



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาบุคคล โทร. ๐ ๒๖๑๘ ๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๒๓, ๑๓๒๘

ที่ นร ๐๒๐๓.๐๓/ ๑๔๖๕

วันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๒

เรื่อง การดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร กปส.

เรียน อปส.

๑. เรื่องเดิม

กปส. มีประกาศ ลงวันที่ ๑๒ พ.ย. ๒๕๖๑ กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร กปส. เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามเป้าหมายการพัฒนาดิจิทัลของ กปส. ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ แบ่งเป็น ๒ ระยะ ได้แก่ ระยะที่ ๑ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ - ๒๕๖๓ ระยะเริ่มต้น (Early) และระยะที่ ๒ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ระยะกำลังพัฒนา (Developing) โดยมีสาระสำคัญ คือ ผอ.สำนัก/กอง ร่วมหารือกับบุคลากรในสังกัดวิเคราะห์ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งระบุกลุ่มบุคลากรตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง (๖ กลุ่ม) ซึ่งสามารถสรุปผลการจำแนกกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร กปส. จำนวน ๒,๘๘๕ คน ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน ๑,๙๐๕ คน พนักงานราชการ จำนวน ๔๐๕ คน ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๒๘๓ คน และลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๙๒ คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๑) ปรากฏผลการจัดกลุ่ม ดังนี้

| อันดับ | กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล | ร้อยละ |
|--------|--|--------|
| ๑ | ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (Technologist) | ๒๙.๗๑ |
| ๒ | ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) | ๒๘.๓๙ |
| ๓ | กลุ่มงานอื่น ๆ (Others) | ๒๑.๗๗ |
| ๔ | ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (Academic) | ๑๗.๐๕ |
| ๕ | ผู้อำนวยการกอง (Management) | ๒.๙๕ |
| ๖ | ผู้บริหารระดับสูง (Executive) | ๐.๑๔ |

๒. ข้อเท็จจริง

มติคณะทำงานเปลี่ยนผ่าน กปส. เป็นรัฐบาลดิจิทัลและการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๒ เห็นชอบให้ กกจ. ดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์กรของ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแบบเปิดกว้าง ไม่เน้นทักษะใดทักษะหนึ่ง เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑)

๒.๒ จัดประชุมชี้แจงการประเมินทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากร กปส. ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค (ผ่านระบบ VDO Steaming) ซึ่ง กกจ. ได้ดำเนินการเมื่อวันที่ ๓๐ เม.ย. ๒๕๖๒ เวลา ๑๓.๓๐ น. ณ ห้องประชุม ๒๐๓ ชั้น ๒ อาคาร กปส. โดยมีสาระสำคัญการสื่อสารสร้างความเข้าใจ ดังนี้

- ขั้นตอนการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์
- การจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับบุคคล (Individual Development Plan - IDP)
- แนะนำแหล่งการเรียนรู้ทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง (E-Learning)
- การจัดทำ Banner PRD ๔.๐ ในระบบอินทราเน็ตเพื่อเป็นช่องทางในการเผยแพร่

ประชาสัมพันธ์ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากร กปส. เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยน กปส. เป็นรัฐบาลดิจิทัล และอำนวยความสะดวกในการเข้าประเมินทักษะด้านดิจิทัล และการเข้าเรียนรู้ทักษะด้านดิจิทัลผ่านระบบออนไลน์

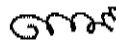
ด่วนที่สุด

กท

เรียน อปส.

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร กปส. เป็นไปตามแนวทางที่ กปส. ประกาศ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร กปส. เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ พ.ย. ๖๒ จึงเห็นควรพิจารณาให้ความเห็นชอบตามที่ กกจ. เสนอ ดังนี้

๑. อนุมัติแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์กรของ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
๒. สำนัก/กอง ดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแนวทางที่กำหนด
๓. สำนัก/กอง มอบหมายบุคลากรเข้ารับการประเมินทักษะด้านดิจิทัลตามกลุ่มที่กำหนดสำหรับตำแหน่งนายช่างไฟฟ้าให้บุคลากรหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อวิเคราะห์ภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบและกำหนดกลุ่มผู้ปฏิบัติงานตามบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของตนเองในปัจจุบัน
๔. การจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับบุคคลเริ่มดำเนินการในงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย กกจ. จะได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดเพื่อพิจารณาในลำดับถัดไป



(นางพิชญา เมืองเนาว์)

รปส.

๒๗ พ.ค. ๒๕๖๒

(ในชื่อ)

พลโท

(สรระเสริญ แก้วกำเนิด)

อปส.

๒๗ พ.ค. ๒๕๖๒

ด่วนที่สุด

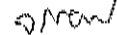
เรียน ผอ.สำนัก/กอง และหัวหน้าหน่วยงาน

เพื่อโปรดแจ้งให้บุคลากรในสังกัดทราบและดำเนินการ ดังนี้

๑. พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามข้อ ๔.๒ (เอกสารแนบ ๒)
๒. มอบหมายบุคลากรประเมินตนเองตามข้อ ๔.๓ โดยให้เข้ารับการประเมินทักษะด้านดิจิทัลตามกลุ่มที่กำหนด และสามารถศึกษาขั้นตอนการเข้ารับการประเมินฯ ได้ทาง Intranet กปส. ที่ Banner "PRD ๔.๐" (เอกสารแนบ ๓)
๓. สำนัก/กอง จัดส่งรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรด้วยตนเองระดับสำนัก/กอง (แบบ DSAR ๑/๒) มาที่ กกจ. ภายในวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒
๔. สำนัก/กอง จัดส่งรายงานการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับสำนัก/กอง (แบบ DSAR ๒) มาที่ กกจ. ภายในวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒
๕. ศึกษาแนวทางการรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลฯ และรายงานการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ พร้อมตัวอย่างประกอบการอธิบาย และดาวน์โหลดไฟล์แบบรายงานฯ ได้ที่ QR Code (เอกสารแนบ ๔) สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ กลุ่มพัฒนาบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ โทร ๐๒-๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๒๘-๑๓๒๙

ทั้งนี้ เพื่อให้การปรับเปลี่ยน กปส. เป็นรัฐบาลดิจิทัลบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ผอ.สำนัก/กอง ในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ต้องสร้างทีมงานขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงของสำนัก/กอง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง



(นางจรรยา อัมศิริณ)

ผอ.กกจ.

๑๑ มิ.ย. ๒๕๖๒

เรื่องกลับ กกจ.

วันที่ ๒๕ พ.ค. ๒๕๖๒

อปส. พลโท สรระเสริญ แก้วกำเนิด 1785

๒๗ พ.ค. ๒๕๖๒

๒.๓ ประเด็นการพิจารณาของที่ประชุมฯ คือ การจำแนกตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ซึ่งในเบื้องต้น กกจ. ได้กำหนดให้อยู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (Technologist) แต่ทั้งนี้ ที่ประชุมได้แสดงความคิดเห็นว่า ควรกำหนดให้อยู่ในกลุ่มผู้ทำงานด้านบริการ (Service) หรือกลุ่มงานอื่น ๆ (Others) เนื่องจากมีบทบาทเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ให้บริการหรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ โดยจากการเทียบเคียงตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้ากับส่วนราชการอื่น คือ กรมชลประทาน พบว่าได้กำหนดให้อยู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (Technologist) และกลุ่มงานอื่น ๆ (Others) ส่วนสำนักงาน ก.พ. ให้ข้อเสนอแนะว่าอาจกำหนดให้อยู่ในกลุ่มผู้ทำงานด้านบริการ (Service) โดยให้พิจารณาตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามบริบทของหน่วยงานที่แตกต่างกัน ซึ่งที่ประชุมมีมติให้บุคลากรตำแหน่งนายช่างไฟฟ้าหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบและพิจารณากำหนดกลุ่มผู้ปฏิบัติงานตามบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของตนเองในปัจจุบัน

