



แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ

พ.ศ. 2566-2570

(ฉบับทบทวนปี 2569-2570)



จัดทำโดย

กรมวิทยาศาสตร์บริการ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม





แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

กรมวิทยาศาสตร์บริการ

พ.ศ. 2566 – 2570

(ฉบับทบทวนปี 2569 - 2570)

สถาบันเทคโนโลยีดิจิทัลวิทยาศาสตร์บริการ กรมวิทยาศาสตร์บริการ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

บทสรุปผู้บริหาร

การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลเป็นนโยบายสำคัญที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการภาครัฐ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ ความถูกต้อง ความรวดเร็ว และความโปร่งใสของกระบวนการทำงาน อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน และพัฒนารูปแบบการให้บริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จ หนึ่งจุดเดียว ผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติ ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล คือ การพัฒนาศักยภาพ “บุคลากร” ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาประเทศ

กรมวิทยาศาสตร์บริการจึงได้จัดทำ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566–2570 เพื่อกำหนดทิศทางและกรอบแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัล และเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเป็นระบบและยั่งยืน การจัดทำแผนดังกล่าวได้พิจารณาเชื่อมโยงกับกรอบนโยบายและแผนระดับชาติที่สำคัญ อาทิ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รวมถึงแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ประกอบกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis) เพื่อให้แผนมีความสอดคล้อง ครอบคลุม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลดังกล่าวประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดทำนโยบายและกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Digital Ecosystem) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา ติดตาม และประเมินผลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การยกระดับกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรดิจิทัล

ทั้งนี้ ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ ได้แก่ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การบูรณาการและความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน การสื่อสารที่ชัดเจนและต่อเนื่อง การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ และความพร้อมด้านเทคโนโลยี ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันกรมวิทยาศาสตร์บริการให้ก้าวสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร.....	2
บทที่ 1.....	7
บทนำ.....	7
1.1 ที่มาและความสำคัญ.....	7
1.2 วัตถุประสงค์.....	8
1.3 การแบ่งส่วนราชการของกรมวิทยาศาสตร์บริการ.....	9
1.4 อัตรากำลังของกรมวิทยาศาสตร์บริการ.....	10
บทที่ 2.....	14
บริบทเชิงนโยบายและกรอบการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล.....	14
บทนำ.....	14
2.1 นโยบายและแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดิจิทัล.....	14
2.2 แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย.....	17
2.3 แผนระดับกระทรวงที่เกี่ยวข้อง.....	19
2.4 แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ (พ.ศ. 2566 - 2570).....	20
2.5 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัล.....	21
2.6 การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล.....	42
บทที่ 3.....	44
การวิเคราะห์สถานภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร.....	44
3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร.....	44
3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร.....	47
3.3 สรุปการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา.....	48
3.4 สรุปประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล.....	49
3.5 การประเมินระดับความพร้อมขององค์กร.....	50
3.6 การประเมินความพร้อมและวุฒิภาวะขององค์กรในการพัฒนาไปสู่รัฐบาลดิจิทัลของสำนักงาน ก.พ.	54
3.7 การประเมินทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร ทำการประเมินทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกรม วิทยาศาสตร์บริการด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment).....	54

บทที่ 4.....	55
ยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ปี พ.ศ. 2566-2570	55
4.1 วิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ปี 2566 - 2570.....	58
บทที่ 5.....	63
แผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ พ.ศ.2566 - 2570	63
บทที่ 6.....	67
ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร.....	67
6.1 ด้านการบริหารจัดการ	67
6.2 ด้านการบูรณาการและความร่วมมือ	67
6.3 ด้านการสื่อสาร	67
6.4 ด้านงบประมาณ.....	67
6.5 ด้านเทคโนโลยี.....	67
บรรณานุกรม.....	68

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1	แสดงการแบ่งส่วนราชการภายในกรมวิทยาศาสตร์บริการ.....	10
ภาพที่ 2	ภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทยในระยะ 20 ปี.....	16
ภาพที่ 3	ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย 4 ระยะ.....	17
ภาพที่ 4	แผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570	18
ภาพที่ 5	แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็น รัฐบาลดิจิทัลของสำนักงาน ก.พ.....	23
ภาพที่ 6	ผลสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนาด้านดิจิทัลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ประจำปี 2568	51
ภาพที่ 7	สรุประดับความพร้อมการพัฒนาด้านดิจิทัลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ประจำปี 2568	52
ภาพที่ 8	ระดับความพร้อมการพัฒนาด้านดิจิทัลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ประจำปี 2568 มิติที่ 3 ด้าน ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (DIGITAL CAPABILITY).....	53
ภาพที่ 9	เป้าหมายในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ปีงบประมาณ 2566 – 2570	55
ภาพที่ 10	แผนปฏิบัติการราชการ พ.ศ. 2566 - 2570 ของกรมวิทยาศาสตร์บริการ.....	56
ภาพที่ 11	แผนยุทธศาสตร์กรมวิทยาศาสตร์บริการ ปีงบประมาณ 2569.....	56
ภาพที่ 12	แผนผังความเชื่อมโยงและนโยบายของแผนพัฒนาบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ พ.ศ.2568 - 2572	57

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	สรุปอัตราค่าจ้างข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ กรมวิทยาศาสตร์บริการ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)	11
ตารางที่ 2	จำนวนข้าราชการจำแนกตามประเภท/สายงาน/ระดับของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2568	12
ตารางที่ 3	จำนวนพนักงานราชการจำแนกตามประเภท/สายงาน/ระดับของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2568.....	13
ตารางที่ 4	บทบาทและความสามารถด้านดิจิทัลที่พึงประสงค์ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในแต่ละกลุ่ม	24
ตารางที่ 5	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของแต่ละกลุ่มเป้าหมายและระยะการพัฒนา	26
ตารางที่ 6	ทักษะดิจิทัล 7 กลุ่มทักษะสำหรับการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ.....	35
ตารางที่ 7	แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในแต่ละกลุ่มเป้าหมายภายในองค์กร	36
ตารางที่ 8	ตัวอย่างวิธีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภายในองค์กร.....	40
ตารางที่ 9	มิติการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร	46
ตารางที่ 10	เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร.....	59
ตารางที่ 11	แผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร ปี พ.ศ. 2566 - 2570	63

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

สถานการณ์โลกในปัจจุบันที่การแข่งขันทางเศรษฐกิจที่เข้มข้นขึ้น ควบคู่กับการเชื่อมโยงของสังคมโลก ในลักษณะไร้พรมแดน อันเป็นผลจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะเทคโนโลยี ดิจิทัลซึ่งมีได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการดำเนินงานเช่นในอดีต หากแต่ได้หลอมรวมเข้ากับวิถีการดำเนินชีวิต และปฏิวัติโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ การทำงานของ ภาครัฐ และกระบวนการทางสังคมไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างดังกล่าวส่งผลให้การพัฒนา ศักยภาพด้านดิจิทัลกลายเป็นปัจจัยพื้นฐานของความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งองค์การ สหประชาชาติได้ประกาศผลการสำรวจรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ประจำปี 2022 หรือ UN E-Government Survey 2022 ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานกิจการเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Department of Economic and Social Affairs: UN DESA) โดยจัดการประเมินทุก 2 ปี สืบจาก 193 ประเทศสมาชิกองค์การสหประชาชาติ พิจารณาจาก 3 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ ดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government Development Index: EGDI) ดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ของประชาชน (e-Participation Index: EPI) และดัชนีการให้บริการออนไลน์ภาครัฐส่วนท้องถิ่น (Local Online Service Index: LOSI)

รัฐบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดินและการให้บริการประชาชนให้มีความสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ตราพระราชบัญญัติ การบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ขึ้น เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการผลักดัน การปฏิรูปภาครัฐสู่การดำเนินงานในรูปแบบดิจิทัลอย่างเป็นระบบโดยประเทศไทยมีพัฒนาการที่ดีขึ้น อย่างต่อเนื่อง สะท้อนผ่านอันดับที่ปรับตัวสูงขึ้นและคะแนนที่เพิ่มขึ้นทั้งในด้านการให้บริการภาครัฐและการมี ส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม อันดับของประเทศไทยปรับขึ้นมาอยู่ในอันดับที่ 55 จากอันดับที่ 57 ในปี 2563 ด้วยคะแนน 0.7660 ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2563 ที่อยู่ที่ 0.7565 คะแนน พร้อมทั้งได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในกลุ่มที่มีการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ในระดับสูงมาก โดยในภูมิภาคอาเซียนนั้น ไทยอยู่ในอันดับที่ 3 รองจากสิงคโปร์ (อันดับที่ 12 ของโลก) และ มาเลเซีย (อันดับที่ 53 ของโลก) ตามลำดับ ขณะที่ค่าดัชนีการมีส่วนร่วมทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Participation Index: EPI) ซึ่งประเมินการใช้เครื่องมือดิจิทัลในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการกำหนด ทิศทางการทำงานของภาครัฐ ในปี 2565 พบว่า ไทยได้รับการจัดให้อยู่ในอันดับที่ 18 ได้คะแนน 0.7841 จากทั้งหมด 193 ประเทศ ซึ่งปรับตัวดีขึ้นอย่างมากจากการสำรวจครั้งที่ผ่านๆมาเมื่อปี 2563 ซึ่งเคยอยู่ลำดับที่ 51 เพิ่มขึ้นถึง 33 อันดับ

การยกระดับศักยภาพและทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐถือเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน การเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อันวยความสะดวก

แก่ประชาชนในการเข้าถึงข้อมูลและบริการภาครัฐในทุกมิติ ตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 258 (ข) ที่กำหนดให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดินและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน รวมทั้งกำหนดให้มีการบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อให้เป็นระบบข้อมูลสำหรับการบริหารราชการแผ่นดินและการบริการประชาชน

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 5 ของนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561–2580) ที่มุ่งเน้น “การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล” ตลอดจนมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ที่มีมติเห็นชอบ “แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล” ที่จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและวิชาการ ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และผู้ปฏิบัติงานอื่น เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนภาครัฐสู่รัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภายใต้บริบทดังกล่าว กรมวิทยาศาสตร์บริการซึ่งมีภารกิจในการให้บริการทางวิทยาศาสตร์ การทดสอบ วิเคราะห์ วิจัย และพัฒนา รวมถึงการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนภาคอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร พ.ศ. 2566 – 2570 ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้อง และได้นำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติ ครม. มาเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อยกระดับศักยภาพบุคลากรในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดทิศทางและกรอบการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการอย่างเป็นระบบ ให้สอดคล้องกับภารกิจและการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อยกระดับสมรรถนะบุคลากรทุกระดับในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อพัฒนางานบริการและกระบวนการทำงานให้มีความคล่องตัว เชื่อมโยง บูรณาการ โปร่งใส และตรวจสอบได้

3. เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำและขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่มีความชัดเจน และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

4. เพื่อเตรียมความพร้อมขององค์กรและบุคลากรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ที่สามารถให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิผล

1.3 การแบ่งส่วนราชการของกรมวิทยาศาสตร์บริการ

กรมวิทยาศาสตร์บริการ หรือเรียกชื่อย่อว่า “วศ.” เป็นหน่วยงานระดับกรม ในสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม มีหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมวิทยาศาสตร์บริการ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2564 โดยให้ วศ. มีภารกิจเกี่ยวกับการให้บริการทางวิทยาศาสตร์ โดยการดำเนินการกำกับดูแล ส่งเสริม วิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นสถานปฏิบัติการกลางทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ เพื่อเสริมสร้างการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน โดยมีหน้าที่และอำนาจดังต่อไปนี้

(1) พัฒนาคุณภาพห้องปฏิบัติการ โดยการส่งเสริม สนับสนุนและดำเนินการรับรองระบบงานห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ด้านเคมี ด้านฟิสิกส์ และด้านวิทยาศาสตร์ชีวภาพ ตามมาตรฐานสากล เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของห้องปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ให้เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ และทำให้ผลิตผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ

(2) พัฒนาศักยภาพบุคลากรห้องปฏิบัติการ โดยการบริหารจัดการศึกษาและฝึกอบรมทางวิชาการ และเทคนิคปฏิบัติการวิทยาศาสตร์ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่บุคลากรห้องปฏิบัติการของภาครัฐและภาคเอกชน ให้สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ

(3) พัฒนาหอสมุดและศูนย์สารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยการจัดหา จัดระบบ และจัดบริการสารสนเทศทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และดำเนินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นแหล่งกลางของข้อมูลทางวิชาการและข้อมูลสารสนเทศวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ

(4) วิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีชุมชน โดยการศึกษา วิจัย และพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในสาขาที่สำคัญและตามความจำเป็น รวมทั้งการถ่ายทอดไปสู่การใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

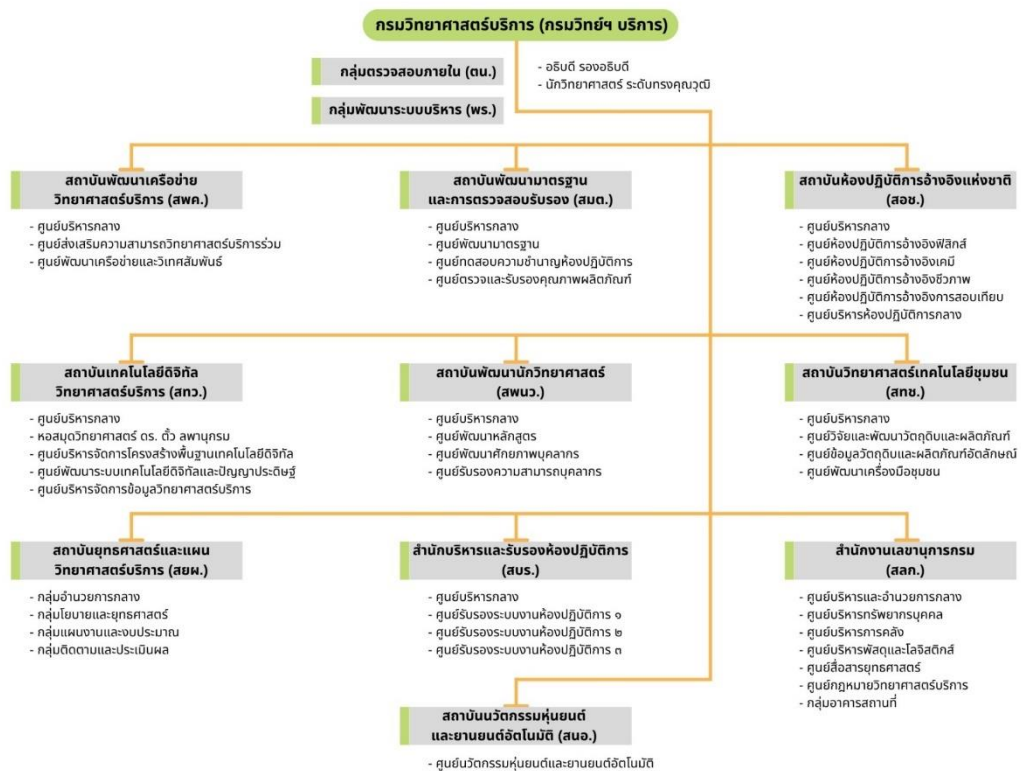
(5) เป็นสถานปฏิบัติการกลางทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของประเทศ โดยให้บริการวิเคราะห์ และทดสอบวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ทางด้านเคมี เคมีเชิงฟิสิกส์ ฟิสิกส์ ฟิสิกส์เชิงกล วิศวกรรม และวิทยาศาสตร์ชีวภาพ รวมทั้งวิเคราะห์และทดสอบมลพิษในสิ่งแวดล้อมทางด้านเคมีเชิงฟิสิกส์ ฟิสิกส์ ฟิสิกส์เชิงกล และวิศวกรรม ตลอดจนทดสอบเทียบความถูกต้องและเที่ยงตรงของเครื่องมือและอุปกรณ์วัดให้แก่หน่วยงานของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป

(6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในตามคำสั่งกรมวิทยาศาสตร์บริการ ที่ 47/2565 ลงวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2565 กำหนดให้มี 1 สำนักงาน 11 กอง และมีกลุ่มปฏิบัติงานด้านวิชาการซึ่งรับผิดชอบที่ขึ้นตรงต่ออธิบดีกรมวิทยาศาสตร์บริการ จำนวน 2 กลุ่มงาน ต่อมาในปี 2567 ได้มีการปรับโครงสร้างตามคำสั่งกรมวิทยาศาสตร์บริการ ที่ 941/2567 ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2567 โดยกำหนดให้มี 2 สำนัก 8 สถาบัน และ 2 กลุ่ม ดังนี้

1. สำนักงานเลขานุการกรม (สลก.)
2. สำนักบริหารและรับรองห้องปฏิบัติการ (สปร.)
3. สถาบันวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีชุมชน (สทช.)
4. สถาบันพัฒนานักวิทยาศาสตร์ (สพนว.)

5. สถาบันเทคโนโลยีดิจิทัลวิทยาศาสตร์บริการ (สทว.)
6. สถาบันพัฒนามาตรฐานและตรวจสอบรับรอง (สมต.)
7. สถาบันห้องปฏิบัติการอ้างอิงแห่งชาติ (สอช.)
8. สถาบันพัฒนาเครือข่ายวิทยาศาสตร์บริการ (สพค.)
9. สถาบันยุทธศาสตร์และแผนวิทยาศาสตร์บริการ (สยผ.)
10. สถาบันนวัตกรรมหุ่นยนต์และยานยนต์อัตโนมัติ (สนอ.)
11. กลุ่มตรวจสอบภายใน (ตบ.)
12. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (พร.)



ภาพที่ 1 แสดงการแบ่งส่วนราชการภายในกรมวิทยาศาสตร์บริการ

1.4 อัตรากำลังของกรมวิทยาศาสตร์บริการ

ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 กรมวิทยาศาสตร์บริการมีบุคลากรจำนวน 510 คน ประกอบด้วยข้าราชการ 317 คน พนักงานราชการ 166 คน และลูกจ้างประจำ 27 คน (กรอบอัตรากำลังข้าราชการ 365 คน พนักงานราชการ 223 คน และลูกจ้างประจำ 27 คน รวมทั้งสิ้น 615 คน) หากแบ่งกลุ่มข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แบ่งออกเป็นประเภทบริหาร จำนวน 3 คน ประเภทอำนวยการ จำนวน 5 คน ประเภทวิชาการ จำนวน 289 คน และประเภททั่วไป จำนวน 20 คน ทั้งนี้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.15 ของบุคลากรทั้งหมด (510 คน)

ตารางที่ 1 สรุปอัตราค่าจ้างข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ กรมวิทยาศาสตร์บริการ (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ข้าราชการ (อัตรา)			ลูกจ้างประจำ (อัตรา)		พนักงานราชการ (อัตรา)				
		กรอบ อัตราค่าจ้าง	คน ครอง	ว่าง	กรอบ อัตราค่าจ้าง	คน ครอง	กรอบ อัตราค่าจ้าง	คน ครอง	ว่าง มี เงิน	ยุบ พรก กลุ่ม 2	ว่าง มี เงิน
1	ส่วนกลาง	5	4	1	0	0	0	0	0	0	0
2	กลุ่มตรวจสอบภายใน	2	1	1	0	0	1	1	0	0	0
3	สำนักงานเลขาธิการกรม	60	49	11	10	10	42	33	5	0	4
4	กองเทคโนโลยีชุมชน	50	41	9	13	13	40	33	3	0	4
5	กองบริหารและรับรอง ห้องปฏิบัติการ	28	26	2	0	0	16	11	0	0	5
6	กองพัฒนาศักยภาพ นักวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการ	25	20	5	0	0	15	7	3	0	5
7	กองทดสอบและศูนย์ สารสนเทศ วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี	32	25	7	0	0	14	11	3	0	0
8	โครงการเคมี	48	46	2	2	2	31	24	3	0	4
9	โครงการฟิสิกส์และวิศวกรรม	77	68	9	2	2	36	20	2	0	14
10	โครงการวิทยาศาสตร์ชีวภาพ	38	37	1	0	0	28	26	2	0	0
รวมทั้งสิ้น		365	317	48	27	27	223	166	19	0	36

ตารางที่ 2 จำนวนข้าราชการจำแนกตามประเภท/สายงาน/ระดับของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ลำดับที่	ส่วนราชการ/สายงาน	ประเภทและระดับ												รวม	
		บริหาร		อำนวยการ		วิชาการ					ทั่วไป				
		ต้น	สูง	ต้น	สูง	ทว	ชช	ชพ	ชก	ปก	ทพ	อว	ชง		ปง
	กรมวิทยาศาสตร์บริการ														
1	นักบริหาร	2	1												3
2	อำนวยการ				5										5
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน							2	6	2					10
4	นักวิชาการคอมพิวเตอร์							1	6	1					8
5	นักจัดการงานทั่วไป									5	12				17
6	เจ้าพนักงานธุรการ												4	1	5
7	นักทรัพยากรบุคคล							1	2	2					5
8	นิติกร							1		1					2
9	นักวิชาการพัสดุ							1	1	5					7
10	เจ้าพนักงานพัสดุ													1	1
11	นักวิชาการตรวจสอบภายใน									1					1
12	นักวิชาการเงินและบัญชี									3	3				6
13	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี												2		2
14	นักวิชาการเผยแพร่							1	1	2					4
15	เจ้าพนักงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์														0
16	นักวิชาการออกแบบผลิตภัณฑ์									1					1
17	นักวิทยาศาสตร์					1	5	68	68	82					224
18	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์												9		9
19	นายช่างไฟฟ้า														0
20	นายช่างเครื่องกล											2		1	3
21	บรรณารักษ์									2	2				4
รวมทั้งสิ้น		2	1	0	5	1	5	75	95	113	0	2	15	3	317

ตารางที่ 3 จำนวนพนักงานราชการจำแนกตามประเภท/สายงาน/ระดับของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

ลำดับที่	ส่วนราชการ/สายงาน	กลุ่มงาน				รวม
		บริการ	เทคนิค	บริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	
	กรมวิทยาศาสตร์บริการ					
1	นักวิทยาศาสตร์			87		87
2	นักจัดการงานทั่วไป			23		23
3	เลขานุการ			1		1
4	นักทรัพยากรบุคคล			3		3
5	นักวิชาการคอมพิวเตอร์				3	3
6	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน			4		4
7	นักวิชาการพัสดุ			2		1
8	นักวิชาการเผยแพร่			5		5
9	นักวิชาการออกแบบผลิตภัณฑ์			1		1
10	นักวิชาการตรวจสอบภายใน			1		1
11	นักวิชาการโสตทัศนูปกรณ์			1		1
12	เจ้าพนักงานธุรการ	15				16
13	เจ้าพนักงานวิทยาศาสตร์	5				5
14	เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์	0				0
15	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1				1
16	เจ้าพนักงานโสตทัศนูปกรณ์	1				1
17	เจ้าหน้าที่ห้องสมุด	1				1
18	นิติกร			0		0
19	นายช่างศิลปกรรม		1			1
20	นายช่างไฟฟ้า		2			2
	ช่างไฟฟ้า		2			2
21	ช่างฝีมือ		1			1
22	นายช่างเครื่องกล		1			1
23	นายช่างเทคนิค		5			5
รวมทั้งสิ้น		24	10	129	3	166

บทที่ 2

บริบทเชิงนโยบายและกรอบการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล

บทนำ

ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่โลกก้าวเข้าสู่ยุคการแข่งขันทางเศรษฐกิจที่เข้มข้นภายใต้ความเชื่อมโยงแบบไร้พรมแดน เทคโนโลยีดิจิทัลได้พัฒนาอย่างก้าวกระโดดจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตและปฏิวัติโครงสร้างกิจกรรมทางสังคมและเศรษฐกิจในทุกมิติ ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายจากเทคโนโลยีพลิกผัน (Disruptive Technology) และความต้องการของผู้รับบริการที่มุ่งเน้นทั้งประสิทธิภาพและความยั่งยืน (Sustainability) ภาครัฐไทยจึงจำเป็นต้องเร่งปรับโฉมองค์กรตามแนวทางของสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ใน 5 ด้านสำคัญ ได้แก่

