการสำหรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ” และกลุ่มของความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนาสำหรับข้าราชการกลุ่มต่าง ๆ

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

๓.๓ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต รวมถึงการปลูกฝังทัศนคติที่ดีงามให้แก่บุคคล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของชาติและประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน



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

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

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเพื่อพัฒนาข้าราชการตามแนวคิดดังกล่าวมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม จึงได้กำหนด “จุดเน้นการพัฒนาภาครัฐ” ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Learning and Development) เป็นกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนา ในระยะ ๔ – ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) จำนวน ๔ เรื่อง ได้แก่

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

๔. การดำเนินการเพื่อสนับสนุน ไทยแลนด์ ๔.๐ ของกระทรวงกลาโหม

กระทรวงกลาโหม ได้มีการออกคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ ๓๘๐/๖๐ ลง ๒๑ ส.ค.๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระทรวงกลาโหมขึ้น เพื่อให้การดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงกลาโหมทั้งในด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านการบริหารราชการทั่วไป เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบูรณาการ บังเกิดเอกภาพ มีมาตรฐาน สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกัน และประหยัดงบประมาณของทางราชการ หลังจากนั้น ได้มีการออกคำสั่งคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ ๑๒๔/๖๑ ลง ๑๙ พ.ย.๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนนโยบายด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุน “ไทยแลนด์ ๔.๐” ของกระทรวงกลาโหม เพื่อให้การขับเคลื่อนด้านดิจิทัลของกระทรวงกลาโหม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีเอกภาพในการดำเนินงาน สนับสนุนภารกิจในภาพรวมของกระทรวงกลาโหม ให้สามารถดำเนินการตามนโยบาย “ไทยแลนด์ ๔.๐” อย่างเป็นรูปธรรม และมีความสอดคล้องตามแผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ทั้งนี้ ได้มีการออกคำสั่งคณะกรรมการขับเคลื่อนด้านดิจิทัลของกระทรวงกลาโหม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีเอกภาพในการดำเนินงาน สามารถสนับสนุนภารกิจในภาพรวมของกระทรวงกลาโหมตามนโยบาย “ไทยแลนด์ ๔.๐” ได้อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งแผนพัฒนารัฐบาลด้านดิจิทัลของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น ๔ คณะ ได้แก่ ๑) คณะทำงานขับเคลื่อนนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล



๒) คณะทำงานขับเคลื่อนนโยบายด้านไซเบอร์และระบบสารสนเทศ ๓) คณะทำงานขับเคลื่อนนโยบายด้านกิจการอวกาศ และ ๔) คณะทำงานขับเคลื่อนนโยบายด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลภาครัฐ

คณะทำงานขับเคลื่อนนโยบายด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลภาครัฐ ได้นำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

วิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาบุคลากรกระทรวงกลาโหม ว่า “กำลังพลของกระทรวงกลาโหม มีสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพบนพื้นฐาน อุดมการณ์ทหาร คุณธรรม จริยธรรม และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง”

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ มีดังนี้

๔.๑ เพื่อให้การพัฒนากำลังพลของกระทรวงกลาโหม มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับบริบทการพัฒนากระทรวงกลาโหม โดยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลอย่างเป็นระบบ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔.๒ เพื่อพัฒนากำลังพลให้มีสมรรถนะ ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

๔.๓ เพื่อให้กำลังพลสามารถพัฒนาตัวเองและรองรับการปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีในอนาคต

๔.๔ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงกลาโหม นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างสมรรถนะกำลังพลให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ทหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างสมรรถนะกำลังพลของกระทรวงกลาโหมในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม

๕. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จึงได้กำหนด “แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม” ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ในระยะ ๘ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ ดังนี้

๕.๑ วัตถุประสงค์

๕.๑.๑. เพื่อให้กระทรวงกลาโหมมีบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๕.๑.๒. บุคลากรกระทรวงกลาโหมสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด



๕.๒ เป้าหมายและตัวชี้วัด

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ มีบุคลากรด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนสนับสนุนรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

๕.๒.๑ ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ได้แก่ พล.ท.ท. ผบ.ทสส. ผบ.เหล่าทัพ รอง พล.ท.ท. รอง ผบ.ทสส. รอง ผบ.เหล่าทัพ เสธ.ทหาร เสธ.เหล่าทัพ รอง เสธ.ทหาร ผช.ผบ.เหล่าทัพและ ปร.คปช.เหล่าทัพ และ จร.ทั่วไป

- **เป้าหมาย** เป็นผู้นำด้านดิจิทัล ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางของหน่วยงาน รวมถึง กระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรกลาโหม ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ และสร้างสรรค์นวัตกรรมของหน่วยงาน

- **ตัวชี้วัด** สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางที่เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารกระบวนการดำเนินงานของหน่วยได้

๕.๒.๒ ผู้อำนวยการ (Management) ได้แก่ ผบ.หน่วยขึ้นตรง สป., บก.ทท., ทบ., ทร., ทอ. ถึง ผอ.กองงาน

- **เป้าหมาย** เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล ที่สามารถสื่อสารนโยบายมาสู่ระดับ ปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแล ให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบ การดำเนินงาน ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยง ระหว่างหน่วยงาน อย่างเป็นระบบ

- **ตัวชี้วัด** สามารถกำหนดแนวทาง วางแผน กำกับติดตามการดำเนินการในการปรับเปลี่ยน รูปแบบกระบวนการทำงานของหน่วยโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

๕.๒.๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ครูและ อาจารย์

- **เป้าหมาย** เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย ที่สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานมาตรฐาน แนวทาง รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงานด้วยตนเอง อย่างเป็นระบบ

- **ตัวชี้วัด** สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนในการตัดสินใจกำหนดนโยบาย และคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้

๕.๒.๔ ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ได้แก่ รอง ผอ.กอง ถึง ทน.แผนก

- **เป้าหมาย** เป็นผู้อำนวยการความสะดวกด้านดิจิทัล ที่สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์ นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้างเชื่อมโยง การบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล

- **ตัวชี้วัด** สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการกับผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ



๕.๒.๕ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วย

- เป้าหมาย เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของหน่วยงาน ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองตอบต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานด้วยกันเอง และระหว่างหน่วยงานกับประชาชน อย่างเป็นระบบ

- **ตัวชี้วัด** สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างรูปแบบเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนการดำเนินการของหน่วยให้มีความรวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

๕.๒.๖ ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ด้านอื่นๆ

- เป้าหมาย เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

- **ตัวชี้วัด** สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

๕.๓ หลักการ

๕.๓.๑ การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล มาสู่การพัฒนาในระดับบุคคล โดยการส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรของกระทรวงกลาโหมแต่ละกลุ่ม ให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับทิศทางและการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และการให้บริการภาครัฐ รวมถึงการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล เพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและแผนพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

๕.๓.๒ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการสร้างและพัฒนาผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ (Digital Government Leader) การเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรกลาโหมให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการของรัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการยกระดับงานของภาครัฐเป็นงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น (High Value Job)

๕.๓.๓ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการสร้างระบบ และการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) โดยการปลูกฝังบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกันให้แก่บุคลากรของกระทรวงกลาโหมทุกระดับ อาทิ การพร้อมรับปรับเปลี่ยน (Adaptability) การเปิดรับความคิด ทำหายสิ่งใหม่ แสวงหาโอกาสอย่างเหมาะสม (Explorers Mind) การทำงานแบบสอดประสานและสร้างความร่วมมือ แลกเปลี่ยนแบ่งปัน (Collaborative) แบ่งอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบร่วมกัน (Empowerment and Shared Responsibility) และการให้อิสระทางความคิดในแบบ Growth Mindset



๕.๓.๔ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อการทำงาน ในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานในอนาคต โดยการพัฒนาทักษะและความสามารถ (Skills and Abilities) เพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทและลักษณะงานที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัลในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความเข้าใจ (Understanding) และประสบการณ์ (Experience) เพื่อการปฏิบัติงานตามบทบาทและลักษณะงานที่คาดว่าจะได้รับมอบหมาย ในอนาคต ในสัดส่วน ๗๐ : ๓๐

๕.๓.๕ การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย (อาทิ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการอบรม การเรียนรู้จากการสอนงาน การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ และการเรียนรู้จากผู้อื่น) การเรียนรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริง และการเรียนรู้ที่มีการกำกับติดตามเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจน ต่อเนื่องและเป็นระบบ และการพัฒนาเพื่อสร้างเครื่องมือและกลไกสนับสนุนการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง อาทิ การประเมินและรับรองทักษะด้านดิจิทัล การกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Development Roadmap) การสร้างบรรยากาศและชุมชนการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในกระบวนการพัฒนา และการให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมในกระบวนการเรียนรู้

๕.๓.๖ การพัฒนาที่คำนึงถึงความเชื่อมโยงและสอดคล้อง (Inter System Alignment) ระหว่างการพัฒนาบุคลากร การบริหารองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕.๔ บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการเป็นรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกระทรวงกลาโหม

๕.๔.๑ กระทรวงกลาโหมได้ยึดถือตามแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของ สำนักงาน กพ. แนวทางในการพัฒนา โดยได้แบ่ง ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐออกเป็น จำนวน ๖ กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้อำนวยการกอง (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology) และผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) บุคลากรเหล่านี้มี “บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง” ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ ใน ๓ ระยะ ดังนี้