๒.๔ มติที่ประชุมคณะทำงานเปลี่ยนผ่าน กปส. เป็นรัฐบาลดิจิทัลฯ คือ

(๑) กกจ. จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์กรของ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

(๒) สำนัก/กอง ดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแนวทางที่กำหนด (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒)

(๓) การจัดกลุ่มตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า ให้บุคลากรหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อวิเคราะห์ภารกิจ หน้าที่ ความรับผิดชอบและกำหนดกลุ่มผู้ปฏิบัติงานตามบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของตนเองในปัจจุบัน

(๔) การจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับบุคคล เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย กกจ. จะได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดเพื่อพิจารณาในลำดับถัดไป

๓. ข้อพิจารณา

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร กปส. เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยข้อเท็จจริงจักต้องดำเนินการตามแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลของ กปส. ซึ่งขณะนี้แผนดังกล่าว ศสช. อยู่ระหว่างดำเนินการ แต่ทั้งนี้ เพื่อให้การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร กปส. ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง เห็นควรมอบหมาย สำนัก/กอง ดำเนินการตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ ซึ่ง กกจ. ได้จัดทำเรียบร้อยแล้ว (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑) เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร กปส. ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปพลางก่อน

๔. ข้อเสนอ

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร กปส. เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดตามประกาศ ลงวันที่ ๑๒ พ.ย. ๒๕๖๑ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร กปส. เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล จึงเห็นสมควรดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ อนุมัติแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์กรของ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

๔.๒ สำนัก/กอง ดำเนินการตามขั้นตอนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแนวทางที่กำหนด

๔.๓ สำนัก/กอง มอบหมายบุคลากรเข้ารับการประเมินทักษะด้านดิจิทัลตามกลุ่มที่กำหนด สำหรับตำแหน่งนายช่างไฟฟ้าให้บุคลากรหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อวิเคราะห์ภารกิจและหน้าที่ ความรับผิดชอบ และกำหนดกลุ่มผู้ปฏิบัติงานตามบทบาทและลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของตนเองในปัจจุบัน

๔.๔ การจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับบุคคล เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดย กกจ. จะได้กำหนดขั้นตอนและรายละเอียดเพื่อพิจารณาในลำดับถัดไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อจักได้ดำเนินการต่อไป

จ.ภค.

(นางจรรยา อัมศิริณ)

ผ.ก.กจ.

ชื่อหน่วยงาน กรมประชาสัมพันธ์

วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน เป็นองค์กรที่ได้รับความเชื่อถือด้านข่าวสารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ

- พันธกิจของหน่วยงาน
๑. เสนอแนะนโยบายและให้คำปรึกษาด้านการประชาสัมพันธ์แก่รัฐบาลและหน่วยงานภาครัฐ
 ๒. ประชาสัมพันธ์นโยบายและการดำเนินงานของภาครัฐ สู่กลุ่มเป้าหมายทั้งในและต่างประเทศ และสะท้อนความคิดเห็นจากประชาชนสู่รัฐบาล
 ๓. ให้บริการด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อสารมวลชนแก่หน่วยงานภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน ภาคประชาชน และสื่อมวลชน

| ระยะ ๑ ปี (เพื่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน) ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ | |
|---|--|
| เป้าหมายการปรับเปลี่ยนองค์กร | ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน (Work Process Redesign) ปรับปรุงเทคโนโลยีและเตรียมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการ |
| ผลลัพธ์ที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลขององค์กร | มีการปรับปรุงระบบการทำงานแบบออนไลน์ที่มีในปัจจุบัน จำนวน ๑๐ ระบบงานให้สามารถใช้งานได้อย่างสมบูรณ์เต็มรูปแบบ |
| ผลผลิตของการปรับเปลี่ยน | บุคลากรของกรมประชาสัมพันธ์ (ข้าราชการและพนักงานราชการ) ผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับกลุ่มบุคลากร (๖ กลุ่ม) ของตนเอง อย่างน้อย ๑ หลักสูตร/วิธีการ โดยให้นับรวมหลักสูตร e-Learning |
| ทักษะด้านดิจิทัลที่หน่วยงานให้ความสำคัญในการพัฒนา | <ol style="list-style-type: none"> ๑. ทักษะด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) ของกลุ่มผู้บริหารระดับสูง (Executive) ๒. ทักษะด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) ของกลุ่มผู้อำนวยการกอง (Management) ๓. ทักษะด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) ของกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ๔. ทักษะด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) ของกลุ่มผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ๕. ทักษะด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (Technologist) ๖. ทักษะด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) <p>(รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย)</p> |

HRD Plan ๑ : แผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลระดับองค์กร ของกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (๒/๒)

เป้าหมายระยะ Early

Developing

Mature

งบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล...๖๕๑,๐๐๐.-บาท

| กลุ่มบุคลากร | บทบาท | จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ/ พนักงานราชการ) | ทักษะด้านดิจิทัลที่เป็นจุดเน้น การพัฒนา | สัดส่วนจำนวนผู้ ที่มีทักษะในระดับ ที่เหมาะสม | รูปแบบการพัฒนา | งบประมาณที่ จัดสรร |
|---|--|---|---|--|--|-----------------------|
| ผู้บริหารระดับสูง (Executive) | เป็นผู้กระตุ้นและสร้างความ ตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการ เปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล | ๔ คน | ทักษะด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) ของกลุ่มผู้บริหารระดับสูง (Executive) ที่ เห็นสมควรได้รับการพัฒนา | ร้อยละ ๑๐๐ | - การฝึกอบรม - การประชุม/รับฟังบรรยาย - อื่น ๆ | ๕,๐๐๐.- |
| ผู้อำนวยการกอง (Management) | เป็นผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการงาน ด้านดิจิทัล | ๘๕ คน | ทักษะด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) ของกลุ่มผู้อำนวยการกอง (Management) ที่เห็นสมควรได้รับการพัฒนา | ร้อยละ ๑๐๐ | - การประชุม/รับฟังบรรยาย - การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ - อื่น ๆ | ๖,๐๐๐.- |
| ผู้ทำงานด้านนโยบาย และงานวิชาการ (Academic) | เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย | ๔๗๕ คน | ทักษะด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) ของกลุ่มผู้ทำงานด้านนโยบายและงาน วิชาการ (Academic) ที่ผู้บังคับบัญชา (ผู้ ประเมินผลการปฏิบัติงาน) เห็นสมควรให้ ได้รับการพัฒนา | ร้อยละ ๕๐ | - การประชุม/รับฟังบรรยาย - การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ - อื่น ๆ | ๑๒๐,๐๐๐.- |
| ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) | เป็นผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ | ๖๔๒ คน | ทักษะด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) ของกลุ่มผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ที่ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน) เห็นสมควรให้ได้รับการพัฒนา | ร้อยละ ๕๐ | - การประชุม/รับฟังบรรยาย - การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ - อื่น ๆ | ๑๒๐,๐๐๐.- |

| กลุ่มบุคลากร | บทบาท | จำนวนบุคลากร (ข้าราชการ/ พนักงานราชการ) | ทักษะด้านดิจิทัลที่เป็นจุดเน้น การพัฒนา | สัดส่วนจำนวนผู้ ที่มีทักษะในระดับ ที่เหมาะสม | รูปแบบการพัฒนา | งบประมาณที่ จัดสรร |
|---|---|---|--|--|--|-----------------------|
| ผู้ปฏิบัติงานด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล (Technologist) | เป็นผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของ หน่วยงาน | ๗๘๘ คน | ทักษะด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technologist) ที่ผู้บังคับบัญชา (ผู้ ประเมินผลการปฏิบัติงาน) เห็นสมควรให้ ได้รับการพัฒนา | ร้อยละ ๐.๔๙ | - การฝึกอบรมในท้องถิ่น - การประชุม/รับฟังบรรยาย - การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ - อื่น ๆ | ๑๐๐,๐๐๐.- |
| ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Other) | เป็นผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ | ๕๑๙ คน | ทักษะด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานอื่น (Other) ที่ ผู้บังคับบัญชา (ผู้ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน) เห็นสมควรให้ได้รับการพัฒนา | ร้อยละ ๕๐ | - การประชุม/รับฟังบรรยาย - การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ - อื่น ๆ | ๓๐๐,๐๐๐.- |
| | รวม | ๒,๕๑๓ คน | | | รวม | ๖๕๑,๐๐๐.- |