1. รัฐบาลและภาครัฐต้องมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (More Productive) ส่วนราชการจำเป็นต้องมีการปรับโฉมองค์กร แนวทางการให้บริการ และกระบวนการ ซึ่งต้องอาศัยทั้งการปรับปรุงในเชิงโครงสร้างและสมรรถนะของผู้บริหารองค์กร
2. รูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ และประชาชนผู้รับบริการเปลี่ยนแปลงไป โดยการบริการภาครัฐจำเป็นต้องพิจารณาความต้องการของผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง และสามารถดำเนินการตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลในการตัดสินใจ
3. ขอบเขตงานของภาครัฐเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การให้บริการของภาครัฐจำเป็นต้องมีลักษณะข้ามองค์กร (Inter-organization) เพื่อสร้างระบบงานที่มีความเชื่อมโยงกัน (Shared Service)
4. ข้อมูลและการวิเคราะห์ (Data and Analytics) มีบทบาทมากขึ้นต่อการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติในองค์กรภาครัฐต้องมีทัศนคติแบบใหม่ที่เข้าใจการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ ตลอดจนมีทักษะและสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอ
5. ภาครัฐต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถในตลาดแรงงาน อันนำมาซึ่งความจำเป็นที่ภาครัฐต้องวางแผนในการบริหารจัดการบุคลากรทั้งในด้านการสืบทอดตำแหน่งและการดึงดูดผู้มีความสามารถให้เข้ามาทำงานในภาครัฐในอนาคต

ซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือการยกระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐให้สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทจาก "ผู้ใช้" ไปสู่ "ผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม" ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าสูง (High Value Job) เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ทันสมัยและตอบโจทย์ความต้องการของภาคประชาชนและภาคธุรกิจได้อย่างแท้จริง

2.1 นโยบายและแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดิจิทัล

2.1.1) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์ที่ใช้เป็นกรอบแนวคิด คือ ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งครอบคลุมทั้งมิติการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี เพื่อให้การให้บริการประชาชนสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น สามารถเชื่อมโยงในทุกพื้นที่ทุกภารกิจ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมีความหมาย และการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ

2.1.2) แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติที่ใช้เป็นกรอบแนวคิด คือ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ ซึ่งมีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพของภาครัฐผ่านการปรับกระบวนการให้เป็นรูปแบบดิจิทัล การสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ที่มีความหลากหลายให้ไป ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมในการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการใช้ข้อมูลในการวิเคราะห์มากขึ้น ตลอดจนการดึงดูด การรักษา และการพัฒนาผู้มีความสามารถให้อยู่ในระบบราชการ

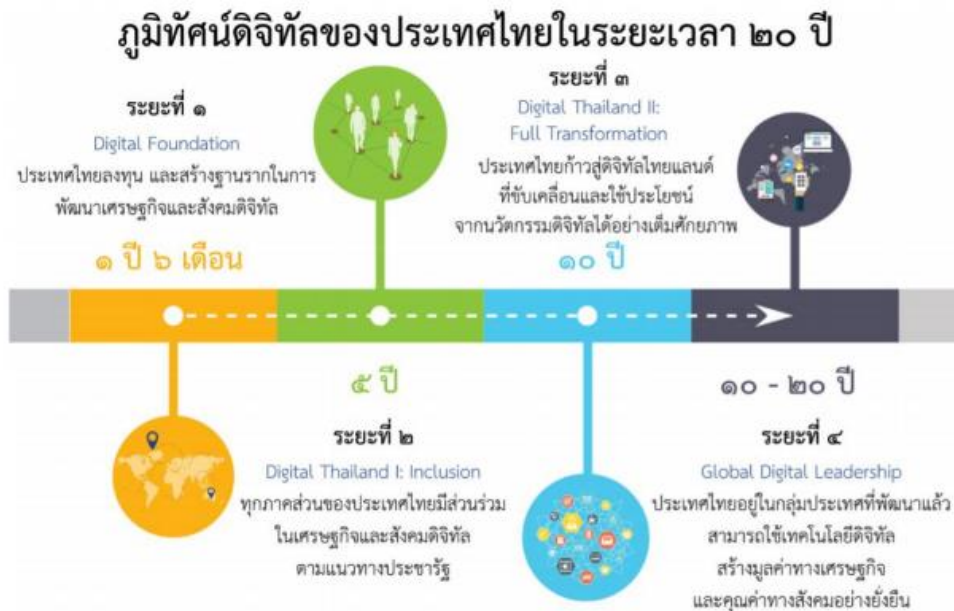
2.1.3) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) หมายความว่า 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับโครงสร้างและการบริหารงานให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และมีสมรรถนะสูง โดยอาศัยโอกาสจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในการปรับปรุงกระบวนการ พัฒนาระบบข้อมูล และอำนวยความสะดวกในการให้บริการสาธารณะ ตลอดจนมุ่งปรับปรุงกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการปรับโครงสร้างและการพลิกโฉมประเทศ ในมิติต่าง ๆ และส่งเสริมศักยภาพของทุกภาคส่วนในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

2.1.4) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการบริการภาครัฐ การปรับโครงสร้าง และการพัฒนาบุคลากรของภาครัฐ โดยการนำระบบดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายและการบริหารจัดการ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ แผนการปฏิรูปดังกล่าวได้กำหนดประเด็นการปฏิรูปภาครัฐไว้ทั้งสิ้น 6 ประเด็นสำคัญ ได้แก่

1. การพัฒนาบริการภาครัฐให้มีความสะดวก รวดเร็ว และตอบโจทย์การดำเนินชีวิตของประชาชน
2. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลของภาครัฐให้มีมาตรฐาน ทันสมัย และสามารถเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เพื่อมุ่งสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล
3. การปรับโครงสร้างภาครัฐให้มีความกะทัดรัด คล่องตัว และมีระบบงานที่มีประสิทธิภาพสูง
4. การบริหารกำลังคนภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม มีสมรรถนะสูง และพร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของประเทศ
5. การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่สามารถดึงดูด สร้าง และรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมไว้ในภาครัฐ
6. การพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐให้มีความคล่องตัว โปร่งใส และมีกลไกป้องกันการทุจริตอย่างมีประสิทธิภาพในทุกขั้นตอน

2.1.5) นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 – 2580) รัฐบาลตระหนักถึงความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 เพื่อพัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศให้ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน และสร้างรายได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ให้กับประเทศในระยะยาว ในการนี้ ได้มีการตรา พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 เพื่อเป็นกรอบกฎหมายและวางรากฐานสำคัญในการพัฒนาดิจิทัลของประเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยนโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ทำหน้าที่เป็นแผนแม่บทหลัก

ในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศในระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) แผนดังกล่าว กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญ ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัล (Digital Vision) และเป้าหมายการพัฒนาออกเป็น 4 ระยะ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานของภาครัฐและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม



ภาพที่ 2 วิสัยทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทยในระยะเวลา 20 ปี

เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทยตามวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย 4 ระยะ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ 6 ยุทธศาสตร์ โดยการพัฒนาด้านดิจิทัลสำหรับหน่วยงานภาครัฐ คือ การปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ที่ใช้เป็นกรอบแนวคิด คือ ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล การสร้างและพัฒนาบุคลากรผู้ทำงานให้มีความสามารถในการสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ รวมถึงการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในบุคลากรภาครัฐ ภาคเอกชน ทั้งที่ประกอบอาชีพในสาขาเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรงและทุกสาขาอาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญตามระดับมาตรฐานสากล เพื่อสร้างให้เกิดการจ้างงานที่มีคุณค่าสูงรองรับการพัฒนาประเทศในยุคเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อน



ภาพที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาตามภูมิทัศน์ดิจิทัลของประเทศไทย 4 ระยะ

2.2 แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 มีวิสัยทัศน์ คือ “บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน” มุ่งยกระดับภาครัฐไทยสู่เป้าหมายการให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำ การเพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาคธุรกิจ การสร้างความปลอดภัย ที่เน้นการเปิดเผยข้อมูลแก่ประชาชนโดยไม่ต้องร้องขอและการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และการเป็นภาครัฐที่ปรับตัวทันการณ์ อันจะเป็นพื้นฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของประเทศต่อไป แผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ข้างต้นไว้ 4 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างมูลค่าเพิ่ม อำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่นคล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลมีความเกี่ยวข้องและจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการจากทุกหน่วยงาน ภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและยกระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนของประเทศ จึงไม่ใช่ เป็นเพียงการพัฒนาหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หากแต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงานภาครัฐ ในการพัฒนาและขับเคลื่อนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นรูปธรรม ให้ตอบสนองต่อ ความต้องการของประชาชน และมีมาตรฐานทัดเทียมกับนานาประเทศ



ภาพที่ 4 แผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570

นอกจากนี้ เพื่อให้การดำเนินการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลมีทิศทางที่ชัดเจนและเกิดขึ้นได้จริงในเชิงปฏิบัติ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาในด้านที่มุ่งเน้นสำคัญไว้ทั้งหมด 10 ด้าน ได้แก่ การศึกษา สุขภาพและการแพทย์ ความเหลื่อมล้ำทางสิทธิสวัสดิการประชาชน สิ่งแวดล้อม การเกษตร การท่องเที่ยว และบริการ การส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) แรงงาน การยุติธรรม และการมีส่วนร่วม โปร่งใส และตรวจสอบได้ของประชาชน อีกทั้ง มุ่งส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและมูลค่าของสินค้าและบริการ พร้อมทั้งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก ด้วยการนำความหลากหลายทางชีวภาพและวัฒนธรรมของประเทศไทย มาพัฒนาเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว (Bio-Circular-Green Economy: BCG Economy) โดยเฉพาะด้านการเกษตร สุขภาพและการแพทย์ และการท่องเที่ยวและบริการ เพื่อนำประเทศไปสู่การพัฒนาทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Development) ที่สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมในปัจจุบัน พร้อมส่งต่อทรัพยากรที่สามารถตอบสนองความต้องการของคนรุ่นต่อไป โดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง ทั้งนี้ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลมีความเกี่ยวข้องและจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการจากทุกหน่วยงานภาครัฐที่จำเป็นต้องเร่งพัฒนาและยกระดับหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนของประเทศจึงไม่ใช่เป็นเพียงการพัฒนาหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง หากแต่จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกหน่วยงานภาครัฐ ในการพัฒนาและขับเคลื่อนไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นรูปธรรม ให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และมีมาตรฐานทัดเทียมกับนานาประเทศ

2.3 แผนระดับกระทรวงที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (พ.ศ. 2566 – 2570)

กระทรวง อว. มุ่งเน้นการสานพลังด้านการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อววน.) เพื่อพลิกโฉมประเทศสู่การพัฒนาที่รวดเร็วและยั่งยืน โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

1. การพัฒนาเศรษฐกิจด้วยเศรษฐกิจสร้างคุณค่าและสร้างสรรค์
2. การยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน
3. การพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นแนวหน้า
4. การพัฒนากำลังคนและสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นฐานการขับเคลื่อนประเทศ

แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (พ.ศ. 2566 – 2570) มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยเฉพาะในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการสร้างความสามารถในการแข่งขัน รวมถึงสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (SDGs) ในด้านการศึกษาที่มีคุณภาพ นวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยมีเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จคือการยกระดับขีดความสามารถของประเทศในระดับสากล โดยมีตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญคือ การผลักดันให้อันดับความสามารถทางการแข่งขันด้านการศึกษา (Education) ของไทยขยับขึ้นสู่อันดับที่ 50 และด้านโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Infrastructure) อยู่ที่อันดับที่ 30 ภายในปี 2570 นอกจากนี้ยังมุ่งเพิ่มสัดส่วนมูลค่าการลงทุนวิจัยและพัฒนา (R&D) ต่อ GDP ให้ถึงร้อยละ 1.70 และผลิตกำลังคนที่มีทักษะสูงเพื่อตอบโจทย์อุตสาหกรรมเป้าหมายให้ได้ปีละ 15,000 คน ตั้งแต่ปี 2567 เป็นต้นไป