บทบาทที่ความคาดหวังต่อบุคลากรของกลาโหมในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ทิศทางแนวโน้ม	ปีที่ ๑ - ๒ (พ.ศ.๖๓-๖๔)	ปีที่ ๓ - ๕ (พ.ศ.๖๕-๖๗)	ปีที่ ๖ - ๘ (พ.ศ.๖๘-๗๐)
ทิศทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	หน่วยงานรัฐมีการเตรียมพร้อมสู่การเชื่อมโยง และบูรณาการข้อมูลภายใน ส่วนราชการระดับกระทรวง หรือหน่วยงานภายในหน่วยงานของรัฐ	หน่วยงานรัฐมีการทำงานที่เชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงานปรับปรุงกระบวนการวิธีการดำเนินงานใหม่	การทำงานระหว่างภาครัฐจะเชื่อมโยงและบูรณาการเหมือนเป็นองค์กรเดียว
แนวโน้มการปรับเปลี่ยนองค์กร	การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและ การให้บริการประชาชน (Work and Service Process Redesign)	การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กร (Organizational Operation Reform)	การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Organization Value and Culture Creation)
แนวโน้มการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล	<ul style="list-style-type: none"> - การเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (Readiness Preparation) - การจัดเตรียมนโยบายและแผนปฏิบัติการเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ (Digital Transformation Policy and Action Plan) - การพัฒนากระบวนการทำงานแบบอัจฉริยะ ด้วยการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐกับหน่วยงานภาครัฐ ระยะเริ่มต้น Smart Operation (Initially G2G) - การพัฒนาการบริการภาครัฐแบบอัจฉริยะ ด้วยการพัฒนาการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน ระยะเริ่มต้น (Smart Citizen Centric Service- Initially G2C) - การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนารูปแบบทำงานที่เป็นนวัตกรรม ด้วยการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยตนเอง (Innovative Operation - Partially G2G) - การพัฒนาบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางที่เป็นนวัตกรรม ที่มีการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน (Innovative Citizen Centric Service - Partially G2C) - การเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (Open Government) 	<ul style="list-style-type: none"> - การสร้างรูปแบบการทำงานที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ (Creative Co-Creation Operation - Optimize G2G) - การพัฒนาบริการภาครัฐที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างภาครัฐกับประชาชน (Creative Co-creation Citizen Centric - Optimize G2C / G2B) - การส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ (E-participation)

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ - ๒ (พ.ศ.๖๓-๖๔)	ปีที่ ๓ - ๕ (พ.ศ.๖๕-๖๗)	ปีที่ ๖ - ๘ (พ.ศ.๖๘-๗๐)
ผู้บริหารระดับสูง (Executive)	ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกระทรวง กรม จังหวัด หรือหน่วยงาน ในต่างประเทศ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร ระดับสูงหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า รับผิดชอบการกำหนดนโยบาย และทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และการดำเนินงานของส่วนราชการให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทภารกิจที่กำหนด	เป็น ผู้กระตุ้นและสร้าง ความตระหนักรู้ถึง ความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยน กระบวนการทำงานและ แนวทางการให้บริการ (Work/Service Process) ปรับปรุงเทคโนโลยีและเตรียมการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับคุณภาพ การบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล และการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองและระหว่าง ภาครัฐกับประชาชน และส่งเสริมให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการตัดสินใจกำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กรด้วย	เป็น ผู้นำด้านดิจิทัล ภาครัฐ ที่สามารถ กำหนดนโยบายและ ทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและ ผลักดันให้ข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยน รูปแบบการดำเนินงาน (How an organization operates) หรือการ ให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์ นวัตกรรม รวมทั้งมีการ เชื่อมโยงระหว่าง หน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วม รวมทั้งเป็นผู้ใช้ ข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ กำหนดนโยบายหรือ ทิศทางองค์กร รวมทั้ง สร้างคุณค่าจากข้อมูล ขององค์กร เพื่อให้เกิด ประโยชน์ต่อสาธารณะ ด้วย	เป็น ผู้สร้าง วัฒนธรรมองค์กร ด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งเสริมให้เกิด การปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ และการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการพัฒนา งานภาครัฐที่มีมูลค่า สูงขึ้น (High Value Jobs) พัฒนาการทำงาน และการบริการภาครัฐ ที่สร้างคุณค่าร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน มีการ เชื่อมโยงและบูรณา การภาครัฐเสมือนเป็น องค์กรเดียวเป็น ภาครัฐที่เปิดให้ ประชาชน เข้ามามี ส่วนร่วมอย่างเต็ม รูปแบบ ด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล



กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ - ๒ (พ.ศ.๖๓-๖๔)	ปีที่ ๓ - ๕ (พ.ศ.๖๕-๖๗)	ปีที่ ๖ - ๘ (พ.ศ.๖๘-๗๐)
ผู้อำนวยการ (Management)	ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า หน่วยงานระดับกอง หรือผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทผู้อำนวยการ หรือตำแหน่งอื่นที่ เทียบเท่า ซึ่งรับผิดชอบ การนำนโยบายจาก ฝ่ายบริหารไปปฏิบัติให้ เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และควบคุมกำกับ การทำงานของหน่วยงานให้ เป็นไปตามนโยบายและ ยุทธศาสตร์	เป็น ผู้ปรับเปลี่ยน กระบวนการงานด้านดิจิทัล ในกระบวนการทำงาน หรือการให้บริการ สามารถนำนโยบายและ ทิศทางองค์กรจาก ผู้บริหารระดับสูง มากำหนดเป็นแนวทาง และแผนการดำเนินงาน ของหน่วยงาน ทบทวน และพัฒนากระบวนการ วิธีการทำงาน หรือการ บริการให้สามารถรองรับ การเชื่อมโยงข้อมูลและ การให้บริการระหว่าง หน่วยงานภาครัฐด้วยกัน เอง และระหว่างภาครัฐ กับประชาชน และมีการ เปิดเผยข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ต่อสาธารณะ โดยการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้	เป็น ผู้บริหารการ เปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล ระดับองค์กร ที่สามารถสื่อสารนโยบาย ขององค์กรมาสู่ระดับ ปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแล ให้เกิดการปรับเปลี่ยน รูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการของ องค์กร ให้มีความทันสมัย และอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์ นวัตกรรม รวมทั้ง สนับสนุนและผลักดันให้ มีการเชื่อมโยงระหว่าง หน่วยงานภาครัฐด้วยกัน เอง และระหว่างภาครัฐ กับประชาชน อย่างเป็น ระบบ และเป็นรัฐบาล ที่เปิดให้ประชาชนเข้า มามีส่วนร่วม รวมทั้ง เป็นผู้ใช้ข้อมูล และ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการ ตัดสินใจกำหนดนโยบาย หรือทิศทางองค์กรด้วย	เป็น ผู้ขับเคลื่อน องค์กรแห่งดิจิทัล ที่สนับสนุนการ ปรับเปลี่ยนทัศนคติ และสร้างบรรยากาศ การทำงานในรูปแบบ ดิจิทัลที่เอื้อต่อการ สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการพัฒนางาน ภาครัฐ ที่มีมูลค่าสูงขึ้น (High Value Jobs) พัฒนาการทำงานและ การบริการภาครัฐ ที่สร้างคุณค่าร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับ ประชาชน มีการเชื่อมโยง และบูรณาการภาครัฐ เสมือนเป็นองค์กร เดียว เป็นภาครัฐที่ เปิดให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วม อย่างเต็มรูปแบบ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล



กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ - ๒ (พ.ศ.๖๓-๖๔)	ปีที่ ๓ - ๕ (พ.ศ.๖๕-๖๗)	ปีที่ ๖ - ๘ (พ.ศ.๖๘-๗๐)
ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)	<p>ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ในทางวิชาการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีลักษณะงานอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้</p> <p>(๑) งานจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรการ มาตรฐาน กฎเกณฑ์ หลักปฏิบัติ หรือจัดทำ ร่างงบประมาณ</p> <p>(๒) งานด้านการศึกษา ค้นคว้าวิจัย หรือจัดทำ ผลงานทางวิชาการ ตำรา หลักสูตร สิ่งประดิษฐ์ หรือข้อสรุปเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง</p> <p>(๓) งานให้คำปรึกษาโดยใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงาน</p>	<p>เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย ที่สามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูล รวมถึงเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการนำเสนอ ทางเลือกเชิงนโยบาย การกำหนดแผนงาน โครงการ ข้อเสนอทาง วิชาการ ที่สอดคล้องกับ ทิศทางและยุทธศาสตร์ องค์กร รวมทั้งมีความ เข้าใจระบบข้อมูล สามารถจัดเก็บข้อมูลให้ อยู่ในรูปแบบที่สามารถ นำมาแลกเปลี่ยนหรือ เรียกใช้ได้อย่างสะดวก</p>	<p>เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัล เพื่อสนับสนุนนโยบาย ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการ ตัดสินใจ การกำหนด นโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือ การจัด บริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุ ความต้องการสร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้าง ความเชื่อมโยงและ บูรณาการข้อมูล ที่เกี่ยวข้องแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยง หน่วยงานภาครัฐด้วยกัน เอง และระหว่างภาครัฐ กับประชาชน อย่างเป็น ระบบ และ เป็นรัฐบาล ที่เปิดให้ประชาชนเข้า มามีส่วนร่วม ในรูปแบบ ดิจิทัล</p>	<p>เป็น นักคิดเพื่อการ ขับเคลื่อนรัฐบาล ดิจิทัล ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและ เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อต่อยอดและ สร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาและ สร้างงานภาครัฐที่มี คุณค่าสูง (High Value Jobs) รวมทั้ง สามารถสร้างสรรค์ และออกแบบระบบ การบริหารจัดการ กระบวนการ ระบบ การให้บริการ ที่สนับสนุนการ พัฒนาการทำงาน ภาครัฐที่สร้างคุณค่า ร่วมกันระหว่าง หน่วยงานภาครัฐ ด้วยกันเอง และ ระหว่างภาครัฐกับ ประชาชน มีการ เชื่อมโยงและบูรณาการ ภาครัฐเสมือน เป็นองค์กรเดียว เป็นภาครัฐที่เปิดให้ ประชาชนเข้ามา มีส่วนร่วมอย่าง เต็มรูปแบบ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล</p>