องค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) – ทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารระดับสูง (Executive)

บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง : “ผู้กระตุ้นและสร้างความรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล” โดยการทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและแนวทางการให้บริการ (Work/Service Process) ปรับปรุงเทคโนโลยีและเตรียมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ ที่มีทั้งการเชื่อมโยงข้อมูลและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐ กับประชาชน และส่งเสริมให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจกำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กรด้วย

ความสวามารถ¹

- SPM100 กำหนดทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน
- DS100 กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิคการออกแบบกระบวนการ
- DTr100 ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)
- DTr200 บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล
- DL300 เก่งกระบวนการ เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อยุทธการเปลี่ยนแปลง
- DL100 นำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล
- DLit100 เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
- DLit400 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
- DG100 ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล

ความรู้

ความรู้พื้นฐาน²

ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

- ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)³
- ความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (Enterprise Architecture)
- ความรู้ด้านการจัดการโครงการ (Project Management)⁷

- ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสร้างทีม (Team Building) และจัดการเครือข่ายการทำงาน
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (Human Resource Management and Development)
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ
- ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่ดี การสอนงาน (Coach and Mentor) และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

ประสบการณ์

ประสบการณ์พื้นฐาน³

ประสบการณ์ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

- ประสบการณ์การจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน กลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ (Policy Making)
- ประสบการณ์การนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน หรือกลยุทธ์ขององค์กรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ (Implementation)
- ประสบการณ์การประสานความร่วมมือหรือทำงานแบบเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หรือประชาชน เพื่อผลสำเร็จร่วมกัน
- ประสบการณ์การใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หรือเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
- ประสบการณ์การทำงานบริหารจัดการ ควบคุม กำกับ โครงการของหน่วยงาน
- ประสบการณ์การบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงาน
- เคยเป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
- ประสบการณ์การบริหารจัดการคุณภาพองค์กรหรือคุณภาพของกระบวนการหรือการบริการตามมาตรฐาน
- ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาองค์กร กับส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล

คุณลักษณะ

- มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้
- เปิดรับประสบการณ์ใหม่ วิเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น
- กล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ
- มีคุณธรรม จริยธรรม

สมรรถนะ (ว 27/2552)

- วิสัยทัศน์ (Visioning)
- การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)
- สอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

องค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) – ทักษะด้านดิจิทัลของผู้บริหารกอง (Management)

บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง : “ผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการด้านดิจิทัลในกระบวนการทำงานหรือการให้บริการ” สามารถนำนโยบายและทิศทางองค์กรจากผู้บริหารระดับสูง มากำหนดเป็นแนวทางและแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ทบทวนและพัฒนากระบวนการ วิธีการทำงาน หรือการบริการให้สามารถรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน และมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

ความสามารถ¹

- SPM100 กำหนดทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน
- SPM200 ออกแบบองค์กรดิจิทัล (Future Design)
- DS100 กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิคการออกแบบกระบวนการ
- DT300 กำกับการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)
- SPM400 ริเริ่มและวางแผนโครงการภายใต้รัฐบาลดิจิทัล (Project Initiation and Planning)
- SPM300 จัดเตรียมทรัพยากรเพื่อการบูรณาการสำหรับองค์กรดิจิทัล
- DTr100 ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)
- DL300 แต่งทบทวนกร เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อออกการเปลี่ยนแปลง
- DL100 นำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล
- DLit400 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
- DLit700 ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ
- DG100 ปฏิบัติตามกฎหมาย กอบขรรณภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล
- DG400 ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Service-Level Agreement)

ความรู้

ความรู้พื้นฐาน²

ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

- ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงที่ทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ความรู้เกี่ยวกับแนวทาง วิธีการในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)³
- ความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (Enterprise Architecture)

- ความรู้ด้านการจัดการโครงการ (Project Management)⁴
- ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสร้างทีม (Team Building) และจัดการเครือข่ายการทำงาน
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (Human Resource Management and Development)
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ
- ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่ดี การสอนงาน (Coach and Mentor) และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

ประสบการณ์

ประสบการณ์พื้นฐาน³

ประสบการณ์ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

- ประสบการณ์การจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน กลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ (Policy Making)
- ประสบการณ์การนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน หรือกลยุทธ์ขององค์กรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ (Implementation)
- ประสบการณ์การวิเคราะห์และออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)
- ประสบการณ์การทำงานบริหารจัดการ ควบคุม กำกับ โครงการของหน่วยงาน
- ประสบการณ์การบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงาน
- เคยเป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
- ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์พัฒนาองค์กร กับส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล
- ประสบการณ์การใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หรือเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะ

- มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้
- เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น
- กล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ
- มีคุณธรรม จริยธรรม

สมรรถนะ (จ 27/2552)

- วิสัยทัศน์ (Visioning)
- การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)
- สอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

องค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) –
ทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)

บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง : "ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย" ที่สามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูลรวมถึงเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการนำเสนอทางเลือกเชิงนโยบาย การกำหนดแผนงาน โครงการ ข้อเสนอทางวิชาการที่สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์องค์กร รวมทั้งมีความเข้าใจระบบข้อมูล สามารถจัดเก็บข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถนำมาแลกเปลี่ยนหรือเรียกใช้ได้อย่างสะดวก

ความสามารถ¹

- DLit700 ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ
- SPM400 ริเริ่มและวางแผนโครงการภายใต้รัฐบาลดิจิทัล (Project Initiation and Planning)
- SPM200 ออกแบบองค์กรดิจิทัล (Future Design)
- DLit100 เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
- DLit200 ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน
- DLit300 ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน
- DLit400 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานประจำ
- DG100 ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ด้านดิจิทัล
- DG400 ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Service-Level Agreement)

ความรู้

ความรู้พื้นฐาน²

ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

- ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ทิศทางการใช้งานเทคโนโลยีของผู้ใช้บริการ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักของโลก (Mega Trends)
- ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ กับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผน และการตัดสินใจ
- ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)³
- ความรู้เกี่ยวกับการจัดการโครงการ (Project Management)⁴
- เทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน (Service-Level Agreement Management)

ประสบการณ์

ประสบการณ์พื้นฐาน³

ประสบการณ์ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

- ประสบการณ์การนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน หรือกลยุทธ์ขององค์กรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ (Implementation)
- ประสบการณ์การใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หรือเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะ

- มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้
- เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น
- กล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ
- มีคุณธรรม จริยธรรม

สมรรถนะ (ว 27/2552)

- สอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

องค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) – ทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานด้านบริการ (Service)

บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง : "ผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ" ที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ หรืออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน หรือผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ทั้งที่เป็นบริการหลักของหน่วยงาน และการบริการของหน่วยงานอื่นที่มีการเชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพการบริการที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

ความสามารถ¹

- DS100 กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิคการออกแบบกระบวนการ
- DG400 ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกับระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Service-Level Agreement)
- DLit400 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
- DLit700 ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ
- DLit100 เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
- DLit200 ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน
- DLit300 ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน
- DG100 ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล

ความรู้

ความรู้พื้นฐาน²

ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

- เทคนิคการออกแบบการให้บริการ³
- เทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน (Service-Level Agreement Management)
- ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ทิศทางการใช้งานเทคโนโลยีของผู้ใช้บริการ และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลักของโลก (Mega Trends)