นอกจากนี้ยัง มุ่งเน้นการปฏิรูปโครงสร้างและกระบวนการงานภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ทันสมัยและยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยมีเป้าหมายสำคัญในการยกระดับดัชนีความสามารถทางการแข่งขันด้านดิจิทัลของไทยในระดับสากล และเพิ่มสัดส่วนกระบวนการงานที่ปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลให้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ภายในปี 2570 ผ่านการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงที่เน้นการเปลี่ยนบทบาทบุคลากรจากผู้สร้างสรรค์นวัตกรรมและเชี่ยวชาญการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อรองรับอุตสาหกรรมแห่งอนาคต ควบคู่ไปกับการบูรณาการฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และข้อมูลเปิด (Open Data) เพื่อสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในการบริหารจัดการทรัพยากรของประเทศอย่างยั่งยืน โดยกระทรวงฯ ได้จัดสรรงบประมาณหลักในการพัฒนากำลังคนและโครงสร้างพื้นฐานด้าน ICT ที่มั่นคงปลอดภัย เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว

2.4 แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนปฏิบัติการดิจิทัลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ พ.ศ. 2566 – 2570 จะมุ่งเน้นการปฏิรูปกระบวนการ และการให้บริการสู่รูปแบบดิจิทัลที่ยืดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และกำหนดวิสัยทัศน์เทคโนโลยีดิจิทัล “กรมวิทยาศาสตร์บริการเป็นองค์กรที่ทันสมัย พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการให้บริการข้อมูล คุณภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้วยบุคลากรที่มีศักยภาพด้านดิจิทัล พร้อมรองรับ การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและตอบโจทย์การบริการอย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย” ประกอบด้วย 7 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : บริหารจัดการยกระดับนโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ยกระดับคุณภาพการใช้ข้อมูลทางเทคโนโลยีดิจิทัลและขับเคลื่อนภารกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : ยกระดับการให้บริการประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การบริหารจัดการรูปแบบดิจิทัล
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 : ยกระดับและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ 7 : ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและให้บริการ

2.4.1 เป้าประสงค์

1. การปฏิรูปกระบวนการและการบริการ มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและขั้นตอน การให้บริการให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการในรูปแบบดิจิทัล
2. การสร้างบริการภาครัฐแบบเบ็ดเสร็จ พัฒนาระบบให้สามารถให้บริการประชาชนแบบ เบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service) ผ่านระบบเชื่อมโยงข้อมูลอัตโนมัติ
3. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างระบบ การบริหารจัดการที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ
4. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มั่นคงปลอดภัย จัดให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่ทันสมัย มั่นคงปลอดภัย และมีเสถียรภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล
5. การบูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูล ยกระดับการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งภายในและภายนอก หน่วยงาน เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์จากข้อมูลร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ
6. การยกระดับสมรรถนะบุคลากร พัฒนาทักษะและความรู้ด้านดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับ ให้มีความพร้อมและสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์และปลอดภัย

2.4.2 กลยุทธ์

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐานและความมั่นคงปลอดภัย มุ่งเน้นการบำรุงรักษาระบบเครือข่ายให้พร้อม ใช้งานอย่างต่อเนื่อง และยกระดับมาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศให้เป็นไปตาม มาตรฐานสากล
2. ด้านการพัฒนาบริการดิจิทัล จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) เพื่อวางแผนกระบวนการตามภารกิจ และพัฒนาระบบ e-Service ที่บูรณาการข้อมูลเพื่อการบริการแบบ เบ็ดเสร็จ
3. ด้านการจัดการข้อมูลอัจฉริยะ พัฒนาคัดลอกข้อมูลด้านโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพ (NQI) และ จัดทำระบบบัญชีข้อมูลหน่วยงาน (Agency Data Catalog) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงยุทธศาสตร์

4. ด้านธรรมาภิบาลและการเปิดเผยข้อมูล ดำเนินการจัดเก็บและจัดการข้อมูลตามหลักธรรมาภิบาล ข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) พร้อมทั้งส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Data) ที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ

5. ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลรายปีที่ครอบคลุมทักษะ 7 ด้าน ตามเกณฑ์ ก.พ. และมุ่งสร้างความตระหนัkd้านกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และความปลอดภัยทางไซเบอร์

6. ด้านการบริหารความเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและรูปแบบการทำงานสู่ระบบดิจิทัล โดยเน้นการสร้างแรงจูงใจและการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

2.5 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ได้จัดทำแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยได้รับความเห็นชอบตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 โดยแบ่งประเภทกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของกลุ่มเป้าหมายออกเป็น 6 กลุ่ม ดังนี้

(1) ผู้บริหารระดับสูง (Executive) เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(2) ผู้อำนวยการกอง (Management) เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กรที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรลงสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตาม ดูแล ให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

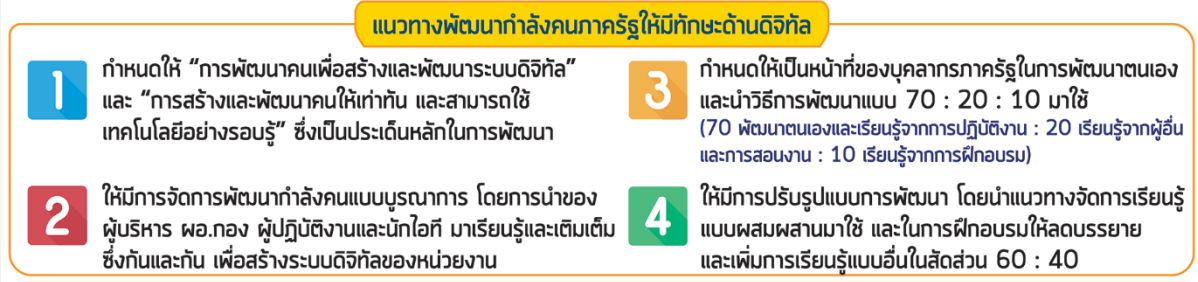
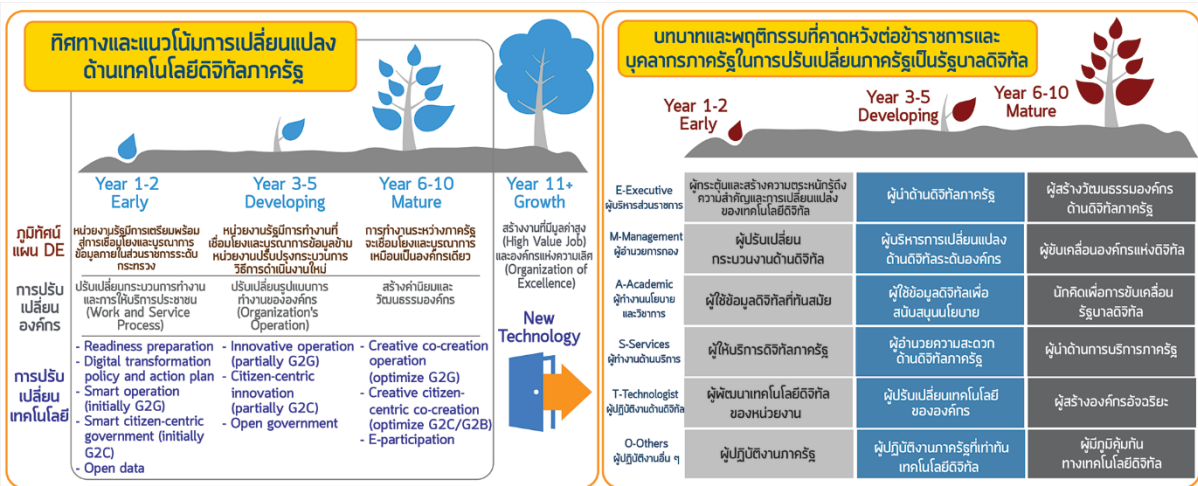
(3) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบายที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการสร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบดิจิทัล

(4) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) เป็นผู้อำนวยการความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถให้บริการให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจ

ให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้างเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

(5) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้

(6) ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล



ภาพที่ 5 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของสำนักงาน ก.พ.

ตารางที่ 4 บทบาทและความสามารถด้านดิจิทัลที่พึงประสงค์ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในแต่ละกลุ่ม

กลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรม	ความรู้และความสามารถ
ผู้บริหารส่วนราชการ (Executive, E)	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้นำด้านดิจิทัล กำหนดนโยบายในการผลักดันให้องคาพยพในหน่วยงานปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน พัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า เพื่อพัฒนางานที่มีคุณภาพสูง (High Value) เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานและภาคส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยระบบดิจิทัล 	<ul style="list-style-type: none"> การกำหนดทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลที่มีการดำเนินงานข้ามหน่วยงาน การกำกับ การวิเคราะห์และการออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กรดิจิทัล กำหนดกรอบและวางกลยุทธ์ในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านดิจิทัล การบริหารจัดการผู้มีส่วนได้เสีย สามารถจัดทำ แก้ไขเพิ่มเติม และยกเลิกกฎหมายเพื่อนำไปสู่การปรับเปลี่ยนได้ ปฏิบัติตามกฎหมาย หลักธรรมาภิบาล และหลักการปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล
ผู้อำนวยการกอง (Management, M)	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัล ที่สร้างบรรยากาศการทำงานในรูปแบบดิจิทัล พัฒนาการทำงานและบริการที่สร้างคุณค่า ร่วมกันระหว่างภาครัฐด้วยกันเอง และภาครัฐต่อประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> การกำหนดทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลที่มีการดำเนินงานข้ามหน่วยงาน การริเริ่มและวางแผนโครงการภายใต้รัฐบาลดิจิทัล ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบ Agile ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อวางแผนและตัดสินใจ ความรู้การเป็นหัวหน้างานที่ดี การสอนงาน และการบริหารผลการปฏิบัติงาน
ผู้ทำงานนโยบายและงานวิชาการ (Academic, A)	<ul style="list-style-type: none"> เป็นนักคิดเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างสรรค์และออกแบบระบบการบริหารจัดการและกระบวนการให้บริการภาครัฐ ที่สร้างคุณค่าระหว่างหน่วยงานและประชาชนได้ 	<ul style="list-style-type: none"> การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตีความและหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ ผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริหารสาธารณะ ปฏิบัติตามข้อตกลง การให้บริการ และกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กร และการกำกับดูแล ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการโครงการ

กลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรม	ความรู้และความสามารถ
<p>ผู้ทำงานด้านบริการ (Services, S)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้นำด้านการบริการภาครัฐที่ร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาการบริการภาครัฐ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าระหว่างภาครัฐ ภาคส่วนอื่น ๆ และประชาชน 	<ul style="list-style-type: none"> • เทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการ และการทำงาน • การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล • ออกแบบนวัตกรรมบริการ • ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ • ความรู้ด้านการจัดการโครงการ • เทคนิคการออกแบบการให้บริการ • ประสบการณ์การบริหารจัดการคุณภาพขององค์กร หรือคุณภาพของกระบวนการหรือการบริการตามมาตรฐาน
<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล (Technologist, T)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้สร้างองค์กรอัจฉริยะที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถคาดการณ์และเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม และรองรับการเปลี่ยนผ่านของเทคโนโลยีในอนาคต • สามารถดูแลบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ พร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> • กำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาองค์กรที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามสายงาน • วางกลยุทธ์ให้บริการสมาร์ตดิจิทัลและนำสู่การปฏิบัติ • สร้างนวัตกรรมบริการที่ใช้การได้และสำเร็จได้ในระยะเวลาสั้น และใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด • ความรู้เกี่ยวกับแนวทาง วิธีการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล • ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Service Security)
<p>ผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ (Others, O)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด ที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และปลอดภัย • มุ่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> • การเข้าถึงและตระหนักด้านดิจิทัล • การใช้งานเครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันเบื้องต้นสำหรับการทำงาน • ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการ และกระบวนการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในแต่ละกลุ่มเป้าหมายมีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังที่แตกต่างกันตามบทบาทภารกิจของตน และระยะการพัฒนาด้านดิจิทัลขององค์กร โดยสำหรับระยะเริ่มต้นปีที่ 1 - 2 จะเป็นการเตรียมความพร้อมขององค์กรและบุคลากรในการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล เช่น การสร้างการรับรู้ การวางแผนนโยบาย ต่าง ๆ เป็นต้น สำหรับระยะกำลังพัฒนา ปีที่ 3 - 5 จะเริ่มปฏิบัติเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กร เช่น การนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม การใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ เป็นต้น และระยะสมบูรณ์ ปีที่ 6 - 10 องค์กรพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในระยะนี้องค์กรจึงเน้นบทบาทไปที่การพัฒนาเพื่อต่อยอด สร้างคุณค่าร่วมกัน และเกิดความอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 5 บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของแต่ละกลุ่มเป้าหมายและระยะการพัฒนา