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ - ๒ (พ.ศ.๖๓-๖๔)	ปีที่ ๓ - ๕ (พ.ศ.๖๕-๖๗)	ปีที่ ๖ - ๘ (พ.ศ.๖๘-๗๐)
ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)	ผู้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการ ซึ่งปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการให้บริการให้ความช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการภายในหรือภายนอกหน่วยงานหรือแก่ประชาชน และเอกชน ลักษณะงานที่ปฏิบัติของกลุ่มนี้เป็นงานที่ต้องมีการติดต่อ สื่อสาร หรือ ปฏิสัมพันธ์ กับผู้รับบริการ โดยตรง โดยจะเป็นงานที่ใช้ความรู้ทางวิชาการเพื่อปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ได้	เป็น ผู้ให้บริการดิจิทัล ภาครัฐ ที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวก ให้แก่ประชาชน หรือ ผู้รับบริการทั้งภายใน และภายนอกหน่วยงาน ทั้งที่เป็นบริการหลักของหน่วยงาน และการบริการของหน่วยงานอื่นที่มีการเชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ ข้อคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพการบริการที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	เป็น ผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัล ภาครัฐ ที่สามารถให้บริการให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกหรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุง การบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้าง ความเชื่อมโยง การบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงาน ภาครัฐ และระหว่าง ภาครัฐกับประชาชน ในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิด ให้ประชาชนเข้ามามี ส่วนร่วม	เป็น ผู้นำด้านการ บริการภาครัฐ ที่ร่วม สร้างสรรค์และพัฒนา การบริการภาครัฐ ที่ให้ความสำคัญกับ สร้างคุณค่าร่วมกัน ระหว่างภาครัฐ ด้วยกันเอง และภาครัฐกับ ประชาชน มีการเชื่อมโยง และบูรณาการบริการ ภาครัฐเสมือนเป็น องค์กรเดียว ไม่ถูกจำกัด ด้วยเวลา สถานที่ ภาษา มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเปิดให้ ประชาชน เข้ามามี ส่วนร่วมอย่างเต็ม รูปแบบ ด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล



กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ - ๒ (พ.ศ.๖๓-๖๔)	ปีที่ ๓ - ๕ (พ.ศ.๖๕-๖๗)	ปีที่ ๖ - ๘ (พ.ศ.๖๘-๗๐)
ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist)	ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือ ตำแหน่งในสายงานอื่นหรือประเภทอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้เชิงเทคนิคเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	เป็น ผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานที่สามารถบริหารโครงการหรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาพัฒนาแพลตฟอร์มการบริหารจัดการภายในองค์กร (Back Office) และการจัดบริการของรัฐ (Service) เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การบริหารจัดการ และรูปแบบการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลการทำงานและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน ตลอดจนสามารถดูแลบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้	เป็น ผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กรที่สามารถบริหารโครงการหรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัยมีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองตอบต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม	เป็น ผู้สร้างองค์กรอัจฉริยะ ที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถคาดการณ์และเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และรองรับการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีในอนาคต เพื่อการสร้างงานภาครัฐที่มีมูลค่าสูงขึ้น (High Value Jobs) การพัฒนาภาครัฐเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีการเชื่อมโยงและบูรณาการหน่วยงานต่าง ๆ เสมือนเป็นองค์กรเดียว มีการบริการที่ทันสมัย ไม่จำกัดด้วยเวลา สถานที่และภาษา และเป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ ตลอดจนสามารถดูแลบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง



กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ - ๒ (พ.ศ.๖๓-๖๔)	ปีที่ ๓ - ๕ (พ.ศ.๖๕-๖๗)	ปีที่ ๖ - ๘ (พ.ศ.๖๘-๗๐)
ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)	ผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่ไม่สามารถจัดอยู่ใน ๖ กลุ่มข้างต้น หรือ ผู้ปฏิบัติงานที่อาศัย ทักษะ และฝีมือเฉพาะ ด้านต่าง ๆ	เป็น ผู้ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลภาครัฐ ที่ตระหนักรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีดิจิทัล และ สามารถใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการบริหาร จัดการงานที่ได้รับ มอบหมายได้อย่าง เหมาะสม	เป็น ผู้รู้เท่าทัน เทคโนโลยีดิจิทัล ที่มีความรู้ความเข้าใจ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี และ สามารถนำเทคโนโลยีมา ใช้ประโยชน์ได้อย่าง เหมาะสมและปลอดภัย และเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ มุ่งพัฒนาตนเอง ให้สามารถ ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้	เป็น ผู้ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างชาญฉลาด ที่สามารถนำเทคโนโลยี ดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมและปลอดภัย รู้รอบและเท่าทัน เทคโนโลยี ใฝ่เรียนรู้ มุ่งพัฒนาตนเองและ ผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนา และบริหารจัดการงาน ที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมาย ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๕.๔.๒ การจะกำหนดให้บุคลากรของกระทรวงกลาโหม มีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังช่วงเวลาใด ให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งพิจารณากำหนดเป็นภาพรวมของหน่วยงาน โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับบริบทการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานนั้นและให้ประกาศให้ทราบทั่วกัน

การกำหนดเป็นบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากรของกระทรวงกลาโหมในสังกัดที่จะต้องพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในช่วงเวลาถัดไป ให้กำหนดเป็นบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากรกระทรวงกลาโหมที่ต้องพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต ทั้งนี้ตามหลักการที่กำหนดในข้อ ๕.๓.๔

๕.๔.๓ บุคลากรของกระทรวงกลาโหม จะมีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ตามกลุ่มเป้าหมายกลุ่มใด และจะมีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังทั้งหมดหรือบางส่วนตามที่กำหนด ในข้อ ๕.๔.๑ ให้เป็นไปตามที่ได้ปรึกษารื้อกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้นั้น

ในกรณีที่บุคลากรของกระทรวงกลาโหม ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ที่หลากหลายและมีลักษณะงานที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนามากกว่า ๑ กลุ่ม ให้ผู้นั้นปรึกษารื้อกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อร่วมกันระบุบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังที่สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้นั้น โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง

๕.๕ ทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม

๕.๕.๑ ในการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหมเพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล บุคลากรของกระทรวงกลาโหมมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริม และพัฒนา ๕ มิติการเรียนรู้ ๗ กลุ่มทักษะ ดังนี้

มิติที่ ๑ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยี

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)

มิติที่ ๒ เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน

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

มิติที่ ๓ ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา

ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการ และการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)

มิติที่ ๔ ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร

ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการ และการบริหารกลยุทธ์ (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) และ กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐาน การจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set) เป็นกลุ่มทักษะพื้นฐานที่บุคลากรของ กระทรวงกลาโหมทุกนายควรได้รับการพัฒนา

๕.๕.๒ ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกระทรวงกลาโหม จะประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ และคุณลักษณะ ถ้าบุคลากรของกระทรวงกลาโหมกลุ่มใด ควรได้รับ การพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลใดบ้าง ให้เป็นไปตาม **ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล**

๕.๖ แนวทางพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมให้มีทักษะด้านดิจิทัล

๕.๖.๑ กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่าง รอบรู้” เป็นหนึ่งใน ประเด็นหลักของการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๗

๕.๖.๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับการ สร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหาร จัดการและการให้บริการของหน่วยงาน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถ ใช้งานได้อย่างสะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งเป็นระบบ ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่สร้างคุณค่าร่วมกัน

ในการนี้ อาจจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมแบบบูรณาการ โดยนำ ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้อำนวยการ (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ทำงานเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) และผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology) มาพัฒนาเพื่อให้สามารถสื่อสารและมีความเข้าใจ ที่ตรงกันในการสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลของหน่วยงาน และเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบ บูรณาการเสมือนเป็นกระบวนการเดียวกัน

๕.๖.๓ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรในการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม) มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และให้การส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อให้รู้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ในการพัฒนาดังกล่าวให้บุคลากรของกระทรวงกลาโหมให้นำ “บทบาทและพฤติกรรม ที่คาดหวัง” ตามที่กำหนดในข้อ ๕.๔ มากำหนดเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของ แต่ละบุคคลในแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานมีการเรียนรู้และได้รับการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิด ที่สนับสนุนการทำงานด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลตามหลักการข้อ ๕.๓.๓ การพัฒนาทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและ เตรียมความพร้อมเพื่ออนาคตตามหลักการข้อ ๕.๓.๔ และการพัฒนา ที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ ตามหลักการข้อ ๕.๓.๕ รวมทั้งให้นำทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกระทรวงกลาโหมตามข้อ ๕.๕.๒ เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม



๕.๗ แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกลาโหมให้ สป., บก.ทท., ทบ., ทร. และ ทอ. จัดทำแผนงาน/โครงการ กำหนดตัวชี้วัดของหน่วย เพื่อพัฒนาบุคลากรของตน ตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหมที่กำหนดกลุ่มข้าราชการ บุคลากรภาครัฐ ทักษะด้านดิจิทัล บทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวัง บุคลากรของกระทรวงกลาโหม สำหรับการดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรให้หน่วยที่รับผิดชอบด้านดิจิทัลเป็นผู้ปฏิบัติตามแผนพัฒนาฯ นั้น





**แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร
บอบกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๐**



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ทสส.ทอ.(สนผ.โทร.๒-๑๐๘๒)

ที่ กท ๐๖๐๙.๓/ ๑๔๙๑

วันที่ ๑๔ พ.ย.๖๒

เรื่อง แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐

เรียน ผบ.ทอ.