ประสบการณ์

ประสบการณ์พื้นฐาน³

ประสบการณ์ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

- ประสบการณ์การนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน หรือกลยุทธ์ขององค์กรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ (Implementation)

คุณลักษณะ

- มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้
- เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น
- กล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ
- มีคุณธรรม จริยธรรม

สมรรถนะ (ว 27/2552)

- สอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

**องค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) –
ทักษะด้านดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (Technologist)**

บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง : "ผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน" ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาพัฒนาแพลตฟอร์ม การบริหารจัดการภายในองค์กร (Back Office) และการจัดบริการของรัฐ (Service) เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การบริหารจัดการ และรูปแบบ การให้บริการ ให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูล การทำงานและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับ ประชาชน ตลอดจนสามารถดูแลบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้ สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้

ความสามารถ¹

- SPM100 กำหนดทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กร ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน
- SPM200 ออกแบบองค์กรดิจิทัล (Future Design)
- DT300 กำกับการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)
- DS100 กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิคการออกแบบ กระบวนการ
- SPM400 ริเริ่มและวางแผนโครงการภายใต้รัฐบาลดิจิทัล (Project Initiation and Planning)
- SPM500 ดำเนินโครงการและควบคุมโครงการดิจิทัล
- DT100 ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล
- DT500 พัฒนาแผนบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยและความต่อเนื่อง การให้บริการแบบดิจิทัล
- DT400 บริการเทคโนโลยีดิจิทัล
- DT600 วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อตีความและหาข้อสรุปที่ เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ
- DG400 ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงาน ร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Service-Level Agreement)
- SPM600 ทบทวนโครงการและปิดโครงการ
- DLit300 ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน
- DLit400 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
- DG100 ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล
- DL300 เกษตรกรรม ชาญฉลาดดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการเปลี่ยนแปลง

ความรู้

ความรู้พื้นฐาน²

ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

- ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงที่ทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศ กับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
- เทคนิคการออกแบบการให้บริการ³
- ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาซอฟต์แวร์¹⁰
- ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)
- ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Security)
- ความรู้ด้านการจัดการการให้บริการด้านไอที (IT Service Management)

- เทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน (Service-Level Agreement Management)
- ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)⁶
- ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (Enterprise Architecture)
- ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบอจิลส์ (Agile)
- ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อการวางแผน และการตัดสินใจ
- ความรู้ด้านการจัดการโครงการ (Project Management)⁷

ประสบการณ์

ประสบการณ์พื้นฐาน³

ประสบการณ์ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

- ประสบการณ์การบริหารจัดการระบบ IT ขององค์กร
- ประสบการณ์การพัฒนาซอฟต์แวร์
- ประสบการณ์การทำงานด้าน IT Security
- ประสบการณ์การบริหารจัดการคุณภาพองค์กรหรือคุณภาพของกระบวนการ หรือการบริการตามมาตรฐาน
- ประสบการณ์การทำงาน การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พัฒนาองค์กร กับส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล
- ประสบการณ์การวิเคราะห์และออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)
- ประสบการณ์การทำงานบริหารจัดการ ควบคุม กำกับ โครงการของหน่วยงาน
- ประสบการณ์การจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน กลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือ แผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ (Policy Making)

คุณลักษณะ

- มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้
- เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น
- กล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ
- มีคุณธรรม จริยธรรม

สมรรถนะ (ว 27/2552)

- การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)
- สอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

องค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early) – ทักษะด้านดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)

บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง : “ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ” ที่ตระหนักรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม

ความสามารถ¹

- DLit100 เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
- DLit200 ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน
- DLit400 ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
- DG100 ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ด้านดิจิทัล
- DG400 ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Service-Level Agreement)

ความรู้

ความรู้พื้นฐาน²

ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

- เทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน (Service-Level Agreement Management)
- เทคนิคการบริหารผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Management)³

ประสบการณ์

ประสบการณ์พื้นฐาน³

คุณลักษณะ

- มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้
- เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น
- กล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ
- มีคุณธรรม จริยธรรม

สมรรถนะ (ว 27/2552)

- สอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

ขั้นตอนการดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒
(เดือนเมษายน - กันยายน ๒๕๖๒)

| ที่ | การดำเนินการ | ผู้ดำเนินการ | ระยะเวลา |
|-----|--|--------------|----------------|
| ๑ | ชี้แจงการประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ | กกจ. | เม.ย.๖๒ |
| ๒ | ขออนุมัติแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์กรของ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | กกจ. | พ.ค.๖๒ |
| ๓ | เข้ารับการประเมินทักษะด้านดิจิทัล ครั้งที่ ๑ | บุคลากร กปส. | มิ.ย.๖๒ |
| ๔ | นำผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อกำหนดรูปแบบ/วิธีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคลตามผลการประเมินฯ | บุคลากร กปส. | มิ.ย.๖๒ |
| ๕ | ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคลตามรูปแบบ/วิธีการที่กำหนด | บุคลากร กปส. | มิ.ย. - ก.ย.๖๒ |
| ๖ | รายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลระดับสำนัก/กองส่ง กกจ. | สำนัก/กอง | ก.ค.๖๒ |
| ๗ | สรุปผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์กรของ กปส. | กกจ. | ก.ค.๖๒ |
| ๘ | รายงานรูปแบบ/วิธีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคลตามผลการประเมินฯ ระดับสำนัก/กองส่ง กกจ. | สำนัก/กอง | ก.ย.๖๒ |
| ๙ | สรุปผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์กรของ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ | กกจ. | ก.ย.๖๒ |
| ๑๐ | - เข้ารับการประเมินทักษะด้านดิจิทัล ครั้งที่ ๒ - นำผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) ตามผลการประเมินฯ - ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล | บุคลากร กปส. | มี.ค.๖๓ |

PRD 4.0



ท่านสามารถศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับ 'การพัฒนาทักษะดิจิทัล' ได้ที่ ...
เข้าระบบ Intranet กปส. ⇨ คลิก Banner 'PRD 4.0' (ที่มุมล่างขวา)

- VDO ชี้แจงแนวทาง/ขั้นตอนการประเมินทักษะด้านดิจิทัล
- เอกสาร Powerpoint ชี้แจงแนวทาง/ขั้นตอนการประเมินทักษะด้านดิจิทัล
- Link เข้ารับการประเมินทักษะด้านดิจิทัล
- Link แหล่งการเรียนรู้ทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง (E-Learning) และอื่นๆ

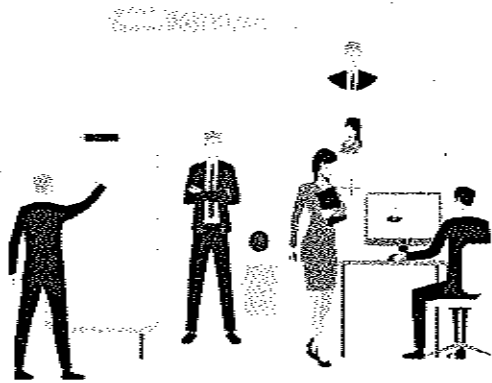
สอบถามรายละเอียดที่ กลุ่มพัฒนาบุคคล กกจ. โทร 02 6182323 ต่อ 1328-1329



3 Steps

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

DIGITAL PRO



- 1 ประเมินทักษะด้านดิจิทัล
- 2 หาหรือผู้บังคับบัญชา
- 3 เรียนรู้ออนไลน์

STEP 1 →

ประเมินทักษะด้านดิจิทัล

ขั้นตอน

- 1 เปิด Intranet ไปที่เมนู PRD 4.0
- 2 คลิกที่เมนู ประเมินดิจิทัล
- 3 ลงทะเบียน
- 4 ประเมิน ทักษะด้านดิจิทัล
- 5 พิมพ์ผลการประเมิน