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ 1 - 2 (Early)	ปีที่ 3 - 5 (Develop)	ปีที่ 6 - 10 (Maturity)
ผู้บริหารระดับสูง (Executive)	<ul style="list-style-type: none"> ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการหรือรองหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกรม โดยมีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้ กำหนดนโยบายและทิศทางองค์กร กำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทภารกิจที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล การทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและแนวทางการให้บริการ ปรับปรุงเทคโนโลยีและเตรียมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ กำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร กระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กรให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัลภาครัฐ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่สนับสนุนนวัตกรรมเพื่อการพัฒนางานภาครัฐที่มีมูลค่าสูงขึ้น พัฒนาการทำงานและการบริการภาครัฐที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่าง

กลุ่มเป้าหมาย	ค่านิยมกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ 1 – 2 (Early)	ปีที่ 3 – 5 (Develop)	ปีที่ 6 – 10 (Maturity)
		<p>ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐ ที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ เป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม เป็นผู้ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ กำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กร รวมทั้งสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ 	<p>ภาครัฐกับประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการเชื่อมโยงและบูรณาการภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว เป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
ผู้อำนวยการกอง (Management)	<ul style="list-style-type: none"> ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกองหรือผู้ดำรงตำแหน่ง 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนการงานด้านดิจิทัลในกระบวนการ 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรแห่งดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย	ค่านิยมกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ 1 – 2 (Early)	ปีที่ 3 – 5 (Develop)	ปีที่ 6 – 10 (Maturity)
	<p>ประเภทอำนาจการหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า โดยมีหน้าที่รับผิดชอบดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> • นำนโยบายจากฝ่ายบริหารไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม • ควบคุมกำกับการทำงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์ 	<p>ทำงานหรือการให้บริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • นำนโยบายและทิศทางองค์กรจากผู้บริหารระดับสูงมากำหนดเป็นแนวทางและแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน • ทบทวนและพัฒนากระบวนการหรือวิธีการทำงานหรือการบริการให้สามารถรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน • มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ 	<p>ด้านดิจิทัลระดับองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> • สื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติพร้อมทั้งสั่งการ • กำหนดแนวทางวางแผนกำกับ ติดตามดูแลให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กรให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล • มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม • สนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับ 	<ul style="list-style-type: none"> • สนับสนุนการปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างบรรยากาศการทำงานในรูปแบบดิจิทัลที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภาครัฐที่มีมูลค่าสูงขึ้น • พัฒนาการบริการภาครัฐที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และภาครัฐกับประชาชน • มีการเชื่อมโยงและบูรณาการภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว • เป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็ม

กลุ่มเป้าหมาย	ค่านิยมกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ 1 – 2 (Early)	ปีที่ 3 – 5 (Develop)	ปีที่ 6 – 10 (Maturity)
			ประชาชน อย่างเป็น ระบบ <ul style="list-style-type: none"> • เป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม • เป็นผู้ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจ กำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กร 	รูปแบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ในทางวิชาการ โดยมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ • จัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรการ มาตรฐาน กฎเกณฑ์ หลักปฏิบัติ หรือจัดทำร่างงบประมาณ • งานด้านการศึกษา ค้นคว้า วิจัย หรือจัดทำผลงานทางวิชาการ • งานให้คำปรึกษา 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย • วิเคราะห์และใช้ข้อมูล รวมถึงเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการนำเสนอทางเลือกเชิงนโยบาย กำหนดแผนงาน โครงการ และข้อเสนอทางวิชาการที่สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์องค์กร • มีความเข้าใจระบบข้อมูล สามารถจัดเก็บข้อมูลให้อยู่ใน 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย • คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นนักคิดเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล • คิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อต่อยอดและสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนาและสร้างงานภาครัฐที่มีคุณค่าสูง • สามารถสร้างสรรค์และออกแบบระบบการ

กลุ่มเป้าหมาย	ค่านิยมกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ 1 – 2 (Early)	ปีที่ 3 – 5 (Develop)	ปีที่ 6 – 10 (Maturity)
		รูปแบบที่สามารถนำมาแลกเปลี่ยนหรือเรียกใช้ได้อย่างสะดวก	<ul style="list-style-type: none"> • สามารถระบุความต้องการสร้างสรรค์และออกแบบ • สร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ • เป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบดิจิทัล 	<p>บริหารจัดการกระบวนการระบบการให้บริการที่สนับสนุนการพัฒนาการทำงานภาครัฐที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีการเชื่อมโยงและบูรณาการภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว • เป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการ เพื่อการให้บริการช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการทุกภาค 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ • ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการให้ความช่วยเหลือ 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้นำด้านการบริการภาครัฐ • ร่วมสร้างสรรค์และ

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ 1 – 2 (Early)	ปีที่ 3 – 5 (Develop)	ปีที่ 6 – 10 (Maturity)
	ส่วน โดยจะเป็นงานที่ใช้ความรู้ทางวิชาการเพื่อปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ได้	<p>หรืออำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หรือผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ทั้งที่เป็นบริการหลักของหน่วยงาน และการบริการของหน่วยงานอื่นที่มีการเชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • สามารถให้ข้อคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพการบริการที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ 	<ul style="list-style-type: none"> • สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัลที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน • สามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ • สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบ • ปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง • สนับสนุนการสร้าง ความเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงานระหว่างหน่วยงาน 	<p>พัฒนาการบริการภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างภาครัฐด้วยกันเอง และภาครัฐกับประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> • มีการเชื่อมโยงและบูรณาการบริการภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว ไม่ถูกจำกัดด้วยเวลา สถานที่ และภาษา • มีความโปร่งใสเป็นธรรม และเปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย	ค่านิยมกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ 1 – 2 (Early)	ปีที่ 3 – 5 (Develop)	ปีที่ 6 – 10 (Maturity)
			ภาครัฐ และ ระหว่าง ภาครัฐกับ ประชาชนใน รูปแบบดิจิทัล <ul style="list-style-type: none"> • การเป็น รัฐบาลที่เปิด ให้ประชาชน เข้ามามีส่วน ร่วม 	
ผู้ปฏิบัติงาน เฉพาะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล (Technology)	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ที่ปฏิบัติงานด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่ง ดำรงตำแหน่ง นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ เจ้า พนักงานเครื่อง คอมพิวเตอร์ หรือ ตำแหน่งในสายงาน อื่น หรือประเภทอื่น ที่ได้รับมอบหมายให้ ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้เชิงเทคนิค เกี่ยวกับเทคโนโลยี ดิจิทัล 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้พัฒนา เทคโนโลยีดิจิทัล ของหน่วยงาน • บริหารโครงการ หรือเลือก เทคโนโลยีที่ เหมาะสมมา พัฒนา แพลตฟอร์มการ บริหารจัดการ ภายในองค์กร และการ จัดบริการของรัฐ เพื่อรองรับการ ปรับเปลี่ยน กระบวนการ ทำงาน การ บริหารจัดการ และรูปแบบการ ให้บริการให้อยู่ใน รูปแบบดิจิทัลที่ สามารถเชื่อมโยง ข้อมูลการทำงาน และการให้บริการ ระหว่าง 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้ ปรับเปลี่ยน เทคโนโลยี ขององค์กร • บริหาร โครงการ หรือ เลือก เทคโนโลยีที่ เหมาะสมมา สร้างสรรค์ และออกแบบ ระบบ อัจฉริยะให้แก่ หน่วยงาน • ดูแลและ บำรุงรักษา ระบบให้มี ความมั่นคง ปลอดภัย มี เสถียรภาพ และอยู่ใน สภาพพร้อมใช้ งานอย่าง ต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นผู้สร้าง องค์กร อัจฉริยะ • มีความรอบรู้ เกี่ยวกับการ เปลี่ยนแปลง ของเทคโนโลยี สามารถ คาดการณ์ และเลือก เทคโนโลยีที่ เหมาะสมกับ บริบทของ องค์กร และ รองรับการ เปลี่ยนผ่าน เทคโนโลยีใน อนาคตเพื่อ การสร้างงาน ภาครัฐที่มี มูลค่าสูงขึ้น • การพัฒนา ภาครัฐเป็น องค์กรแห่ง นวัตกรรม

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ 1 – 2 (Early)	ปีที่ 3 – 5 (Develop)	ปีที่ 6 – 10 (Maturity)
		<p>หน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ดูแลบำรุงรักษา ระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง • พัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ 	<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการของภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย • สร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ 	<ul style="list-style-type: none"> • มีการเชื่อมโยงและบูรณาการหน่วยงานต่างๆ เสมือนเป็นองค์กรเดียว มีการบริการที่ทันสมัย ไม่จำกัดด้วยเวลา สถานที่ และภาษา • เป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ • ดูแลบำรุงรักษา ระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มเป้าหมาย	ค่านิยมกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ 1 – 2 (Early)	ปีที่ 3 – 5 (Develop)	ปีที่ 6 – 10 (Maturity)
			<ul style="list-style-type: none"> เป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม 	
ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)	<ul style="list-style-type: none"> ผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่ไม่สามารถจัดอยู่ใน 6 กลุ่มข้างต้น หรือผู้ปฏิบัติงานที่อาศัยทักษะและฝีมือเฉพาะด้านต่าง ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ ตระหนักรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล มีความรู้ความเข้าใจ และเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย เป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้ มุ่งพัฒนาตนเองให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ 	<ul style="list-style-type: none"> เป็นผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย รู้รอบและเท่าทันเทคโนโลยี ใฝ่เรียนรู้ มุ่งพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาและบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ในการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริมและพัฒนา 5 มิติการเรียนรู้ 7 กลุ่มทักษะ ดังนี้

ตารางที่ 6 ทักษะดิจิทัล 7 กลุ่มทักษะสำหรับการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ

दान	เป้าหมายการเรียนรู้	กลุ่มทักษะ	รายละเอียดกลุ่มทักษะ
1	รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น	กลุ่มทักษะที่ 1. ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy, DLIT)	นำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนางานองค์กร ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ
2	เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน	กลุ่มทักษะที่ 2. ด้านการควบคุมกำกับและการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance, DG)*	สื่อสาร ถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจด้านนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงแนวทางการทำงานให้ดีขึ้น
3	ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา	กลุ่มทักษะที่ 3. ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology, DT)	คัดสรร เลือก หรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือกระบวนการดำเนินงานและการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล
		กลุ่มทักษะที่ 4. ด้านความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design, DS)	ออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการให้บริการ โดยคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการ เพิ่มความรวดเร็ว และลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมายกระดับคุณภาพงานบริการ
4	ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการ และนำองค์กร	กลุ่มทักษะที่ 5. ด้านการจัดการโครงการและการบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management, SPM)	กำหนดนโยบายและทิศทางเพื่อพัฒนางานองค์กรดิจิทัล ออกแบบองค์กรและจัดเตรียมทรัพยากรสำหรับองค์กรดิจิทัล รวมถึงการริเริ่มวางแผน บริหาร ติดตาม และประเมินโครงการ เพื่อการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