๑. ตามหนังสือ สม.ที่ กท ๐๒๐๑/๕๒๘๑ ลง ๒ ต.ค.๖๒ แจ้งว่า สม.ได้จัดพิมพ์และแจกจ่าย แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ ให้ นขต.กท.และเหล่าทัพ เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร (แนบ ๑) นั้น

๒. ทสส.ทอ.ตรวจสอบแล้วมีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๒.๑ อนุมัติ ผบ.ทอ.เมื่อ ๒๔ ก.ค.๖๑ ท้ายหนังสือ ทสส.ทอ.ที่ กท ๐๖๐๙.๓/๑๐๖๔ ลง ๒๔ ก.ค.๖๑ (แนบ ๒) ให้ กท.ทอ.นำทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐฯ ของสำนักงาน ก.พ. เป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพล ทอ. และพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรต่าง ๆ ของโครงการศึกษา ทอ.ให้สอดคล้อง และให้ ทสส.ทอ.นำทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐฯ ของสำนักงาน ก.พ. มาประกอบการ กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ทอ. กรณีมีการปรับปรุงแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร และปรับปรุงหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังพล ทอ. ให้มีความรู้ ความสามารถเกี่ยวกับ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐฯ

๒.๒ ตามมติที่ประชุมคณะทำงานการขับเคลื่อนนโยบายด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล ภาครัฐ ณ ห้องหลักเมือง ๑ ศาลาว่าการกลาโหม เมื่อ ๒๗ มิ.ย.๖๒ ให้หน่วยงานด้านกำลังพลของเหล่าทัพ เป็นหน่วยงานหลักในการกำหนดแผนพัฒนาทักษะดิจิทัล และหน่วยงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของเหล่าทัพ มีหน้าที่สนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

๒.๓ กท.ได้จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ (แนบ ๓) ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐฯ ของสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สอดคล้องกับอัตราและการจัดโครงสร้างของหน่วยงานในสังกัด กท. โดยมีเนื้อหาที่สำคัญ ดังนี้

๒.๓.๑ วัตถุประสงค์

๒.๓.๑.๑ เพื่อให้ กท. มีบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็ นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้เพื่อการพัฒนาประเทศไทย ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๒.๓.๑.๒ เพื่อให้บุคลากร กท. สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๓.๒ เป้าหมาย กำหนดกลุ่มบุคลากรด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสม ในการดำเนินบทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยน สนับสนุนรัฐบาลดิจิทัล จำนวน ๖ กลุ่ม ดังนี้

๒.๓.๒.๑ ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ได้แก่ ปล.กท., ผบ.ทสส., ผบ.เหล่าทัพ, รอง ปล.กท., รอง ผบ.ทสส., รอง ผบ.เหล่าทัพ, เสธ.ทหาร, เสธ.เหล่าทัพ, รอง เสธ.ทหาร, ผช.ผบ.เหล่าทัพ, ปธ.คปช.เหล่าทัพ และ จร.ทั่วไป มีเป้าหมายเป็นผู้นำด้านดิจิทัล ที่สามารถกำหนดนโยบาย และทิศทางที่เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารกระบวนการดำเนินงานของหน่วย

๒.๓.๒.๒ ผู้อำนวยการ ...

๒.๓.๒.๒ ผู้อำนวยการ (Management) ได้แก่ ผบ.หน่วยขึ้นตรง สป., บก.ทท., ทบ., ทร., ทอ. ถึง ผอ.กองงาน มีเป้าหมายเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลที่สามารถกำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามการดำเนินการในการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการทำงานของหน่วย โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

๒.๓.๒.๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ได้แก่ ฝ่ายผู้อำนวยการ ครูและอาจารย์ มีเป้าหมายเป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย คិควิเคราะห์ และสังเคราะห์ได้

๒.๓.๒.๔ ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ได้แก่ รอง ผอ.กอง ถึง ทน.แผนก มีเป้าหมายเป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการกับผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓.๒.๕ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วย มีเป้าหมายเป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของหน่วยงาน สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างรูปแบบเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนการดำเนินการของหน่วยให้มีความรวดเร็ว และลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

๒.๓.๒.๖ ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ด้านอื่น ๆ มีเป้าหมายเป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย

๒.๓.๓ แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. ให้เหล่านักจัดทำแผนงาน โครงการ กำหนดตัวชี้วัดของหน่วย เพื่อพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. ที่กำหนดกลุ่มข้าราชการ บุคลากรภาครัฐ ทักษะด้านดิจิทัล บทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังบุคลากรของ กท. สำหรับการดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ให้หน่วยที่รับผิดชอบด้านดิจิทัลเป็นผู้ปฏิบัติตามแผนพัฒนา

๓. ทสส.ทอ.พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการตามข้อ ๒.๑ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และสอดคล้องกับแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ เห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๓.๑ กพ.ทอ. จัดทำแผนงานพัฒนาบุคลากรของ ทอ.ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐

๓.๒ ทสส.ทอ. ดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ทอ. เมื่อ กพ.ทอ.ดำเนินการตามข้อ ๓.๑ แล้วเสร็จ รวมทั้งเผยแพร่แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. ให้กับ นขต.ทอ.ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

๓.๓ นขต.ทอ.ศึกษาแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. โดยสามารถดาวน์โหลดได้ทาง URL : http://www.dict.rtaf.mi.th/images/documents/public_doc/Digital_Skill/Digital_Skill.pdf หรือสแกน QR Code (แนบ ๔) และให้การสนับสนุนเมื่อได้รับการร้องขอ

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุมัติตามข้อ ๓

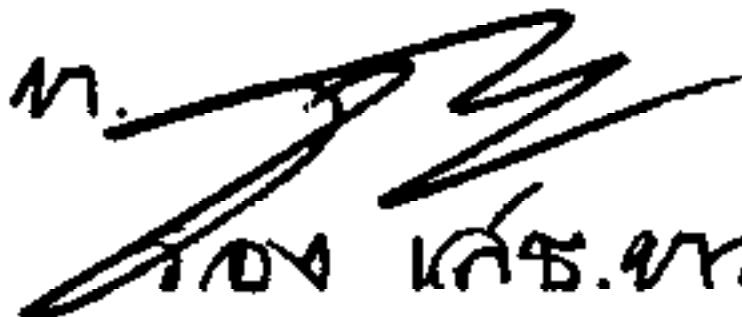
ผ่าน - รอง ผอ.ทอ. (ชท)

- ๒๕๖๓.

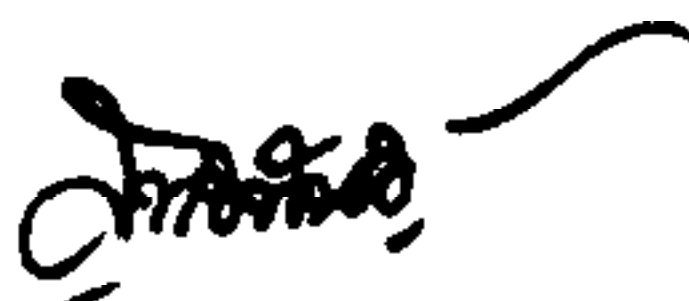
พล.อ.ท.




จก.ทสส.ทอ.

พ.ด.อ.ท. 
รอง เลขาธิการ (ร.อ.)
๑๕ พ.ย.๒๕๕๘

เรียน ดย.ทศ.
กรมการกงสุลต่างประเทศ กรมการกงสุล
ตามข้อหารือ ๓

พ.ด.ท.ศ. 
เลขา.ทศ.
๑๖ พ.ย.๒๕๕๘

ขอหารือทางข้อ ๓

พ.ด.ท.ศ. 
เลขา.ทศ.
๑๖ พ.ย.๒๕๕๘
๒๖.



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กพ.ทอ.(สปพ.โทร.๒-๐๙๙๖)

ที่ กท ๐๖๐๔.๔/ กพ.๔๗

วันที่ ๔ มิ.ย.๖๓

เรื่อง การประเมินโดยใช้เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment)

เรียน ผบ.ทอ.

๑. สำนักงาน ก.พ.มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลง ๕ พ.ค.๖๓ (ทอ.เลขรับ ๒๔๙๔/๖๓) เรียน ผบ.ทอ.เพื่อพิจารณานำเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment) ไปใช้ประกอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรในหน่วยงานตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒. กพ.ทอ.ตรวจสอบแล้ว ดังนี้

๒.๑ การขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยใช้เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลฯ ตามข้อ ๑ เป็นการสำรวจเพื่อระบุทักษะด้านดิจิทัลที่ควรต้องพัฒนาและเป็นข้อมูลให้ส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ มีข้อมูลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดได้อย่างเหมาะสม โดยให้พิจารณาดำเนินการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ ที่ <http://dg-sa.tpqi.go.th/home/> หรือสแกน QR Code ตามเอกสารที่แนบ

๒.๒ การประเมินด้วยเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลฯ ตามข้อ ๒.๑ พบว่า แบบประเมินฯ เน้นการประเมินความรู้ ความเข้าใจในด้านดิจิทัลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงความสามารถในการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชัน การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลในการทำงาน การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อวิเคราะห์กำหนดรูปแบบสมการ การแสดงผลเพื่อปรับปรุงการทำงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานสู่การบูรณาการกระบวนการงานอัตโนมัติ ซึ่งผลการประเมินดังกล่าว นำไปสู่การดำเนินการ ดังนี้

๒.๒.๑ การจัดหน่วยงานภาครัฐว่าอยู่ในระยะเริ่มต้น (Early) ระยะกำลังพัฒนา (Developing) หรือระยะพัฒนาแล้ว (Mature)

๒.๒.๒ การจัดบุคลากรของหน่วยงานแต่ละกลุ่มว่าอยู่ในระยะใด ตามข้อ ๒.๒.๑ ได้แก่

๒.๒.๒.๑ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง (Executive)

๒.๒.๒.๒ กลุ่มผู้อำนวยการกอง (Management)

๒.๒.๒.๓ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)

๒.๒.๒.๔ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริการ (Service)

๒.๒.๒.๕ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technologist)

๒.๒.๒.๖ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)

๒.๒.๓ การวางแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้เหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละกลุ่ม ตามข้อ ๒.๒.๒

๒.๒.๔ กำหนดผู้ดูแลระบบการประเมิน โดยใช้เครื่องมือสำรวจฯ ตามข้อ ๑ และ เสนอคำร้องขอเปิดสิทธิ์บัญชีผู้ดูแลระบบฯ ดังกล่าว

๒.๓ ผบ.ทอ.อนุมัติ ...