STEP 2 →

หาหรือผู้บังคับบัญชา



นำผลการประเมินทักษะ
ด้านดิจิทัลรายบุคคลหาหรือ
ร่วมกับผู้บังคับบัญชา
เพื่อกำหนดรูปแบบ/
วิธีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

STEP 3

เรียนรู้ออนไลน์

ขั้นตอน

- 1 เปิด Intranet ไปที่เมนู PRD 4.0
- 2 คลิกที่เมนู แพลตฟอร์มการเรียนรู้
- 3 เลือกแหล่งการเรียนรู้
- 4 ลงทะเบียนเข้าเรียน
- 5 เริ่มเรียนรู้ออนไลน์



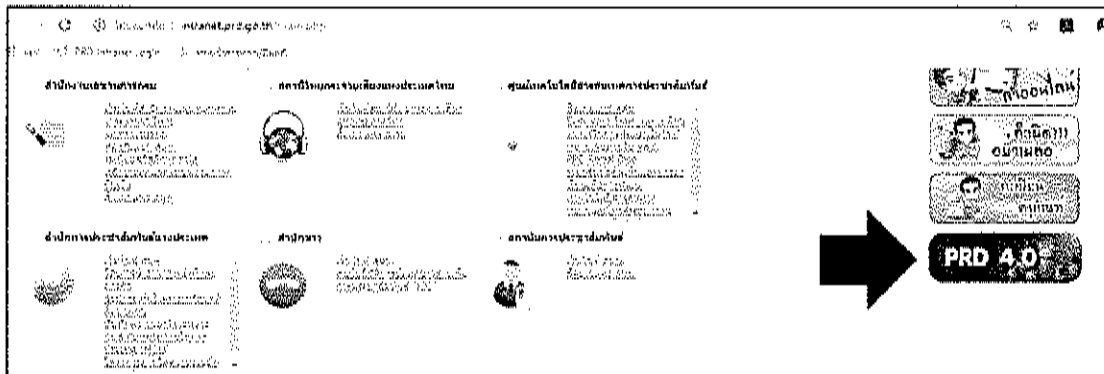
← สแกน QR Code PRD 4.0 เพื่อ
ประเมินทักษะด้านดิจิทัล
แพลตฟอร์มการเรียนรู้
<http://bit.ly/2JmGMIL>

กลุ่มพัฒนาบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมประชาสัมพันธ์
#ดิจิทัลเรื่องง่ายใกล้ตัวคุณ โทร 02-6182323 ต่อ 1328,1329

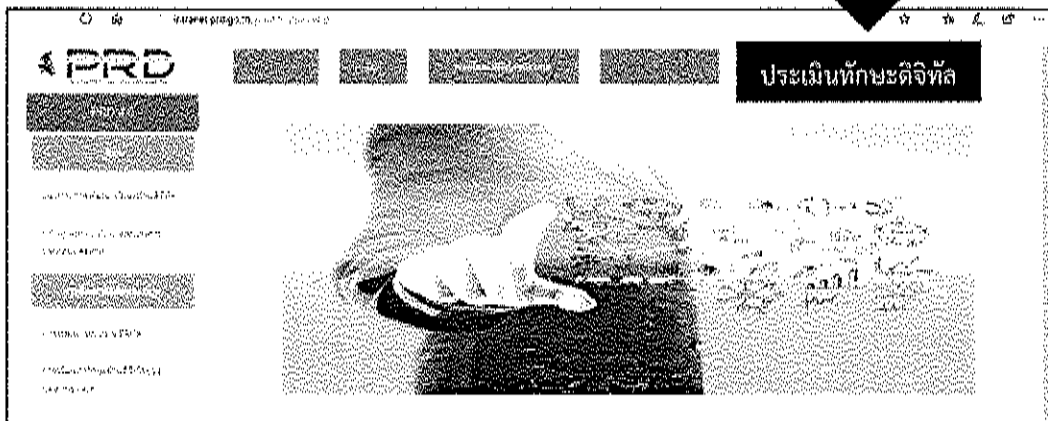
กรณี ไม่สามารถ เข้าบริการประเมินทักษะด้านดิจิทัลได้ตาม Link ที่กำหนด

1. เปิด Intranet กปส. ในระบบ **“Internet Explorer”**

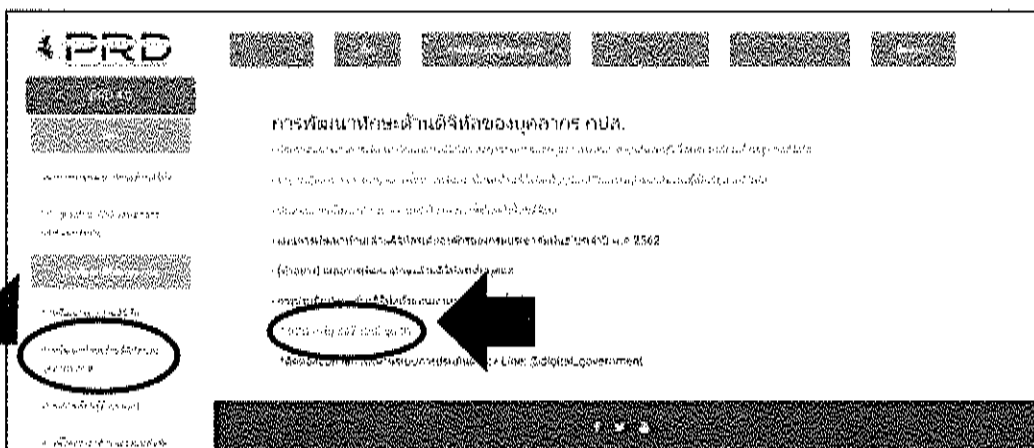
2. คลิกที่ Banner **“PRD 4.0”**



3. คลิกที่เมนู **“ประเมินทักษะดิจิทัล”**

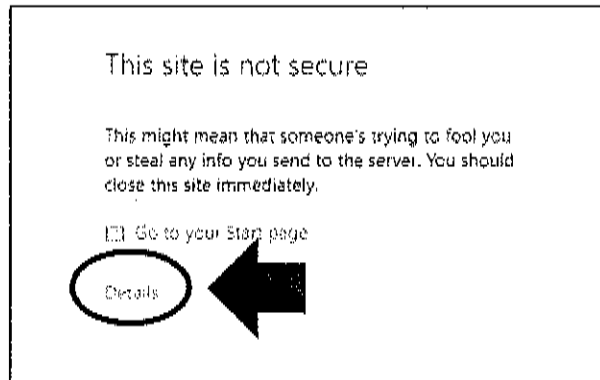


หรือคลิกที่เมนู **“การประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร กปส.”** และเลือกที่ <http://dg-sa2.tpqj.go.th>

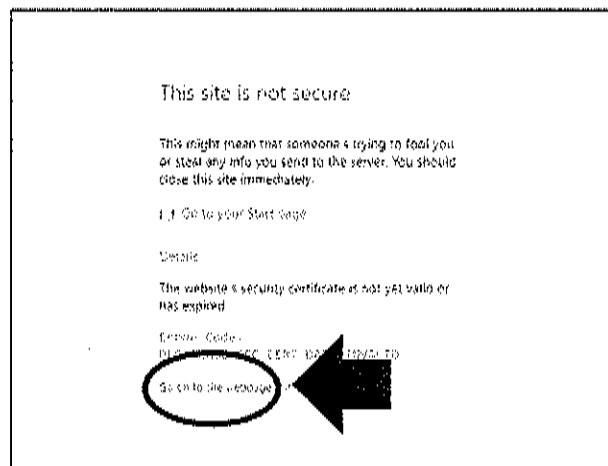


4. กรณี หน้าจอแสดงข้อความ “This site is not secure” ให้คลิกที่ข้อความ “Details”