दान	เป้าหมายการเรียนรู้	กลุ่มทักษะ	รายละเอียดกลุ่มทักษะ
		กลุ่มทักษะที่ 6. ความสามารถด้านผู้นำ ดิจิทัล (Digital Leadership, DL)	มีภาวะผู้นำองค์กรดิจิทัลในมิติของ การทำงานเป็นทีม การบริหารทีมที่มี คุณภาพ การตัดสินใจอย่างมีคุณภาพ การสื่อสาร การจูงใจและการเจรจา ต่อรอง การกระตุ้นการเรียนรู้ การ เป็นแบบอย่าง (Role Model) และ การพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากร เพื่อมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล
5	ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลงและ สร้างสรรค์	กลุ่มทักษะที่ 7. ความสามารถด้านการ ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ด้านดิจิทัล (Digital Transformation, DTR)	ขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัล ทั้งในมิติของ การสร้างและบริหารการเปลี่ยนแปลง องค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล การสร้าง วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การสื่อสาร องค์กร และการสร้างแนวร่วมและการ มีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

หมายเหตุ *กลุ่มทักษะดานที่ 1 และ 2 เป็นกลุ่มทักษะพื้นฐานที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา

โดยมีแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรในองค์กรแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ตารางที่ 7 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในแต่ละกลุ่มเป้าหมายภายในองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย	ทักษะที่คาดหวัง		
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ระยะที่ 3
ผู้บริหารระดับสูง (Executive)	<ul style="list-style-type: none"> องค์ความรู้ / ทักษะ การกำหนดทิศทาง เป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์ด้าน ดิจิทัล เทคนิคการ ออกแบบ กระบวนการ การบริหารจัดการสู่ การเป็นองค์กร ดิจิทัล การประยุกต์ใช้ เครื่องมือดิจิทัลเพื่อ การทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ทักษะเชิงบริหาร และการใช้ข้อมูล การเข้าใจและกำกับ การใช้ สถาปัตยกรรม องค์กร การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อตีความและ ตัดสินใจ 	<ul style="list-style-type: none"> สมรรถนะขั้นสูง ความสามารถในการ วิเคราะห์ปัญหาและ อุปสรรคจากการเป็น องค์กรดิจิทัล เพื่อการ วางแผนพัฒนาในระยะ ต่อไป
ผู้อำนวยการกอง (Management)	<ul style="list-style-type: none"> องค์ความรู้ / ทักษะ การออกแบบองค์กร ดิจิทัล เทคนิคการ 	<ul style="list-style-type: none"> ทักษะเชิงบริหาร การริเริ่ม วางแผน และทบทวน 	<ul style="list-style-type: none"> สมรรถนะขั้นสูงการ บริหารความเสี่ยง ด้านดิจิทัลการ

กลุ่มเป้าหมาย	ทักษะที่คาดหวัง		
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ระยะที่ 3
	<p>ออกแบบกระบวนการ</p> <ul style="list-style-type: none"> • การเข้าใจและกำกับการใช้สถาปัตยกรรมองค์กร • การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน 	<p>โครงการภายใต้รัฐบาลดิจิทัล</p> <ul style="list-style-type: none"> • การบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล • การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อตีความและตัดสินใจ • ความรู้ด้านการพัฒนาแผนบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยและความต่อเนื่องของการให้บริการแบบดิจิทัล 	<p>เปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยี</p>
<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • องค์ความรู้ / ทักษะการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมดิจิทัล • การออกแบบองค์กรดิจิทัล • การใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน • การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • ทักษะการใช้ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตีความและตัดสินใจ • การผลิตชุดข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ • การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน • การใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการประสิทธิภาพการให้บริการและการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • สมรรถนะขั้นสูงการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลโดยใช้เทคโนโลยีการออกแบบนวัตกรรมบริการ
<p>ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการ (Service)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • องค์ความรู้ / ทักษะการออกแบบกระบวนการ • การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมดิจิทัล 	<ul style="list-style-type: none"> • ทักษะด้านการบริการ การออกแบบนวัตกรรมบริการ การใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> • สมรรถนะขั้นสูงการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตีความและตัดสินใจ • การออกแบบองค์กรดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย	ทักษะที่คาดหวัง		
	ระยะที่ 1	ระยะที่ 2	ระยะที่ 3
	<ul style="list-style-type: none"> • การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน • การใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • การให้บริการและการทำงาน • การผลิตชุดข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ • การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน 	
ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist)	<ul style="list-style-type: none"> • องค์กรความรู้ / ทักษะการออกแบบองค์กรดิจิทัล • การให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัล • การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน • การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตีความและตัดสินใจ • การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • ทักษะขั้นประยุกต์การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน • การออกแบบนวัตกรรมบริการ • การใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการประสิทธิภาพการให้บริการและการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • สมรรถนะเชิงเทคนิคขั้นสูง • การจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร • การพัฒนาซอฟต์แวร์ให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง • การบริหารความเสี่ยงด้านดิจิทัล
ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)	<ul style="list-style-type: none"> • องค์กรความรู้พื้นฐานความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล • ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานอย่างเหมาะสมและปลอดภัย 	<ul style="list-style-type: none"> • ทักษะการปรับตัวความรู้ ความเข้าใจและการเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี • ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ 	<ul style="list-style-type: none"> • สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด • การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนางานได้อย่างเหมาะสมปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ

ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล กำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกระดับในการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาแบบ 70:20:10 มาใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยประกอบด้วย การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงและการเรียนรู้ด้วยตนเอง ร้อยละ 70 การเรียนรู้จากผู้อื่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการสอนงานร้อยละ 20 และการเรียนรู้จากการฝึกอบรมร้อยละ 10

ทั้งนี้ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อให้มีความรู้เท่าทัน สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยนำบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง มาใช้เป็นเป้าหมายในการกำหนดแผนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงเวลา บนพื้นฐานแนวคิดการเรียนรู้และพัฒนาแบบ 70:20:10

1. การเรียนรู้แบบ 10% (Classroom) เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่เป็นทางการ ซึ่งมีการกำหนดรูปแบบการเรียนรู้แบบเฉพาะเจาะจง ทั้งในด้านเนื้อหา ระยะเวลา และสื่อการเรียนการสอนไว้ล่วงหน้าอย่างชัดเจน ซึ่งจะทำให้ผู้เรียนเห็นภาพรวมของประเด็น ทักษะที่คาดหวัง และรับรู้ถึงหลักการขั้นพื้นฐานและความสำคัญของทักษะที่คาดหวังดังกล่าวอันจะเป็นทุนทางความรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเมื่อถึงขั้นตอนของการลงมือปฏิบัติ ทั้งนี้ รูปแบบการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดเฉพาะการเรียนในห้องเรียนหรือห้องอบรมเท่านั้น แต่ยังสามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาอำนวยความสะดวกและประหยัดงบประมาณการจัดอบรมขององค์กรได้สำหรับเนื้อหาบางประเด็น เช่น กลุ่มความรู้พื้นฐานสามารถใช้ระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (E-learning) หรือกลุ่มความรู้ที่เป็นการแนะนำและสาธิต สามารถใช้สื่อประเภทวิดีโอที่พร้อมภาพได้ชัดเจน เป็นต้น

2. การเรียนรู้แบบ 20% (External-advice) เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยความเชี่ยวชาญทางด้านทักษะด้านดิจิทัลของผู้เชี่ยวชาญผ่านการพูดคุย แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็น การเรียนรู้รูปแบบนี้เป็น การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการและไม่จำกัดเวลา สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ โดยต้องอาศัยการมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ให้การเรียนรู้และผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและความพร้อมที่จะเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนระหว่างกัน ด้วยเหตุนี้ การเรียนรู้ในรูปแบบ External-advice จึงจำเป็นต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญในประเด็นความคาดหวังนั้น ๆ ที่ไม่ได้มีเพียงทักษะทางดิจิทัล แต่ยังมีประสบการณ์และความสามารถในการเป็นผู้สอนงานได้ ในส่วนนี้ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีที่ปรึกษาที่จะคอยสนับสนุนในฐานะ Coach/Mentor/Consultant/Specialist ตลอดระยะการพัฒนาบุคลากรตามแผน ซึ่งที่ปรึกษาดังกล่าวจะมีความสำคัญมากต่อการสนับสนุนในช่วงการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ (70%)

3. การเรียนรู้แบบ 70% (Self-improvement) เป็นการเรียนรู้ที่บุคลากรได้ทำงานที่เป็นแกนหลักของตนเอง และเรียนรู้จากการศึกษา จากประสบการณ์การทำงาน หรือจากแหล่งการเรียนรู้อื่น ๆ ความรู้ที่จะเกิดขึ้นนั้นจึงเป็นความรู้ที่เกิดจากประสบการณ์ การลงมือปฏิบัติงานจริง ซึ่งเป็นการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ ไม่มีโครงสร้างและรูปแบบที่แน่นอน แต่มุ่งเน้นการเรียนรู้จากการมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนในองค์กรหรือผู้เกี่ยวข้องจากการปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ตารางที่ 8 ตัวอย่างวิธีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภายในองค์กร

วิธีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรตามการเรียนรู้แบบ 10%	
วิธีการพัฒนา	รายละเอียด
การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning)	<p>เป็นการเรียนรู้ทักษะที่คาดหวังบางทักษะที่สามารถเรียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์และการอ่านหนังสือ บทความ งานวิจัย คู่มือต่าง ๆ ได้ โดยผู้เรียนสามารถเรียนรู้ทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ</p> <p>การเรียนรู้แบบเป็นทางการ หมายถึงการเรียนผ่านหลักสูตรการเรียนการสอนออนไลน์ที่มีการประเมินผลและได้รับการรับรองอย่างเป็นรูปธรรม เช่น หลักสูตร e-learning ของ กพร. ผ่านทาง www.ocsc.go.th และ หลักสูตร e-learning ของ สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัลผ่านทาง https://tdga.dga.or.th/ หรือหลักสูตรต่าง ๆ ของ มหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ คือการเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะด้วยตนเองตามอัธยาศัยโดยไม่ต้องมีการรายงานผล แต่จะมีประโยชน์ต่อผู้เรียนในการพัฒนาตนเองให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวังอย่างรวดเร็ว</p>
การฝึกอบรม (Classroom Training)	เป็นการเรียนรู้ในหลักสูตรที่มีการกำหนดเนื้อหาหลักสูตร ระยะเวลาไว้อย่างชัดเจน
วิธีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรตามการเรียนรู้แบบ 20%	
การสอนงาน (Coaching)	เป็นการสอนเพื่อจุดประกายให้เกิดการเรียนรู้และทัศนคติที่ดีต่องานดิจิทัล โดยมีทั้งการสอนในรูปแบบดั้งเดิม ที่เน้นอธิบายหลักการ กระบวนการ ขั้นตอน การปฏิบัติอย่างละเอียด ควบคู่ไปกับการตั้งคำถาม ปลายเปิดเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ความคิดและแสดงความคิดเห็นของตนเอง
การเป็นที่ปรึกษา (Mentoring and Feedback)	เป็นการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะที่คาดหวัง ทั้งการแนะนำ แสดงความเห็น ชี้ให้เห็นในสิ่งที่ทำได้ดี หรือสิ่งที่ควรพัฒนา (Performance Feedback)
การเป็นที่ปรึกษา (Consultant/Specialist)	เป็นการสอนผ่านการแนะนำ ให้คำปรึกษาในประเด็นที่เป็นปัญหาของบุคลากรระหว่างการพัฒนาทักษะและการปฏิบัติงาน

วิธีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรตามการเรียนรู้แบบ 70%	
การติดตามแม่แบบ (Job Shadow)	เป็นการเรียนรู้โดยอาศัยประสบการณ์ของผู้อื่นเป็นต้นแบบ (Role Model) เป็นการศึกษา จากบุคคลที่เป็นนักปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับหรือประสบความสำเร็จในประเด็นทักษะที่คาดหวังในการพัฒนา
การมอบหมายงานพิเศษ (Job Assignment)	เป็นการมอบหมายงานพิเศษที่เกี่ยวข้องกับทักษะที่คาดหวัง ซึ่งจะเป็นงานที่ท้าทายและไม่เคยทำมาก่อน แต่อยู่ภายใต้กรอบภารกิจขององค์กร อันจะเป็นการเพิ่มคุณค่างาน ไม่ใช่การเพิ่มปริมาณงาน
การมอบหมายโครงการพิเศษ (Project Assignment)	เป็นการมอบหมายโครงการพิเศษที่นอกเหนือจากงานหรือโครงการประจำ ซึ่งจะเหมาะกับกลุ่มที่มีศักยภาพสูง และเน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม
การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)	เป็นการเรียนรู้แนวทางปฏิบัติ ขั้นตอนการทำงาน ขององค์กรที่เป็น Best Practice ในภารกิจที่ต้องการพัฒนาและนำมาประยุกต์ใช้ การดูตัวอย่างจากหน่วยงานอื่น จะทำให้บุคลากรได้เห็นภาพรวมของการขับเคลื่อนการเป็นองค์กรดิจิทัลทั้งหมดแล้ว เข้าใจในความสำเร็จตลอดจนบทบาทการทำงานของตนเองภายใต้องค์กรดิจิทัล
การฝึกปฏิบัติงานจริง (On-the-Job Training)	การเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงในสถานที่ทำงานของตนเอง ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและจดจำได้มากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น การลงมือปฏิบัติจริงจะทำให้ผู้เรียนได้รับรู้ถึงปัญหา และคิดวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยการนำองค์ความรู้มาใช้ นอกจากนี้ การปฏิบัติจริงยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในการนำทักษะด้านดิจิทัลที่ได้เรียนรู้มาใช้พัฒนาการทำงานภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็งานในหน้าที่ของตนเองหรือการพัฒนา ร่วมกับทีมและบุคลากรในองค์กร ถือเป็น การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในที่ทำงาน

วิธีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรตามการเรียนรู้แบบ 70%	
การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	เป็นการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจต่อกระบวนการทำงานและสามารถมองภาพความเชื่อมโยงของการเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างครอบคลุม การเรียนรู้แบบหมุนเวียนงานเช่นนี้เหมาะสำหรับบุคลากรกลุ่มที่ทำงานที่มีความเชื่อมโยงระบบดิจิทัลภายในองค์กร และกลุ่มสนับสนุนและพัฒนาทางด้านดิจิทัล เช่น เจ้าหน้าที่ศูนย์เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความเข้าใจกลุ่มผู้รับบริการและสามารถคิดค้นนวัตกรรมหรือเครื่องมือ หรือรูปแบบการทำงานใหม่ ๆ ที่เป็นการนำดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ได้ดียิ่งขึ้น
ทดสอบนโยบายและนวัตกรรมเชิงนโยบายใหม่ ๆ (Policy Testing)	ในช่วงการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลนั้น มีกระบวนการมากมายที่จำเป็นต้องได้รับการปรับเปลี่ยนตามแผนที่กำหนดไว้ ในส่วนนี้เองผู้บังคับบัญชาสามารถหยิบนโยบาย หรือแผนการที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของตนมาเป็นบทเรียน ควบคู่ไปกับการทดสอบนโยบายดังกล่าว อาทิ Policy Sandbox / Pilot Projects / Pilot Areas / Model and Simulation เป็นต้น

2.6 การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงและความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

จากการศึกษานโยบายและแผนระดับต่าง ๆ ทั้งระดับชาติ ระดับรัฐบาลดิจิทัล ระดับกระทรวง และระดับหน่วยงาน ตลอดจนแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ พบว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับ “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล” ในฐานะกลไกหลักในการขับเคลื่อนประเทศสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ระดับยุทธศาสตร์ชาติและแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศให้มุ่งสู่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะที่สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ขณะที่นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้เน้นย้ำการพัฒนากำลังคนดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการสร้าง การพัฒนา และการยกระดับทักษะของบุคลากรในทุกภาคส่วน

ระดับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ได้กำหนดเป้าหมายให้ภาครัฐสามารถให้บริการในรูปแบบดิจิทัลอย่างครบวงจร ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลทั้งในเชิงการใช้งาน (Digital Literacy) การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy) และการพัฒนาเทคโนโลยี (Digital Skill) รวมถึงทักษะด้านการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของภาครัฐ

ระดับกระทรวงและหน่วยงาน ได้มีการกำหนดแผนปฏิบัติราชการและแผนปฏิบัติการดิจิทัลที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการให้บริการประชาชน ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่

นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่จัดทำ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน กพ.) ได้กำหนดกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม ตั้งแต่ผู้บริหารจนถึงผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้มีความสอดคล้องกับบทบาทและระดับความรับผิดชอบ

จากการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถสรุปความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลของกรมวิทยาศาสตร์บริการได้ ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ
2. บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีทักษะที่หลากหลาย ทั้งด้านการใช้งานเทคโนโลยี ความรู้ความเข้าใจด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ การวิเคราะห์ข้อมูล และการประยุกต์ใช้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน
3. การกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรต้องสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละกลุ่มบุคลากร และเชื่อมโยงกับภารกิจหลักของหน่วยงาน
4. การพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลควรควบคู่กับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้เกิดการนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. หน่วยงานจำเป็นต้องมีกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ชัดเจน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาติดตาม และประเมินผลบุคลากร

ดังนั้น การจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการจึงต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการนโยบายและแผนในทุกระดับ โดยมุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

บทที่ 3

การวิเคราะห์สถานภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

วิเคราะห์ PESTEL Analysis โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร

3.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

1) ด้านการเมือง (Political) โลกได้เปลี่ยนจากการที่สหรัฐอเมริกาครองความเป็นมหาอำนาจเพียงหนึ่งเดียวมายาวนาน กลายเป็นโลกหลายขั้วอำนาจจากประเทศมหาอำนาจระดับภูมิภาคต่าง ๆ ที่ขึ้นมา มีบทบาทสำคัญ อาทิ จีน รัสเซีย และอินเดีย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้ประเทศไทยต้องเร่งปรับยุทธศาสตร์ด้านต่างประเทศ ต้องหามาตรการจูงใจที่เหมาะสมมาดึงดูดการลงทุนให้เข้ามาในประเทศไทย ประกอบกับเสถียรภาพและความไม่มั่นคงของการเมืองภายในประเทศ ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาและขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรภาครัฐ

2) ด้านเศรษฐกิจ (Economic) แนวโน้มเศรษฐกิจโลกยังมีความไม่แน่นอนและมีความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา มีการเปลี่ยนขั้วทางเศรษฐกิจในระดับโลกและในระดับภูมิภาค ให้ความสำคัญกับภูมิภาคเอเชียในฐานะศูนย์กลางพลังอำนาจทางเศรษฐกิจ แต่ในขณะเดียวกันก็จะนำไปสู่การรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในรูปแบบใหม่เพื่อสร้างอำนาจการต่อรอง ทำให้แนวโน้มการแข่งขันในเวทีโลกจะรุนแรงมากขึ้น ส่งผลทำให้ต้องมีการปรับยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการประเทศเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยหลุดพ้นจากกับดักของการเป็นประเทศรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) สามารถยกระดับเพื่อแข่งขันกับประเทศที่มีระดับการพัฒนาที่สูงกว่า ด้วยการพัฒนาและใช้เทคโนโลยีขั้นสูงและการสร้างมูลค่าเพิ่มจากนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ทำให้องค์กรมีความจำเป็นต้องวางนโยบาย แนวทางการดำเนินงาน และขีดความสามารถให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เกิดเสถียรภาพและการเติบโตอย่างเหมาะสม

3) ด้านสังคม (Social) สถานภาพด้านสังคม สังคมไทยได้เข้าสู่ “สังคมผู้สูงอายุ” ตั้งแต่ พ.ศ. 2552 โดยมีประชากรที่มีอายุ 65 ปีขึ้นไปร้อยละ 10 หรือมากกว่า 7 ล้านคน และมีการคาดการณ์ไว้ว่าในปี พ.ศ. 2564 สัดส่วนของจำนวนผู้สูงอายุจะเพิ่มขึ้นไปถึงร้อยละ 20-30 อาจเป็นโอกาสในการพัฒนาธุรกิจ สินค้า และนวัตกรรมสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการจ้างงานกลุ่มที่มีทักษะในการดูแลผู้สูงอายุ แต่ก็อาจเป็นความเสี่ยงเนื่องจากการลดลงของกำลังแรงงานในประเทศ โดยเฉพาะกำลังคนที่มีขีดความสามารถ และมีศักยภาพสูง นอกจากนี้ยังอาจทำให้ภาครัฐเผชิญกับแนวโน้มภาระด้านงบประมาณที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากค่าใช้จ่ายด้านการจัดบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข บำเหน็จบำนาญ และสวัสดิการสังคมในรูปแบบอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจจำเป็นต้องมีการปรับบทบาทและวิธีการทำงานของภาครัฐ เนื่องจากหน่วยงานของรัฐอาจไม่ใช่องค์กรหลักเพียงองค์กรเดียวในการรับมือกับปัญหาด้านสังคม โดยโครงสร้างและระบบการทำงานและขีดความสามารถของกำลังคนภาครัฐจะต้องเอื้อต่อการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรไม่แสวงหากำไร

4) ด้านเทคโนโลยี (Technology) การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีอย่างฉับพลันส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐอย่างลึกซึ้งและกว้างขวาง โดยจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญให้ภาครัฐต้องปรับโฉมโครงสร้างองค์กร พัฒนาระบบงาน และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานด้วยการนำเทคโนโลยีมาใช้แทนกำลังคนมากขึ้น ในขณะเดียวกัน เทคโนโลยีจะส่งผลทำให้รูปแบบความสัมพันธ์ของประชาชนผู้รับบริการและหน่วยงานภาครัฐเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จากเดิมที่การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเน้นการยึดกฎระเบียบ งานเอกสาร และกระบวนการที่ยืดยาว มีความล่าช้า เจ้าหน้าที่ของรัฐห่างไกล และไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้รับบริการ จะถูกแทนที่ด้วยรูปแบบความสัมพันธ์และการให้บริการที่เน้นความรวดเร็ว (Rapid) เป็นส่วนตัว (Personalized) ผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ (Electronics) เนื่องจากประชาชนผู้รับบริการจะมีข้อมูลและใช้ข้อมูลร่วมกับภาครัฐอย่างเปิดเผยแบบที่ไม่เคยเป็นมาก่อน รวมทั้งจะมีความคาดหวังให้ภาครัฐและระบบราชการต้องจัดบริการที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม ทำให้องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้าง ระบบงาน และขีดความสามารถของกำลังคน เพื่อให้สามารถรองรับรูปแบบการจัดทำและบริการสาธารณะโดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

5) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติที่มีความผันผวนรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของผู้นคน อาทิ ก่อให้เกิดปัญหาน้ำท่วม ภัยแล้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมทุกมิติ ในขณะเดียวกัน เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals) เป็นปัจจัยสำคัญที่รัฐบาลต้องนำมาพิจารณากำหนดนโยบายและทิศทางการพัฒนา รักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากรธรรมชาติ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด นอกจากนี้ ข้อตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการลดก๊าซเรือนกระจก ถือเป็นพันธสัญญาที่ชาติต่าง ๆ ซึ่งให้สัตยาบันจะต้องพยายามขับเคลื่อนให้บรรลุผล และยังเกี่ยวข้องกับการเงินในการกำหนดมาตรฐานสินค้าในการค้าระหว่างประเทศ ถือเป็นโอกาสขององค์กรที่จะพัฒนาระบบและกลไกการดำเนินงานให้สามารถบูรณาการการบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นแรงขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการต้องเป็นไปตามข้อกำหนดและมาตรฐานสากล เพิ่มคุณภาพของการบริหารจัดการและการบริการประชาชนได้อีกทางหนึ่งด้วย