๒.๓ ผบ.ทอ.อนุมัติ เมื่อ ๑๓ ส.ค.๖๒ ท้ายหนังสือ ทสส.ทอ.ที่ กท ๐๖๐๙.๓/๑๐๙๕ ลง ๖ ส.ค.๖๒ ให้ใช้งานแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทอ. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัล กลยุทธ์ที่ ๓.๑ การพัฒนากำลังพล ทอ. ในภาพรวม ประกอบด้วยข้อ ๓.๑.๑ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับกำลังพล ทอ.ในภาพรวม ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ และข้อ ๓.๑.๒ กำหนดให้มีการประเมินกำลังพล ทอ.ในทักษะด้านดิจิทัล

๒.๔ หนังสือ ทสส.ทอ.ที่ กท ๐๖๐๙.๓/๒๓๐ ลง ๑๘ ก.พ.๖๓ ให้ กพ.ทอ.ศึกษา และพิจารณาการใช้เครื่องมือช่วยในการประเมินทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ทอ. ร่วมกับระบบการประเมินกำลังพลของ ทอ.ซึ่ง กพ.ทอ.ดำเนินการแล้วพบว่า

๒.๔.๑ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. มีการประเมินเกี่ยวกับความสามารถในเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

๒.๔.๑.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ของกำลังพล ทอ.ในหัวข้อ

๒.๔.๑.๑ (๑) การประเมินด้านความพร้อมปฏิบัติภารกิจ (Readiness for Mission) เน้นการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันเทคโนโลยีวิทยาการสมัยใหม่ ไวต่อการปรับตัวได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์

๒.๔.๑.๑ (๒) การประเมินด้านการทำงานเป็นหนึ่งเดียว (Teamwork and Unity) เน้นการทำงานเป็นทีมให้เกิดประสิทธิภาพ ภายใต้การจัดทำฐานข้อมูลองค์ความรู้ อย่างเป็นระบบ โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการปฏิบัติงาน

๒.๔.๑.๒ สมรรถนะหน้าที่ (Functional Competency) ของสายวิทยาการ เน้นความรู้ความเข้าใจการปฏิบัติงานที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของกำลังพลในสายงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวคิดสมรรถนะกำลังพล ทอ. ผลคะแนนประเมินฯ ดังกล่าว มีการนำมาใช้ในการบริหารกำลังพล ทอ.หากนำเครื่องมือสำรวจฯ ตามข้อ ๑ มาใช้ร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ จะส่งผลเกี่ยวกับสิทธิกำลังพลในหลายประการ อีกทั้งเครื่องมือฯ ดังกล่าว นำมาใช้เพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเท่านั้น จึงไม่สมควรนำมาประเมินฯ ร่วมกัน

๓. กพ.ทอ.พิจารณาแล้ว เพื่อให้การประเมินฯ โดยใช้เครื่องมือสำรวจฯ ตามข้อ ๑ นำไปสู่การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกำลังพล ทอ.อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล จึงเห็นควรให้ ทสส.ทอ.เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการดังกล่าว โดยให้ นขต.ทอ.สนับสนุนการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาอนุมัติตามข้อ ๓

พล.อ.ท.

จก.กพ.ทอ.

หน้าเขียนโดยนาง

ชนิดทิพย์ ทอ. ๓

ทสส.ทอ.

พท.ทอ.

ส.ค.ค.ทอ.

สำเนาถูกต้อง

น.อ.หญิง

(จ.ล.ท. จินดารัตน์วงศ์)

รอง ผอ.กค.ส.สป.กพ.ทอ.

๒๒/๑๑/๖๓



เลขรับ.....
วันที่ ๑๕ พ.ค. ๒๕๖๓
เวลา.....

กท.สปพ.ทอ.
เลขรับ ๖๐๕๖
วันที่ ๑๕ พ.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๑๐๖๗

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กท.ทอ.(ผชก.โทร.๒-๑๒๐๐)

ที่ (ต่อ กท.ทอ.เลขรับ ๘๙๔๕/๖๓) - วันที่ ๑๗ พ.ค.๖๓

เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self - Assessment)

- รอง จก.กท.ทอ.ทราบ
- ผอ.สนพ.กท.ทอ. และ ผอ.สปพ.กท.ทอ.ทราบ
- ให้ ค.ค.ท. ดำเนินการต่อไป

พล.อ.ท. [Signature]
จก.กท.ทอ.

ทราบแล้ว
พล.อ.ค. [Signature]
รอง จก.กท.ทอ.
๑๓/๑๕.๕.๖๓

ทราบแล้ว
พล.อ.ค. [Signature]
ผอ.สนพ.กท.ทอ.
๑๕/๓.๕.๖๓

ทราบแล้ว [Signature] [Signature] ดำเนินการต่อไป
พล.อ.ค. [Signature]
ผอ.สปพ.กท.ทอ.
๑๕/๑๕.๕.๖๓

ให้ รณพ.ค.ค.๖๖๖ ดำเนินการต่อไป

ทราบแล้ว
น.อ. [Signature]
ผอ.สปพ.กท.ทอ.
๑๘ พ.ค. ๖๓

สำเนาถูกต้อง
น.อ.พญ [Signature]
(จรัสศรี จินดารัตนวงศ์)
รอง ผอ. กทพ. สปพ.กท.ทอ.
๑๑/๑๕.๕.๖๓

ทราบแล้ว
น.อ. [Signature]
ผอ.สปพ.กท.ทอ.
๑๖/๑๕.๕.๖๓



กองทัพอากาศ
เลขรับ ๒๕๑๕
วันที่ ๑๖ พ.ค. ๖๗
เวลา ๑๓๓๓

ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒

สำนักงาน ก.พ.

ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

กองทัพอากาศ
เลขรับ ๒๕๑๕
วันที่ ๑๓ พ.ค. ๒๕๖๓
เวลา ๕๐๐

เรียน ผู้บัญชาการทหารอากาศ

- อ้างถึง ๑. มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
 ๒. หนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คู่มือการใช้งานเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government Skill Set Self-Assessment)

๒. ขั้นตอนและแบบฟอร์มคำร้องขอเปิดสิทธิบัญชีผู้ดูแลระบบระดับหน่วยงาน

ก.พ. ๖๗.
 ๑๖ พ.ค. ๖๗

ตามมติคณะรัฐมนตรีที่อ้างถึง ๑ เห็นชอบในหลักการร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดทำรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ พร้อมทั้งจัดให้มีการประเมินทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. กำหนด และตามหนังสือที่อ้างถึง ๒ สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์กรกลางบริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแล้ว นั้น

ก.พ. โดย อ.ก.พ.วิสามัญเฉพาะกิจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ ได้พิจารณาเห็นชอบเครื่องมือการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) ซึ่ง สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และสำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกันจัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ในการระบุทักษะด้านดิจิทัลที่ควรต้องพัฒนา รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐมีข้อมูลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพื่อวางแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดอย่างเหมาะสม ในการนี้ ขอให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐมอบหมายให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด ดำเนินการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์ที่ <http://dg-sa.tpqi.go.th/home/> หรือสแกน QR Code ด้านล่าง รายละเอียดขั้นตอนการใช้งานตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ ทั้งนี้ ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐสามารถขอรับบัญชีผู้ใช้งานระดับหน่วยงาน เพื่อเข้าถึงข้อมูลผลการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลในภาพรวมของหน่วยงาน สำหรับใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด จากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ

(องค์การมหาชน)

(องค์การมหาชน) โดยส่งหนังสือขอรับบัญชีผู้ใช้งานระดับหน่วยงาน พร้อมแนบคำร้องขอเปิดสิทธิ์บัญชีผู้ดูแลระบบระดับหน่วยงาน ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒ ไปที่ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ๑๑๗๗ อาคารเฟิร์ล แบงก์ค็อก ชั้น ๑๔ ถ.พหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ ๑๐๔๐๐ และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ที่ dg.info@tpqi.go.th พร้อมทั้งส่งสำเนาอิเล็กทรอนิกส์ (CC) มายังสำนักงาน ก.พ. ที่ nutthapong.p@ocsc.go.th ตั้งแต่บัดนี้ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ในการนี้ สำนักงาน ก.พ. ได้มอบหมายให้นายณัฐพงษ์ ประพัฒน์รังษี นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ หมายเลขโทรศัพท์ ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๙๔๕ เป็นผู้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

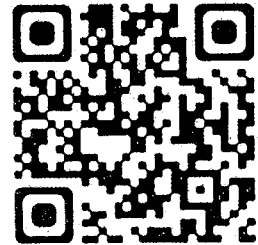
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณานำเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) ไปใช้ประกอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในหน่วยงานต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นางชุตินา หาญเผชิญ)

รองเลขาธิการ ก.พ. ปฏิบัติราชการแทน

เลขาธิการ ก.พ.



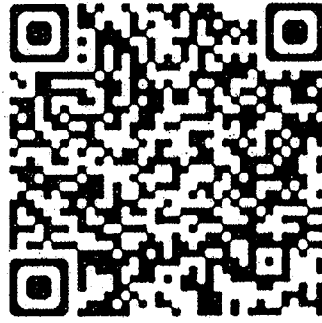
สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน