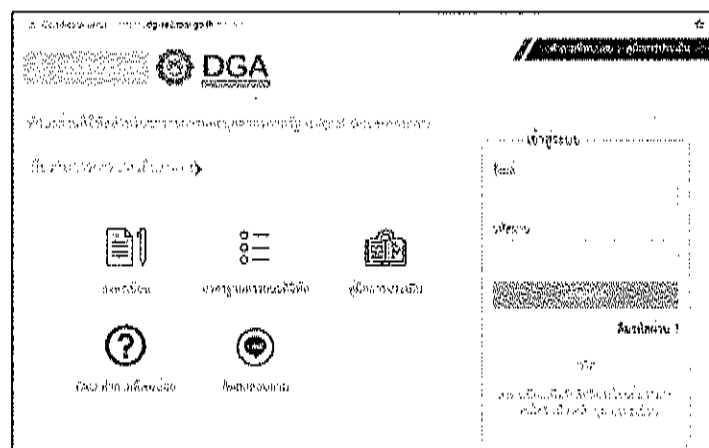
แบบที่ 1



5. คลิกที่ข้อความ “Go on to the webpage”

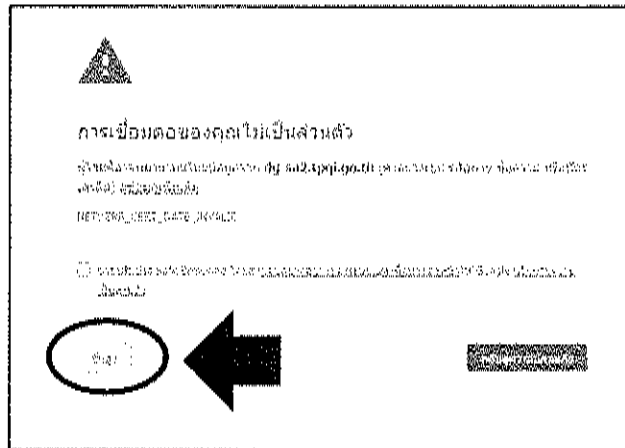


6. หน้าจอจะ Link ไปยัง <http://dg-sa2.tpqj.go.th> ท่านสามารถลงทะเบียนเข้าสูระบบและเข้ารับ
การประเมินทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตนเอง

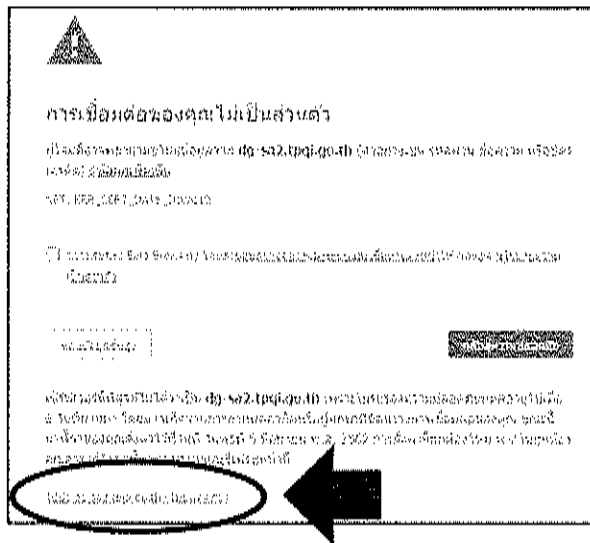


4. กรณี หน้าจอแสดงข้อความ “การเชื่อมต่อของคุณไม่เป็นส่วนตัว” ให้คลิกที่ข้อความ “ขั้นสูง”

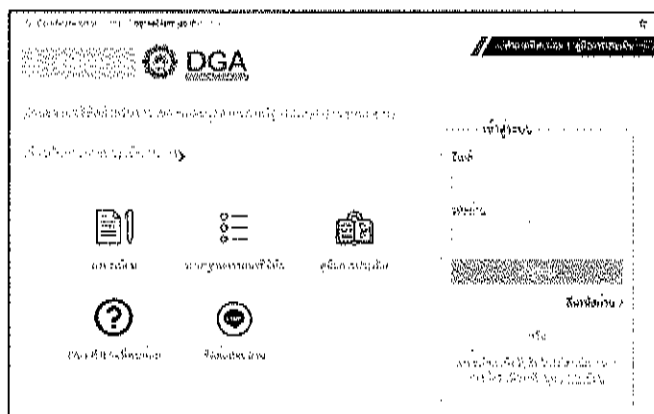
แบบที่ 2



5. คลิกที่ข้อความ “ไปยัง <http://dg-sa2.tpqi.go.th>”



6. หน้าจอจะ Link ไปยัง <http://dg-sa2.tpqi.go.th> ท่านสามารถลงทะเบียนเข้าระบบและเข้ารับ การประเมินทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตนเอง









หากท่านไม่สามารถเข้าระบบดังกล่าวได้ สามารถสอบถามได้ที่

“น.ส.อนิสิตา กลิ่นหอม”
 กลุ่มพัฒนาบุคคล กกจ.
 ☎ ๐๒ ๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๗๙

แนวทางการรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลฯ และรายงานการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ
ระดับสำนัก/กอง

๑. สแกน QR Code เพื่อดาวน์โหลดไฟล์เอกสาร ดังนี้
 - QR Code ๑ : แบบรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองของบุคลากรระดับสำนัก/กอง
 - QR Code ๒ : แบบรายงานการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับสำนัก/กอง
 - QR Code ๓ : รายชื่อบุคลากร ตำแหน่ง และประเภทรายสำนัก/กอง (ส่วนกลาง)
 - QR Code ๔ : รายชื่อบุคลากร ตำแหน่ง และประเภทรายสำนัก/กอง (ส่วนภูมิภาค)
 - QR Code ๕ : ตัวอย่าง_แบบรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองของบุคลากรระดับสำนัก/กอง
 - QR Code ๖ : ตัวอย่าง_แบบรายงานการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับสำนัก/กอง
๒. แจ้งให้บุคลากรในสังกัด (ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว) เข้ารับการประเมินทักษะด้านดิจิทัลจำแนกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน (รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓)
 - ๒.๑ กรณี ต้องการสอบถามข้อมูลการจำแนกกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน (๕ กลุ่ม) รายบุคคลระดับสำนัก/กอง ที่เคยจัดส่งข้อมูลมาที่ กกจ. แล้วนั้น ให้แจ้งความประสงค์มาที่ E-mail: hrdprd.๑๑@prd.go.th
 - ๒.๒ เนื่องจากระบบการประเมินอาจขัดข้องบ่อยครั้ง กรณี ไม่สามารถเข้ารับการประเมินได้เนื่องจากระบบขัดข้อง บุคลากรสามารถเข้ารับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในระดับพื้นฐานได้ เช่น เรียน e-Learning ในหลักสูตร Digital Literacy โดยไม่ต้องรอผลการประเมิน
๓. มอบหมายผู้รับผิดชอบระดับสำนัก/กอง รวบรวมผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลฯ ของบุคลากรในสังกัด
 - ๓.๑ กรอกรายชื่อบุคลากรในสังกัดจำแนกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน (ในเบื้องต้น กกจ. ได้จัดทำรายชื่อบุคลากรรายสำนัก/กอง ตาม QR Code ๓ (ส่วนกลาง) และ QR Code ๔ (ส่วนภูมิภาค) ทั้งนี้ สำนัก/กองสามารถแก้ไข เพิ่มเติมได้ตามการปฏิบัติงานจริง)
 - ๓.๒ กรอกผลการประเมินรายบุคคลจำแนกตามกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน (๕ กลุ่ม) ตามแบบ DSAR ๑/๑
 - ๓.๓ กรอกผลการประเมินภาพรวมสำนัก/กอง ตามแบบ DSAR ๑/๒ และจัดส่งเฉพาะแบบ DSAR ๑/๒ มาที่ กกจ. ภายในวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ทาง E-mail: hrdprd.๑๑@prd.go.th
๔. แจ้งให้บุคลากรในสังกัดนำผลการประเมินหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชา และดำเนินการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในช่องทางการเรียนรู้ต่าง ๆ (สามารถศึกษาแหล่งการเรียนรู้ e-learning ได้ที่ Banner “PRD ๔.๐”)
๕. มอบหมายผู้รับผิดชอบระดับสำนัก/กอง รวบรวมวิธีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัด โดยรายงานตามแบบ DSAR ๒ (ภาพรวมระดับสำนัก/กอง) และจัดส่ง มาที่ กกจ. ภายในวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๒ ทาง E-mail: hrdprd.๑๑@prd.go.th

สแกน QR Code เพื่อดาวน์โหลดไฟล์เอกสาร

| QR Code | ชื่อเอกสาร |
|--|---|
|  <p>http://bit.ly/๒Zf๓ku๘</p> | <p><u>QR Code ๑</u> แบบรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองของบุคลากรระดับสำนัก/กอง</p> |
|  <p>http://bit.ly/๒Wtyzjx</p> | <p><u>QR Code ๒</u> แบบรายงานการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับสำนัก/กอง</p> |
|  <p>http://bit.ly/๒WEgofV</p> | <p><u>QR Code ๓</u> รายชื่อบุคลากร ตำแหน่ง และประเภท รายสำนัก/กอง (ส่วนกลาง/สปข.๑-๘)</p> |
|  <p>http://bit.ly/๓๑lp๔dz</p> | <p><u>QR Code ๔</u> รายชื่อบุคลากร ตำแหน่ง และประเภท รายสำนัก (ส.ปชส.)</p> |
|  <p>http://bit.ly/๒F๑๗C๐๐</p> | <p><u>QR Code ๕</u> ตัวอย่าง_แบบรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองของบุคลากรระดับสำนัก/กอง</p> |
|  <p>http://bit.ly/๒F๑๗PAI</p> | <p><u>QR Code ๖</u> ตัวอย่าง_แบบรายงานการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับสำนัก/กอง</p> |

แบบรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนัก/กอง

การประเมินครั้งที่...๑.../๒๕๖๒

สำนัก/กอง.....

กลุ่มบุคลากร.....Management.....

| ลำดับ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ประเภท | ผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัล ระยะเวลา Early | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|---------|--------------|---|---------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๖ | ๗ | ๘ | ๙ | ๑๐ | ๑๑ | ๑๒ | ๑๓ | | | | | | | | | | | | |
| | | | | DLit๔๐๐ | DLit๗๐๐ | DG๑๐๐ | DG๔๐๐ | DT๓๐๐ | DS๑๐๐ | SPM๑๐๐ | SPM๒๐๐ | SPM๓๐๐ | SPM๔๐๐ | DL๑๐๐ | DL๓๐๐ | DT๑๐๐ | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ผลประเมินรวม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ผลรวม (ค่าเฉลี่ย) = ผลประเมินรวม ÷ จำนวนคน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

หมายเหตุ ให้เก็บแบบรายงานนี้ (แบบ DSAR ๑/๑) ไว้ที่สำนัก/กอง
 ระบุประเภทโดยกรอกเฉพาะตัวอักษรย่อ : ขรภ. (ข้าราชการ) ลจ. (ลูกจ้างประจำ) พรภ. (พนักงานราชการ) ลช. (ลูกจ้างชั่วคราว)

แบบรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนัก/กอง

การประเมินครั้งที่...๑.../๒๕๖๒

สำนัก/กอง.....

กลุ่มบุคลากร.....Academic.....

| ลำดับ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ประเภท | ผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัล ระยะ Early | | | | | | | | | |
|--|-----------|---------|--------|---|---------|---------|---------|---------|-------|-------|--------|--------|--|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๖ | ๗ | ๘ | ๙ | |
| | | | | DLit๑๐๐ | DLit๒๐๐ | DLit๓๐๐ | DLit๔๐๐ | DLit๕๐๐ | DG๑๐๐ | DG๔๐๐ | SPM๒๐๐ | SPM๔๐๐ | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | |
| ผลประเมินรวม | | | | | | | | | | | | | |
| ผลรวม (ค่าเฉลี่ย) = ผลประเมินรวม ÷ จำนวนคน | | | | | | | | | | | | | |

หมายเหตุ ให้เก็บแบบรายงานนี้ (แบบ DSAR ๑/๑) ไว้ที่สำนัก/กอง
 ระบุประเภทโดยกรอกเฉพาะตัวอักษรย่อ : ขรก. (ข้าราชการ) ลจ. (ลูกจ้างประจำ) พรก. (พนักงานราชการ) ลข. (ลูกจ้างชั่วคราว)

แบบรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนัก/กอง

การประเมินครั้งที่...๑.../๒๕๖๒

สำนัก/กอง.....

กลุ่มบุคลากร.....Service.....

| ลำดับ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ประเภท | ผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัล ระยะ Early | | | | | | | | |
|--|-----------|---------|--------|---|---------|---------|---------|---------|-------|-------|-------|--|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๖ | ๗ | ๘ | |
| | | | | DLit๑๐๐ | DLit๒๐๐ | DLit๓๐๐ | DLit๔๐๐ | DLit๕๐๐ | DG๑๐๐ | DG๔๐๐ | DS๑๐๐ | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | |
| ผลประเมินรวม | | | | | | | | | | | | |
| ผลรวม (ค่าเฉลี่ย) = ผลประเมินรวม ÷ จำนวนคน | | | | | | | | | | | | |

หมายเหตุ ให้เก็บแบบรายงานนี้ (แบบ DSAR ๑/๑) ไว้ที่สำนัก/กอง

ระบุประเภทโดยกรอกเฉพาะตัวอักษรย่อ : ขรก. (ข้าราชการ) ลจ. (ลูกจ้างประจำ) พรก. (พนักงานราชการ) ลช. (ลูกจ้างชั่วคราว)

แบบรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนัก/กอง
 การประเมินครั้งที่...๑.../๒๕๖๒
 สำนัก/กอง.....
 กลุ่มบุคลากร.....Technologist.....

| ลำดับ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ประเภท | ผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัล ระยะ Early | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|-----------|---------|--------|---|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ | ๖ | ๗ | ๘ | ๙ | ๑๐ | ๑๑ | ๑๒ | ๑๓ | ๑๔ | ๑๕ | ๑๖ |
| | | | | DLit๓๐๐ | DLit๔๐๐ | DG๑๐๐ | DG๔๐๐ | DT๑๐๐ | DT๓๐๐ | DT๔๐๐ | DT๕๐๐ | DT๖๐๐ | DS๑๐๐ | SPM๑๐๐ | SPM๒๐๐ | SPM๔๐๐ | SPM๕๐๐ | SPM๖๐๐ | DI๓๐๐ |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ผลประเมินรวม | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ผลรวม (ค่าเฉลี่ย) = ผลประเมินรวม ÷ จำนวนคน | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

หมายเหตุ ให้เก็บแบบรายงานนี้ (แบบ DSAR ๑/๑) ไว้ที่สำนัก/กอง
 ระบุประเภทโดยกรอกเฉพาะตัวอักษรย่อ : ขรก. (ข้าราชการ) ลจ. (ลูกจ้างประจำ) พรก. (พนักงานราชการ) ลข. (ลูกจ้างชั่วคราว)

แบบรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองของบุคลากรในสังกัดสำนัก/กอง

การประเมินครั้งที่...๑.../๒๕๖๒

สำนัก/กอง.....

กลุ่มบุคลากร.....Others.....

| ลำดับ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ประเภท | ผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัล ระยะ Early | | | | |
|--|-----------|---------|--------|---|---------|---------|-------|-------|
| | | | | ๑ | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |
| | | | | DLit๑๐๐ | DLit๒๐๐ | DLit๔๐๐ | DG๑๐๐ | DG๔๐๐ |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| ผลประเมินรวม | | | | | | | | |
| ผลรวม (ค่าเฉลี่ย) = ผลประเมินรวม ÷ จำนวนคน | | | | | | | | |

หมายเหตุ ให้เก็บแบบรายงานนี้ (แบบ DSAR ๑/๑) ไว้ที่สำนัก/กอง

ระบุประเภทโดยกรอกเฉพาะตัวอักษรย่อ : ขรก. (ข้าราชการ) ลจ. (ลูกจ้างประจำ) พรก. (พนักงานราชการ) ลช. (ลูกจ้างชั่วคราว)

แบบรายงานผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรด้วยตนเอง ระยะ Early

สำนัก/กอง.....