โทร. ๐ ๒๕๔๗ ๑๐๐๐ ต่อ ๖๙๔๕

โทรสาร ๐ ๒๕๔๗ ๑๗๕๒

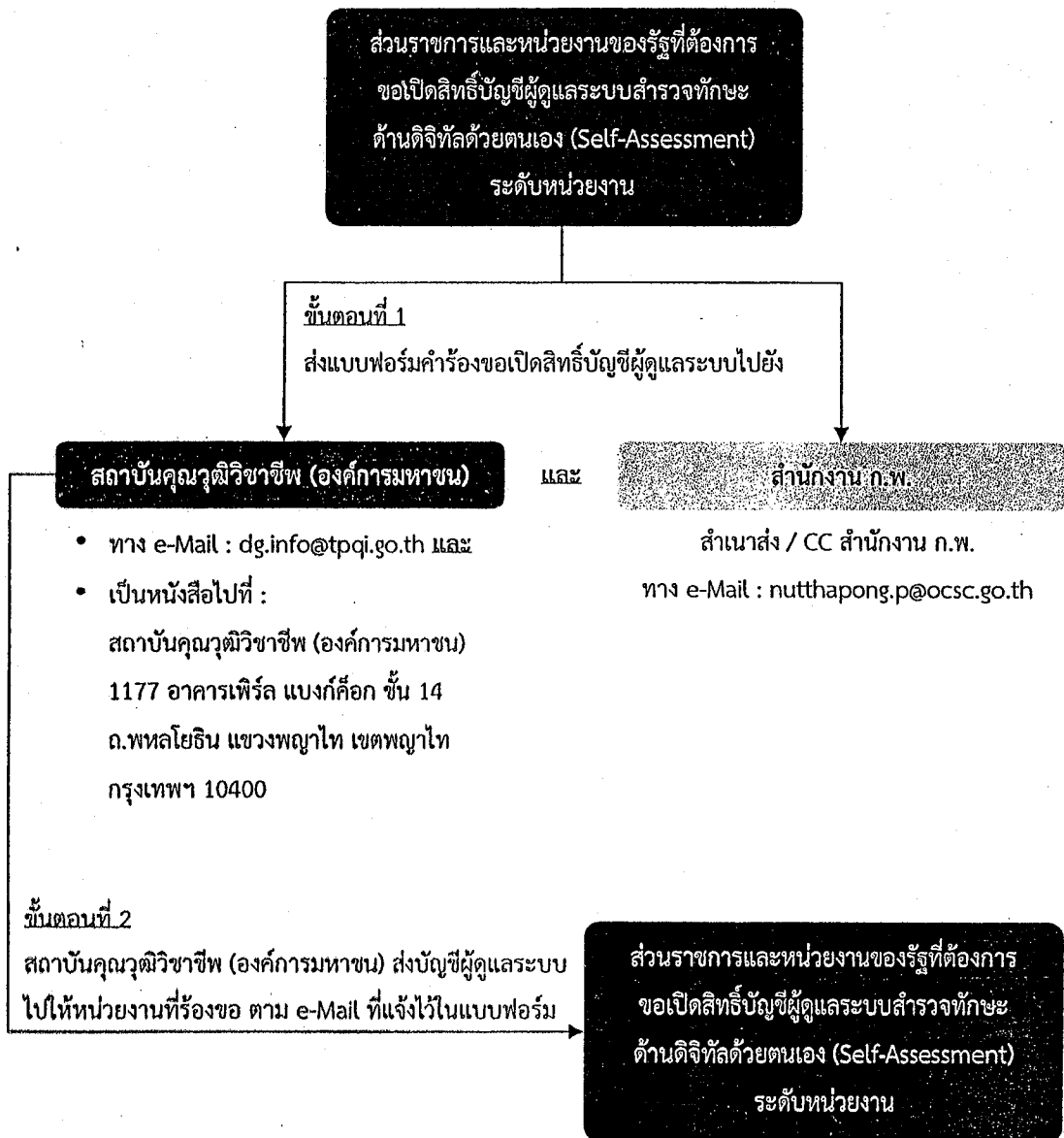
<https://dg-sa.tpqi.go.th/>

คู่มือการใช้งาน
เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
(Digital Government Skill Set Self-Assessment)



(สามารถดาวน์โหลดคู่มือการใช้งานได้ที่ <https://bit.ly/2zYkULx>)

ขั้นตอนการขอเปิดสิทธิ์บัญชีผู้ดูแลระบบระดับหน่วยงาน





พระราชบัญญัติ

การบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล

พ.ศ. ๒๕๖๒

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ

พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

เป็นปีที่ ๔ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว
มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล
จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ
สภานิติบัญญัติแห่งชาติทำหน้าที่รัฐสภา ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการ
ภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา
เป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“ดิจิทัล” หมายความว่า เทคโนโลยีที่ใช้วิธีการนำสัญลักษณ์ศูนย์และหนึ่ง หรือสัญลักษณ์อื่น
มาแทนค่าสิ่งทั้งปวง เพื่อใช้สร้างหรือก่อให้เกิดระบบต่าง ๆ เพื่อให้มนุษย์ใช้ประโยชน์

“รัฐบาลดิจิทัล” หมายความว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน
ภาครัฐและการบริการสาธารณะ โดยปรับปรุงการบริหารจัดการและบูรณาการข้อมูลภาครัฐและการทำงาน
ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงเข้าด้วยกันอย่างมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

มาตรา ๑๐ ให้สำนักงานทำหน้าที่อำนวยความสะดวกและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลมอบหมาย รวมทั้งรับผิดชอบงานธุรการและวิชาการของคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และให้สำนักงานดำเนินการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) จัดทำร่างแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลตามแนวทางที่คณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลกำหนด และร่างมาตรฐาน ข้อกำหนด และหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๗ (๓) เสนอคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

(๒) ประสานงาน แนะนำ และให้ความช่วยเหลือแก่หน่วยงานของรัฐในการดำเนินการให้เป็นไปตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลตามมาตรา ๗ (๑) และมาตรฐาน ข้อกำหนด และหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๗ (๓) และตามพระราชบัญญัตินี้

(๓) **สำรวจ** เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อจัดทำตัวชี้วัด ดัชนีสนับสนุนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

(๔) ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลตามมาตรา ๗ (๑) มาตรฐาน ข้อกำหนด และหลักเกณฑ์ตามมาตรา ๗ (๓) และแผนปฏิบัติการหรือแผนงานของหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๕ วรรคสาม เพื่อรายงานผลต่อคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

(๕) สนับสนุนการเชื่อมโยงบริการดิจิทัลของหน่วยงานของรัฐให้เกิดบริการสาธารณะแบบเบ็ดเสร็จตามที่คณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลกำหนด เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

(๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการทางวิชาการและความรู้เกี่ยวกับระบบดิจิทัลเพื่อยกระดับทักษะความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ของรัฐเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้

(๗) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรีและคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลกำหนด

มาตรา ๑๑ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานภาครัฐและการบริการประชาชนในรูปแบบและช่องทางดิจิทัล ในกรณีที่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบใดกำหนดให้ผู้ขอรับอนุมัติ อนุญาต หรือใบอนุญาต หรือผู้ยื่นขอจดทะเบียนหรือจดทะเบียน หรือผู้แจ้ง ต้องใช้เอกสารหรือหลักฐานของทางราชการที่หน่วยงานของรัฐออกให้ เพื่อประกอบการพิจารณาหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ หรือระเบียบ ให้ผู้มีอำนาจอนุมัติ อนุญาต ออกใบอนุญาต รับจดทะเบียน รับจดทะเบียน หรือรับแจ้งนั้น ดำเนินการให้หน่วยงานของรัฐที่ออกเอกสารหรือหลักฐานของราชการเช่นว่านั้น ส่งข้อมูลหรือสำเนาเอกสารหรือหลักฐานดังกล่าวผ่านช่องทางดิจิทัลมาเพื่อประกอบการพิจารณาหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ หรือระเบียบดังกล่าว ในการนี้ ห้ามมิให้เรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการทำสำเนาดังกล่าวจากหน่วยงานของรัฐที่ขอเอกสาร เว้นแต่กฎหมาย กฎ หรือระเบียบดังกล่าวกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น



ที่ สพร ๒๕๖๖/ว๕๕๒

๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๖

กองทัพอากาศ
เลขรับ..... ๒๕๖๖
วันที่..... ๑๖ พ.ค. ๖๖
เวลา..... ๑๖:๕๓
เลขรับ..... ๒๕๖๖
วันที่..... ๑๖ พ.ค. ๖๖
เวลา..... ๑๖:๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตอบแบบสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

เรียน ผู้บัญชาการทหารอากาศ

ทศก.ทอ.
๑๕ พ.ค. ๖๖

ตามมาตรา ๑๐ (๓) แห่งพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ ให้สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) หรือ สพร. ดำเนินการสำรวจ วิเคราะห์ และวิจัย เพื่อจัดทำตัวชี้วัด ดัชนีสนับสนุนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนา รัฐบาลดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับโครงการสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐ ที่ทำการสำรวจอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ จนถึงปัจจุบัน โดยในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ สพร. ได้กำหนด กลุ่มเป้าหมายในการสำรวจ จำนวนรวมทั้งสิ้น ๓๗๘ หน่วยงาน ประกอบด้วย หน่วยงานภาครัฐระดับกรม หรือเทียบเท่า จำนวน ๓๐๒ หน่วยงาน ซึ่งในจำนวนนี้ รวมถึงหน่วยงานระดับกรมที่มีหน่วยงานได้สังกัด ตั้งอยู่ในจังหวัด รวมทั้งราชการส่วนภูมิภาค ๒๑ หน่วยงาน และคณะกรรมการผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับสูงระดับจังหวัด (Provincial Chief Information Officer Committee: PCIO) จำนวน ๗๖ จังหวัด นอกจากนี้ เพื่อเป็นการให้เกียรติและเชิดชูหน่วยงานที่มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล สพร. จะนำผลการสำรวจดังกล่าว มาพิจารณามอบรางวัลรัฐบาลดิจิทัล ประจำปี ๒๕๖๖ (Digital Government Awards 2023) ให้แก่หน่วยงานภาครัฐที่มีการปรับเปลี่ยนองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ในระดับสูง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐต่อไป

ในการนี้ เพื่อให้โครงการสำรวจฯ ดังกล่าวสัมฤทธิ์ผล สพร. จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ดังนี้

๑. ขอบความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล หน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ผ่านระบบแบบสำรวจออนไลน์ ที่ <https://bit.ly/3pkVPEp> หรือตาม QR Code ที่ปรากฏท้ายหนังสือ ซึ่งท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จะอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสำรวจ อาทิ รายละเอียดโครงการ แบบสำรวจ รายละเอียดขั้นตอนการตอบแบบสำรวจ นิยามศัพท์ เป็นต้น จากลิงก์ข้างต้นเช่นเดียวกัน โดยสามารถเริ่มทำแบบสำรวจในระบบแบบสำรวจออนไลน์ ได้ตั้งแต่วันที่พฤหัสบดีที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๖ และขอความอนุเคราะห์ท่านหรือผู้มีอำนาจของหน่วยงาน เป็นผู้อนุมัติ เพื่อยืนยันความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลผ่านระบบแบบสำรวจ ภายในวันจันทร์ที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยมีชื่อผู้ใช้ (Username) และรหัสผ่าน (Password) ของหน่วยงานท่าน ดังนี้

- ผู้ตอบแบบสำรวจฯ ของหน่วยงาน (U1)
 - ชื่อผู้ใช้ (Username) - [REDACTED]
 - รหัสผ่าน (Password) - [REDACTED]
- ผู้อนุมัติแบบสำรวจฯ ของหน่วยงาน (A1)
 - ชื่อผู้ใช้ (Username) - [REDACTED]
 - รหัสผ่าน (Password) - [REDACTED]

๒. ขอบความอนุเคราะห์...

๒. ขอความอนุเคราะห์ให้บุคลากรในหน่วยงานของท่าน เข้าไปทำแบบประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) ผ่านทางเว็บไซต์ <https://dg-sa.tpqi.go.th> เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการประมวลผลด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน (รายละเอียดสามารถดูได้จากแบบสำรวจข้อ P3.2 ของแบบสำรวจฯ หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า ซึ่งสามารถดาวน์โหลดได้จากลิงก์ในข้อ ๑.)

ทั้งนี้ สพร. ขอสงวนสิทธิ์ในการปรับแก้ข้อมูลใด ๆ เมื่อท่านได้ส่งแบบสำรวจกลับมาแล้ว เว้นแต่เป็นความผิดพลาดจากการประมวลผลของคณะวิจัย และเพื่อเป็นการส่งเสริมนโยบายลดการใช้กระดาษ สพร. ขอสงวนสิทธิ์ในการรับเฉพาะแบบสำรวจที่ตอบกลับทางระบบแบบสำรวจออนไลน์เท่านั้น

อนึ่ง สพร. ได้มอบหมายให้บริษัท ไทม์ คอนซัลติ้ง จำกัด เป็นผู้ดำเนินการสำรวจ หากท่านมีข้อสงสัยประการใด สามารถสอบถามผ่านแอปพลิเคชัน Line ที่ @dgsurvey2023 หรือไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ dgsurvey2023@dga.or.th หรือประสานงานเจ้าหน้าที่บริษัท ไทม์ คอนซัลติ้ง จำกัด ได้ที่ นางสาวกัณฐิราภรณ์ หวังโรจน์ฤทธิ์ หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๐๓ ๓๘๘๘ นางสาวนวลฉวี ทองสุกมาก หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๙๖๑ ๔๐๖๖ นางสาววิภารัตน์ เย็นเจริญ หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๔๙๖ ๒๘๕๓ และนางสาวมนต์สินี กิตติตระกูลกาล หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๓๖๕๖ ๔๔๖๕ หรือเจ้าหน้าที่ สพร. นางสาวอาภาภัทร ฉันทศิริวรรณ หมายเลขโทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๔๕ ๓๔๑๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน

ขอแสดงความนับถือ

(นายสุพจน์ เรียรุฒิ)

ผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

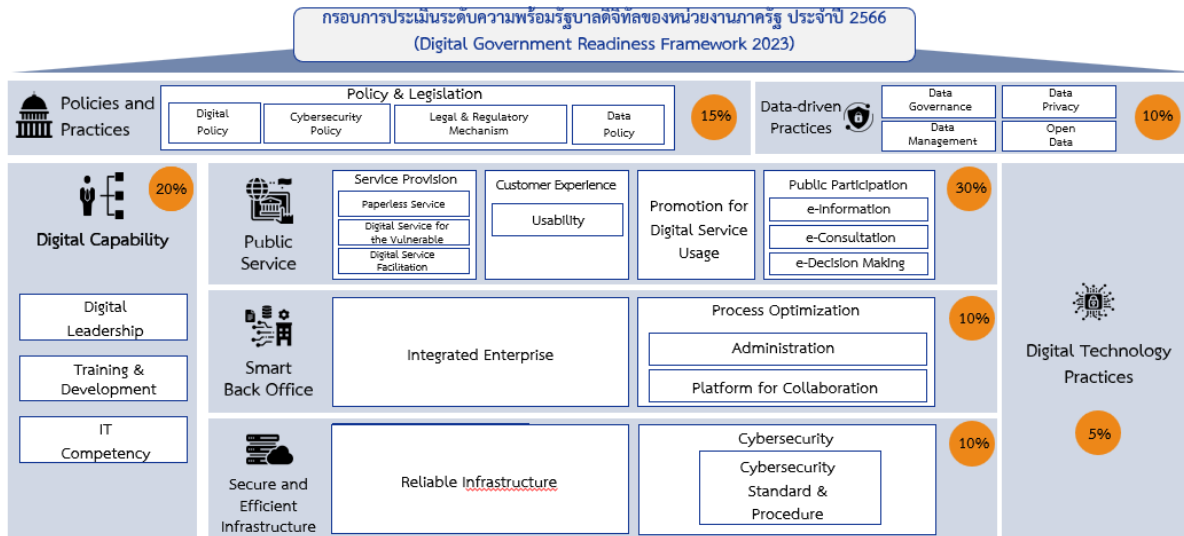


ฝ่ายขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล
ส่วนนโยบายรัฐบาลดิจิทัล
มือถือ ๐๘ ๐๐๔๕ ๓๔๑๒ (อาภาภัทร)
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์สารบรรณกลาง saraban@dga.or.th

ตอบแบบสำรวจฯ
และข้อมูลประกอบการสำรวจฯ
<https://bit.ly/3pkVPEp>

แบบสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย
หน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า ประจำปี 2566

กรอบการประเมินความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2566



รายละเอียดกรอบประเมินระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ประจำปี 2566

ตัวชี้วัดที่ 1 แนวนโยบายและหลักปฏิบัติ (Policies & Practices)

ตัวชี้วัดย่อย	วัตถุประสงค์
1.1 Policy & Legislation	
1.1.1 Digital Policy	วัดความสอดคล้องของนโยบายด้านดิจิทัลในมิติต่างๆ เช่น การอำนวยความสะดวกด้านบริการแก่ภาคประชาชนและรัฐ การมีธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการดำเนินงาน และการมีส่วนร่วมของประชาชน
1.1.2 Cyber Security Policy	วัดการปฏิบัติที่เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์
1.1.3 Legal & Regulatory Mechanism	วัดด้านกฎระเบียบและข้อบังคับที่มีผลต่อการพัฒนาด้านดิจิทัล
1.1.4 Data Policy	วัดการทำแผนปฏิบัติการหรือแผนงานสำหรับการใช้ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) การจัดทำข้อมูลเปิด (Open Data) และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

ตัวชี้วัดที่ 2 กระบวนการพัฒนาด้วยข้อมูล(Data-driven Practices)

ตัวชี้วัดย่อย	วัตถุประสงค์
2.1 Data Governance	วัดการดำเนินการและปฏิบัติการด้านธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ
2.2 Data Privacy	วัดการดำเนินการและปฏิบัติการด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
2.3 Data Management	วัดการดำเนินการและปฏิบัติการด้านการบริหารจัดการข้อมูล
2.4 Open Data	วัดการดำเนินการและปฏิบัติการด้านข้อมูลเปิดภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 3 ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capabilities)

ตัวชี้วัดย่อย	วัตถุประสงค์
3.1 Digital Leadership	วัดบทบาทและความสามารถของผู้นำในการริเริ่มรัฐบาลดิจิทัล
3.2 Training and Development	วัดการส่งเสริมให้ความรู้ การอบรมและพัฒนาบุคลากร
3.3 IT Competency	วัดทักษะความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และความปลอดภัยทางไซเบอร์

ตัวชี้วัดที่ 4 บริการภาครัฐ (Public Services)

ตัวชี้วัดย่อย	วัตถุประสงค์
4.1 Service Provision	
4.1.1 Paperless Service	วัดความสามารถในการให้บริการภาครัฐโดยไม่จำเป็นต้องเรียกเก็บสำเนาเอกสาร
4.1.2 Digital Service for the Vulnerable	วัดความสามารถในการให้บริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัลแก่ประชาชนกลุ่มเปราะบาง
4.1.3 Digital Service Facilitation	วัดความสามารถในการอำนวยความสะดวกของการให้บริการภาครัฐในรูปแบบดิจิทัล
4.2 Promotion for Digital Service Usage	วัดการส่งเสริมให้ภาคส่วนต่างๆ ในการใช้บริการของหน่วยงานผ่านช่องทางดิจิทัล
4.4 Public Participation	วัดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการใช้บริการ หรือการมีความคิดเห็นต่อโครงการของภาครัฐ
4.4.1 e-Information	วัดการมีส่วนร่วมตั้งแต่การเปิดเผยข้อมูล การจัดทำช่องทางเข้าถึงข้อมูล
4.4.2 e-Consultation	วัดการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายหรือการบริการจากทางภาครัฐของประชาชน
4.4.3 e-Decision Making	วัดการมีส่วนร่วมของประชาชนในการร่วมเสนอทางเลือกหรือมีส่วนร่วมในการบริการต่าง ๆ ของภาครัฐ

ตัวชี้วัดที่ 5 การบริหารจัดการรูปแบบดิจิทัล (Smart Back Office)

ตัวชี้วัดย่อย	วัตถุประสงค์
5.1 Integrated Enterprise	วัดประสิทธิภาพในการนำเอาระบบดิจิทัลมาบริหารงานในหน่วยงาน
5.2 Process Optimization	วัดประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
5.2.1 Administration	วัดกระบวนการทางด้านดิจิทัลที่เกี่ยวกับงานทั่วไป
5.2.2 Platform for Collaboration	วัดกระบวนการติดต่อสื่อสาร การทำงานระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรและข้ามองค์กร

ตัวชี้วัดที่ 6 โครงสร้างพื้นฐานความมั่นคงปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ (Secure and Efficient Infrastructure)

ตัวชี้วัดย่อย	วัตถุประสงค์
6.1 Reliable Infrastructure	วัดการใช้ประโยชน์โครงสร้างพื้นฐานกลางภาครัฐ
6.2 Cybersecurity	วัดระบบความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์
6.2.1 Cybersecurity Standard and Procedure	วัดการมีมาตรฐานและแนวทางในการดำเนินการด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

ตัวชี้วัดที่ 7 เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ (Digital Technological Practices)

วัดการเตรียมการพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (Future Readiness) และการใช้ประโยชน์เทคโนโลยีเกิดขึ้นใหม่



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สนผ.ทสส.ทอ.(กทส.โทร.๒-๒๔๗๙)

ที่ กท ๐๖๐๙.๓(๔)/ ๓๖๙

วันที่ ๑๒ ธ.ค.๖๖

เรื่อง สรุปผลการประชุมแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานให้กับกำลังพล ทอ.

เรียน จก.ทสส.ทอ.