การประเมินครั้งที่...๑.../๒๕๖๒

| ลำดับ | ทักษะด้านดิจิทัล | ผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลแต่ละกลุ่ม (ค่าเฉลี่ย)/จำนวน(คน) | | | | |
|-------|--|--|----------|---------|--------------|--------|
| | | Management | Academic | Service | Technologist | Others |
| | จำนวน (คน) | | | | | |
| ๑ | DLit๑๐๐ เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล | | | | | |
| ๒ | DLit๒๐๐ ใช้งานเครื่องมือหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน | | | | | |
| ๓ | DLit๓๐๐ ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน | | | | | |
| ๔ | DLit๔๐๐ ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน | | | | | |
| ๕ | DLit๕๐๐ ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ | | | | | |
| ๖ | DG๑๐๐ ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล | | | | | |
| ๗ | DG๔๐๐ ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | | | | | |
| ๘ | DT๑๐๐ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล | | | | | |
| ๙ | DT๓๐๐ กำกับการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กร | | | | | |
| ๑๐ | DT๔๐๐ บริการเทคโนโลยีดิจิทัล | | | | | |
| ๑๑ | DT๕๐๐ พัฒนาแผนบริการจัดการความมั่นคงปลอดภัยและความต่อเนื่องการให้บริการแบบดิจิทัล | | | | | |
| ๑๒ | DT๖๐๐ วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตีความและหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ | | | | | |
| ๑๓ | DS๑๐๐ กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิคการออกแบบ | | | | | |
| ๑๔ | SPM๑๐๐ กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ดิจิทัลและทิศทางเพื่อพัฒนาองค์กรดิจิทัลที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน | | | | | |
| ๑๕ | SPM๒๐๐ ออกแบบองค์กรดิจิทัล | | | | | |
| ๑๖ | SPM๓๐๐ จัดเตรียมทรัพยากรเพื่อการบูรณาการสำหรับองค์กรดิจิทัล | | | | | |
| ๑๗ | SPM๔๐๐ ริเริ่มและวางแผนโครงการภายใต้รัฐบาลดิจิทัล | | | | | |
| ๑๘ | SPM๕๐๐ ดำเนินโครงการและควบคุมโครงการดิจิทัล | | | | | |
| ๑๙ | SPM๖๐๐ ทบทวนโครงการและปิดโครงการ | | | | | |
| ๒๐ | DL๑๐๐ นำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล | | | | | |
| ๒๑ | DL๓๐๐ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล | | | | | |
| ๒๒ | DTr๑๐๐ บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล | | | | | |

หมายเหตุ - นำผลการประเมินของบุคลากรแต่ละกลุ่มในภาพรวมของสำนัก/กอง ตามแบบ DSAR ๑/๑ มากรอกลงในช่องว่างพื้นสีขาว

-ให้จัดส่งแบบประเมินนี้ (แบบ DSAR ๑/๒) ให้ กกจ.

แบบรายงานการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ระดับสำนัก/กอง ระยะ Early

สำนัก/กอง.....

ครั้งที่..๑../...๒๕๖๒....

| ที่ | รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล* | รายละเอียด (ระบุชื่อหลักสูตร/กิจกรรม) | จำนวน (คน) |
|-----|--|--|------------|
| ๑ | <input type="checkbox"/> การเรียนรู้ในรูปแบบออนไลน์ (e-Learning) | <p>สถาบันพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลภาครัฐ (TDGA)</p> <input type="checkbox"/> หลักสูตรข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Data) <input type="checkbox"/> หลักสูตร Digital Literacy <input type="checkbox"/> หลักสูตร Security <input type="checkbox"/> หลักสูตร Data Visualization and Big Data Analytic <input type="checkbox"/> หลักสูตร Government Cloud Service (G-Cloud) <input type="checkbox"/> หลักสูตร Cloud Computing และเทคโนโลยี Virtualization <input type="checkbox"/> หลักสูตร Project Management <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... | |
| | | <p>สำนักงาน ก.พ.</p> <input type="checkbox"/> หลักสูตร Digital Literacy <input type="checkbox"/> หลักสูตร Data Analytics <input type="checkbox"/> หลักสูตร Data Code of Merit <input type="checkbox"/> หลักสูตร การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการให้บริการประชาชน แบบ e-Government <input type="checkbox"/> หลักสูตร Motion Graphic <input type="checkbox"/> หลักสูตร ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและการปฏิบัติตนสำหรับ ข้าราชการยุคดิจิทัล <input type="checkbox"/> หลักสูตร การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล <input type="checkbox"/> หลักสูตร Data Visualization <input type="checkbox"/> หลักสูตร Data Visualization ๒ <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... | |
| | | <p>Thai MOOC</p> <input type="checkbox"/> พลิกโฉมโลกด้วยดิจิทัล (Digital Transformation) <input type="checkbox"/> เทคโนโลยีการสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล <input type="checkbox"/> ตกแต่งและสร้างภาพอย่างสร้างสรรค์ด้วยโปรแกรม GIMP <input type="checkbox"/> คอมพิวเตอร์เพื่อการพูดและการนำเสนอ <input type="checkbox"/> การออกแบบวงจรรดิจิทัล <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... | |
| | | <p>CHULA MOOC</p> <input type="checkbox"/> การสร้าง Infographic What & How? <input type="checkbox"/> Introduction to Data Analytics and Big Data <input type="checkbox"/> IT Security <input type="checkbox"/> อื่นๆ โปรดระบุ..... | |

| ที่ | รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล* | รายละเอียด (ระบุชื่อหลักสูตร/กิจกรรม) | จำนวน (คน) |
|-----|---|---------------------------------------|------------|
| ๒ | <input type="checkbox"/> การลงมือปฏิบัติ (On the Job Training : OJT) | | |
| ๓ | <input type="checkbox"/> การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) | | |
| ๔ | <input type="checkbox"/> การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement) | | |
| ๕ | <input type="checkbox"/> การมอบหมายโครงการ (Project Assignment) | | |
| ๖ | <input type="checkbox"/> การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) | | |
| ๗ | <input type="checkbox"/> การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing) | | |
| ๘ | <input type="checkbox"/> การทำกิจกรรม (Activity) | | |
| ๙ | <input type="checkbox"/> การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) | | |
| ๑๐ | <input type="checkbox"/> การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer) | | |
| ๑๑ | <input type="checkbox"/> การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit) | | |
| ๑๒ | <input type="checkbox"/> การเปรียบเทียบกับคู่แข่ง/คู่เปรียบเทียบ (Benchmarking) | | |
| ๑๓ | <input type="checkbox"/> การสอนงาน (Coaching) | | |
| ๑๔ | <input type="checkbox"/> โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program) | | |
| ๑๕ | <input type="checkbox"/> การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) | | |
| ๑๖ | <input type="checkbox"/> การให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) | | |
| ๑๗ | <input type="checkbox"/> การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart) | | |
| ๑๘ | <input type="checkbox"/> การอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) | | |
| ๑๙ | <input type="checkbox"/> การประชุม/สัมมนา (meeting/Seminar) | | |
| ๒๐ | <input type="checkbox"/> การให้ทุนการศึกษา (Scholarship) | | |



<http://bit.ly/2lwPBry>

* หมายเหตุ ท่านสามารถศึกษารูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยดาวนโหลด "ตัวอธิบายรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล" ได้ที่ QR Code นี้ค่ะ