๑. ตามสั่งการ จก.ทสส.ทอ.ให้ สนผ.ทสส.ทอ.จัดประชุมเพื่อพิจารณาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานให้กับกำลังพล ทอ.ตามนโยบาย ผบ.ทอ. ประจำปี ๖๗ - ๖๘ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมกับผู้แทน กพ.ทอ. และ ยศ.ทอ.เมื่อวันที่ ๒๐ พ.ย.๖๖, ๑๓๓๐ ณ ห้องประชุม สรน.ทอ. โดยมี จก.ทสส.ทอ. เป็นประธาน นั้น

๒. สนผ.ทสส.ทอ. ขอสรุปผลการประชุมฯ ดังนี้

๒.๑ ความเป็นมาและข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๑ คณะรัฐมนตรี มีมติ เมื่อ ๒๖ ก.ย.๖๐ ให้สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. จัดทำรายละเอียดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ และเพื่อให้หน่วยงานของรัฐมีเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ตอบสนองกับนโยบายการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒.๑.๒ หนังสือ สำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๑๐๑๓/ว๖ ลง ๑๘ พ.ค.๖๑ จัดส่งแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒.๑.๓ หนังสือ สม.กท.ที่ กท ๐๒๐๑/๕๒๘๑ ลง ๒ ต.ค.๖๒ แจกจ่ายแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ โดยให้ นขต.กท. และเหล่าทัพ จัดทำแผนงาน/โครงการ และกำหนดตัวชี้วัด เพื่อพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ โดยสอดคล้องตามแนวทางของ สำนักงาน ก.พ.

๒.๑.๔ ผบ.ทอ. อนุมัติ เมื่อ ๒๘ พ.ย.๖๒ ท้ายหนังสือ ทสส.ทอ.ที่ กท ๐๖๐๙.๓/๑๔๙๑ ลง ๑๔ พ.ย.๖๒ ให้นำหน่วยเกี่ยวข้องดำเนินการดังนี้

๒.๑.๔.๑ กพ.ทอ.จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของ ทอ.ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท.

๒.๑.๔.๒ ทสส.ทอ.ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ทอ. เมื่อ กพ.ทอ.ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแล้วเสร็จ

๒.๑.๔.๓ นขต.ทอ.ศึกษาแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท.

๒.๑.๕ หนังสือ สำนักงาน ก.พ.ที่ นร.๑๐๑๓.๔/๔๒ ลง ๕ พ.ค.๖๓ พิจารณาเห็นชอบเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self Assessment) โดยขอให้ส่วนราชการมอบหมายให้ข้าราชการในสังกัดดำเนินการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองในรูปแบบออนไลน์

๒.๑.๖ ผบ.ทอ. อนุมัติ เมื่อ ๙ มิ.ย.๖๓ ท้ายหนังสือ กพ.ทอ.ที่ กท ๐๖๐๔.๔/๓๙๔๑ ลง ๙ มิ.ย.๖๓ ให้ ทสส.ทอ.เป็นหน่วยรับผิดชอบดำเนินการสำรวจทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self Assessment) ในรูปแบบออนไลน์

๒.๒ การกำหนด...

๒.๒ การกำหนดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐของสำนักงาน ก.พ. แบ่งเป็น ๗ กลุ่มความสามารถ (แนบ ๑)

๒.๓ การกำหนดกลุ่มข้าราชการและบุคลากรตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ ดังนี้

๒.๓.๑ ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ได้แก่ ปล.กท., ผบ.ทสส., ผบ.เหล่าทัพ, รอง ปล.กท., รอง ผบ.ทสส., รอง ผบ.เหล่าทัพ, เสธ ทหาร, เสธ.เหล่าทัพ, รอง เสธ.ทหาร, ผช.ผบ.เหล่าทัพ, ปธ.คปช.เหล่าทัพ และ จร.ทั่วไป

๒.๓.๒ ผู้อำนวยการ (Management) ได้แก่ ผบ.หน่วยขึ้นตรง สป., บก.ทท., ทบ., ทร., ทอ. ถึง ผอ.กองงาน

๒.๓.๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ครู และอาจารย์

๒.๓.๔ ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ได้แก่ รอง ผอ.กอง ถึง หน.แผนก

๒.๓.๕ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วย

๒.๓.๖ ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ด้านอื่น ๆ

๒.๔ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานให้กับกำลังพล ทอ. ปี ๖๗ ดังนี้

๒.๔.๑ กำหนดกลุ่มกำลังพล ทอ.สำหรับการเข้าทำแบบประเมิน เพื่อให้กำลังพล ทอ. ที่มีโอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งในกลุ่มตามข้อ ๒.๓ มีความพร้อมสอดคล้องกับแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ (แนบ ๒) ดังนี้

๒.๔.๑.๑ กลุ่มตามระดับการบริหารงาน (ชั้นยศ)

๒.๔.๑.๑ (๑) พล.อ.ท. - พล.อ.อ. ทำแบบประเมินในกลุ่มผู้บริหารระดับสูง (Executive)

๒.๔.๑.๑ (๒) น.อ.(พ) - พล.อ.ต. ทำแบบประเมินในกลุ่มผู้อำนวยการ (Management)

๒.๔.๑.๑ (๓) จ.ต. - น.อ. ทำแบบประเมินในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานทั่วไป (Others)

๒.๔.๑.๒ กลุ่มตามระดับการปฏิบัติงาน

๒.๔.๑.๒ (๑) ผู้ปฏิบัติงานในหน้าที่ส่วนบัญชาการ ฝ่ายอำนวยการ ครู อาจารย์ ทำแบบประเมินในกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)

๒.๔.๑.๒ (๒) ผู้ปฏิบัติงานด้านสารสนเทศและสงครามอิเล็กทรอนิกส์ ไฮเบอร์ และสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์ (ลชทอ.จำพวก ๒๗, ๒๘, และ ๓๐) ชั้นยศ น.อ.ขึ้นไป ให้จัดอยู่ในกลุ่มตามข้อ ๒.๔.๑.๒ (๑) หากชั้นยศต่ำกว่า น.อ.ทำแบบประเมินในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist)

๒.๔.๑.๒ (๓) ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในข้อ ๒.๔.๑.๒ (๑) และ ๒.๔.๑.๒ (๒) ทำแบบประเมินในกลุ่มผู้ทำงานด้านบริการ (Service)

๒.๔.๒ ให้กำลังพล ...

๒.๔.๒ ให้กำลังพล ทอ.ประเมินความพร้อมด้านทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self Assessment) ของสำนักงาน ก.พ. ตามกลุ่มที่กำหนดในข้อ ๒.๔.๑

๒.๔.๓ ให้ ทสส.ทอ.ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับกำลังพล ทอ. ตามนโยบาย ผบ.ทอ.ปี ๖๗ - ๖๘ ในกลุ่มความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) โดยประชาสัมพันธ์ให้กำลังพล ทอ.เข้ารับการอบรมทักษะที่เกี่ยวข้องผ่านบทเรียนออนไลน์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)

๒.๔.๔ ทสส.ทอ.ประชาสัมพันธ์ให้ นขต.ทอ.ทำการประเมินความพร้อมทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self Assessment) ของสำนักงาน ก.พ. และให้ นขต.ทอ.จัดข้าราชการในสังกัดเข้ารับการอบรมทักษะด้านดิจิทัลผ่านบทเรียนออนไลน์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA) รวมทั้งสรุปผลการดำเนินการนำเสนอ ผบ.ทอ.ทราบ

๒.๕ ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ให้ กพ.ทอ.และ ยศ.ทอ.พิจารณาปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาวิชาชีพทางทหาร (PME) ให้มีการอบรมทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับระดับการบริหารงาน (ชั้นยศ) ของผู้เรียนในแต่ละหลักสูตร เพื่อให้ข้าราชการที่จบการศึกษาจากหลักสูตรดังกล่าวมีทักษะความสามารถด้านดิจิทัลที่จำเป็นตามกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดในแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของ กท. พ.ศ.๒๕๖๓ - ๒๕๗๐ (แนบ ๓)

จึงเรียนมาเพื่อดำเนินการต่อไป

พล.จ.ต.



ผอ.สนผ.ทสส.ทอ.

- รอง จก.ทสส.ทอ.ทราบ
- สนผ.ทสส.ทอ.ดำเนินการต่อไป

พล.อ.ท. 

จก.ทสส.ทอ.

๑๓ ธ.ค.๖๖



ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ



แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล

- กำหนดให้ "การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัล" และ "การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทัน และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตอย่างรอบรู้" ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการพัฒนา
- ให้มีการจัดการพัฒนากำลังคนแบบบูรณาการ โดยการนำของ ผู้บริหาร ผอ.กอง ผู้ปฏิบัติงานและนักไอที มาเรียนรู้และเติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน
- กำหนดให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาตนเอง และนำวิธีการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 มาใช้ (70 พัฒนาตนเองและเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน : 20 เรียนรู้จากผู้อื่น และการสอนงาน : 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม)
- ให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ และในการฝึกอบรมให้ลดบรรยาย และเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน 60 : 40



○ ทักษะความสามารถด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

๑. ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)
๒. ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance)
๓. ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology)
๔. ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design)
๕. ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management)
๖. ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership)
๗. ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation)



การจัดกลุ่มบุคลากรด้านดิจิทัล

๑. ระดับการบริหารงาน (ชั้นยศ)	Executive	Management	Academic	Service	Technologist	Others
พล.อ.อ. – พล.อ.ท.	★					
น.อ.(พ) – พล.อ.ต.		★			สาย ๒๗ ๒๘ และ ๓๐	
น.อ. – จ.ต.						

๒. ฟังก์ชันปฏิบัติงาน	Executive	Management	Academic	Service	Technologist	Others
ส่วนบัญชาการ			★			
ฝ่ายอำนวยการ, ครู อาจารย์			★		สาย ๒๗ ๒๘ และ ๓๐	
อื่น ๆ				★		

หมายเหตุ : ๑. ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (สาย ๒๗ ๒๘ และ ๓๐) ตั้งแต่ น.อ.ขึ้นไป → Academic

๒. ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (สาย ๒๗ ๒๘ และ ๓๐) ต่ำกว่า น.อ. → Technologist



○ ทักษะความสามารถที่จำเป็นสำหรับกำลังพล ตามกลุ่มเป้าหมาย

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