6) ด้านกฎหมาย (Legal) ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐมีการให้บริการภาครัฐทางอิเล็กทรอนิกส์ หรือที่เรียกว่า e-Service รวมถึงมีการจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์มากขึ้น ข้อมูลสำคัญหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนและการบริหารราชการ ถูกจัดเก็บและประมวลผลในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ พระราชกฤษฎีกากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ พ.ศ. 2549 ซึ่งเป็นกฎหมายลำดับรองภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 มาตรา 35 ได้กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐที่มีการทำธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ ต้องจัดทำแนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลในระบบสารสนเทศ แนวนโยบายและแนวปฏิบัติในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้การดำเนินการใด ๆ ด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์มีความมั่นคงปลอดภัยและเชื่อถือได้ และให้ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์นั้นมีผลตามกฎหมายว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ ดังนั้น ต้องเร่งปฏิรูปองค์กรในด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อตอบโจทย์ความท้าทายและโอกาสให้รวดเร็ว พลิกโฉมการบริหารจัดการและการบริการ

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกทั้ง 6 มิติ (PESTEL) พบว่ากรมวิทยาศาสตร์บริการกำลังดำเนินงานอยู่ท่ามกลาง ทำให้ให้องค์กรต้องเร่งปฏิรูปกฎหมายและระบบการทำงานเข้าสู่รูปแบบดิจิทัล (e-Service) อย่างเต็มตัว เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศภายใต้บริบทของ สังคมผู้สูงอายุ และ พันธสัญญาด้านสิ่งแวดล้อมระดับโลก (SDGs) นัยสำคัญของการเปลี่ยนแปลงนี้ชี้ให้เห็นว่าความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรจะขึ้นอยู่กับ ความคล่องตัว (Agility) ในการปรับปรุงโครงสร้างทางกฎหมายและเทคโนโลยี ควบคู่ไปกับการยกระดับสมรรถนะบุคลากรให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มจากนวัตกรรม เพื่อเปลี่ยนผ่านบทบาทของกรมฯ จากหน่วยงานสนับสนุนการปฏิบัติราชการแบบเดิม สู่การเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลอย่างยั่งยืน

ตารางที่ 9 มิติการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

มิติการวิเคราะห์	ประเด็นสำคัญและผลกระทบ	ทักษะดิจิทัลที่ต้องเร่งพัฒนา (Target Skills)
1. การเมือง (Political)	นโยบาย "Go Cloud First" และรัฐบาลดิจิทัลเชิงรุก เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพการบริการประชาชนตามยุทธศาสตร์ชาติ	ทักษะการบริหารจัดการโครงการดิจิทัล (Digital Project Management) และการทำงานบนระบบ Cloud
2. เศรษฐกิจ (Economic)	การผลักดัน Digital Economy และการใช้ AI เพื่อลดต้นทุนภาครัฐ รวมถึงความผันผวนของงบประมาณที่เน้นความคุ้มค่า (Value for Money)	ทักษะด้าน Data Analytics เพื่อการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และความเข้าใจในเศรษฐกิจดิจิทัล
3. สังคม (Social)	สังคมสูงวัย (Aging Society) และความคาดหวังของประชาชนต่อบริการภาครัฐที่ต้องง่ายเหมือนแอปฯ เอกชน (Seamless Service)	การออกแบบบริการที่ยืดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (UX/UI Design Thinking) และการสื่อสารดิจิทัล
4. เทคโนโลยี (Technology)	การก้าวกระโดดของ Generative AI และการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (Open Data & Interoperability)	AI Literacy, การใช้ Prompt Engineering และการบริหารจัดการฐานข้อมูล (Big Data Management)
5. สิ่งแวดล้อม (Environment)	เกณฑ์ ESG และนโยบาย Green IT เพื่อมุ่งสู่ Net Zero การลดการใช้กระดาษ (Paperless) อย่างเต็มรูปแบบ	ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานไร้กระดาษ และการบริหารจัดการทรัพยากร IT อย่างยั่งยืน
6. กฎหมาย (Legal)	การบังคับใช้ PDPA ที่เข้มงวดขึ้น และภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่ซับซ้อน (Cybersecurity Threats)	ความรู้ด้านกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Hygiene)

3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

1) ด้านกำลังคน (Man) ณ วันที่ 30 กันยายน 2568 กรมวิทยาศาสตร์บริการมีบุคลากรจำนวน 510 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 317 คน พนักงานราชการ 166 คน และลูกจ้างประจำ 27 คน (กรอบอัตรากำล้าง ข้าราชการ 365 คน พนักงานราชการ 223 คน และลูกจ้างประจำ 27 คน รวมทั้งสิ้น 615 คน) หากแบ่งกลุ่ม ข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แบ่งออกเป็นประเภทบริหาร จำนวน 3 คน ประเภทอำนวยการ จำนวน 5 คน ประเภทวิชาการ จำนวน 289 คน และประเภททั่วไป จำนวน 20 คน ทั้งนี้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.15 ของบุคลากรทั้งหมด (510 คน)

2) งบประมาณ (Money) งบประมาณด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาจากสองแหล่งหลัก แหล่งแรกคือการขอจัดสรรงบประมาณประจำปีผ่านสำนักงบประมาณ แหล่งที่สองคือการขอจัดสรรงบประมาณจากกองทุนส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (ววน.) นอกจากนี้ยังมีกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัลของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ซึ่งเป็นแหล่งที่สามารถขอรับการจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดด้านกฎระเบียบของการใช้งบประมาณที่ไม่คล่องตัวและยืดหยุ่นต่อการดำเนินงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล

3) เครื่องมืออุปกรณ์ (Material) ได้รับงบประมาณสนับสนุนในการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้มีประสิทธิภาพ จากการสำรวจครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์เมื่อ กันยายน 2568 พบว่ามี Desktop Computer 484 เครื่อง Physical Server 20 เครื่อง ซึ่งเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน แต่ต้องมีการบำรุงรักษาและตรวจสอบให้มีความทันสมัยพร้อมใช้งาน รวมทั้งต้องบริหารจัดการเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยไซเบอร์ที่จะตามมาอีกหลายรูปแบบ ซึ่งในปีงบประมาณ 2569 สทว. ได้ดำเนินการจัดหาและจัดสรรคอมพิวเตอร์เพิ่มเติมจำนวน 264 เครื่อง เพื่อทดแทนคอมพิวเตอร์เก่าและแจกจ่ายให้กับบุคลากรใหม่ สำหรับการดำเนินงานตามภารกิจที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน

4) การบริหารจัดการ (Management) มีการกระจายหน้าที่ความรับผิดชอบตามลำดับชั้น มีการทำงานร่วมกันในรูปของคณะทำงาน คณะกรรมการ แต่การบูรณาการแบบข้ามหน่วยงานภายใน (Cross function) ยังไม่ดีเท่าที่ควร ควรปรับกลไกการทำงานให้มีการบูรณาการเพิ่มมากขึ้น ดำเนินการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ตอบสนองการทำงานในรูปแบบ agile project team ที่สามารถกำหนด sprint และเป้าหมายของแต่ละรอบการทำงาน สื่อสารภายในกลุ่ม agile ได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกระดับสามารถมีส่วนร่วมในการสื่อสาร และเสนอแนะการทำงานเพื่อการปรับปรุงอย่างสร้างสรรค์ และแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเพื่อเชื่อมโยงการบริการและการบริหารจัดการระหว่างหน่วยงาน ที่สำคัญต้องมีแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อกำหนดเป้าหมาย ทิศทางการขับเคลื่อนกรมวิทยาศาสตร์บริการสู่องค์กรดิจิทัลที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรในองค์กรดำเนินการ

5) การตลาด (Marketing) กรมวิทยาศาสตร์บริการได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกและผู้รับบริการว่าเป็นหน่วยงานที่มีความเป็นกลาง และมีความเป็นมืออาชีพในการให้บริการตรวจสอบและรับรองการทำงานของกรมวิทยาศาสตร์บริการยึดหลักการด้านคุณภาพของการบริการเป็นแนวทางการปฏิบัติงานมา

โดยตลอด อย่างไรก็ตาม กรมวิทยาศาสตร์บริการไม่มีนโยบายด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจน ดังนั้นต้องมีการวางกลยุทธ์ด้านการตลาดและการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างการรับรู้บทบาทของกรมวิทยาศาสตร์บริการแก่ประชาชนและภาคอุตสาหกรรม

6) เทคโนโลยี (Technology) ระบบการบริการและระบบการทำงานต้องปรับให้ทันสมัยเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนั้น จึงต้องมีการสร้างแพลตฟอร์มระบบการให้บริการและระบบการทำงาน เพื่อเชื่อมโยงการทำงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และบุคลากรในทุกระดับขององค์กรต้องได้รับการเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัล

7) สิ่งแวดล้อม (Environment) กรมวิทยาศาสตร์บริการ ตั้งอยู่ในเขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร อยู่ในทำเลใจกลางเมือง เดินทางได้สะดวก ใกล้สถานีรถไฟฟ้าบีทีเอสอนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ และยังอยู่ในบริเวณเดียวกับหน่วยราชการและโรงพยาบาล ประชาชนสามารถมาติดต่อหน่วยงานราชการได้สะดวก

3.3 สรุปการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา

3.3.1 จุดแข็ง

- 1) ด้านกำลังคน มีบุคลากรกลุ่มงานวิชาการและเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจำนวนมากสะท้อนถึงศักยภาพการเป็นหน่วยงานด้านเทคนิค
- 2) ด้านงบประมาณ มีแหล่งงบประมาณที่หลากหลาย ทั้งงบประมาณประจำปี และกองทุนเฉพาะด้าน (ววน., กองทุนดิจิทัลฯ, แผนงานบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล)
- 3) ด้านเครื่องมืออุปกรณ์ มีปริมาณคอมพิวเตอร์และเซิร์ฟเวอร์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีแผนการจัดหาเครื่องใหม่ทดแทนที่ชัดเจนในปี 2569
- 4) ด้านการตลาด มีภาพลักษณ์ที่เข้มแข็ง ได้รับการยอมรับในเรื่อง “ความเป็นกลางและมีอาชีพ” ในด้านการตรวจสอบและรับรองมาตรฐาน
- 5) ด้านสิ่งแวดล้อม ตั้งอยู่ใจกลางเมืองใกล้ระบบขนส่งมวลชนและหน่วยงานราชการอื่น ทำให้สะดวกต่อการติดต่อประสานงาน

3.3.2 จุดที่ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

- 1) ด้านบุคลากร อัตรากำลังที่มีอยู่จริง 510 คน ต่ำกว่ากรอบที่กำหนดไว้ 615 คน ขาดแคลนบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง ซึ่งมีเพียงร้อยละ 2.15 เท่านั้น
- 2) ด้านงบประมาณและการบริหาร กฎระเบียบการใช้งบประมาณขาดความคล่องตัว ไม่ยืดหยุ่นต่อการพัฒนาระบบดิจิทัลที่ต้องปรับเปลี่ยนเร็ว ขาดการทำงานเชิงบูรณาการระหว่างหน่วยงานภายใน (Cross-function) และยังไม่มีการนำแนวคิด Agile มาใช้ในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม
- 3) ด้านเทคโนโลยีและความมั่นคงปลอดภัย มีความเสี่ยงด้านความปลอดภัยไซเบอร์จากอุปกรณ์ที่รอการบำรุงรักษา ขาดแพลตฟอร์มดิจิทัลที่เชื่อมโยงระบบงานภายในและภายนอกเข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์ และบุคลากรส่วนใหญ่ยังต้องเสริมทักษะดิจิทัล
- 4) ด้านการประชาสัมพันธ์ ขาดนโยบายและกลยุทธ์การตลาดที่ชัดเจน ทำให้การรับรู้บทบาทของกรมวิทยาศาสตร์บริการในกลุ่มประชาชนและภาคอุตสาหกรรมยังอยู่ในวงจำกัด

3.4 สรุปประเด็นสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล แบ่งเป็น 4 มิติหลัก ดังนี้

มิติที่ 1 แรงขับเคลื่อนภายนอก (PESTEL Analysis) ปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวกำหนดทิศทางที่บุคลากรต้องปรับตัว

- 1) นโยบายรัฐบาล มุ่งสู่ "Go Cloud First" และรัฐบาลดิจิทัลที่โปร่งใส
- 2) เทคโนโลยีอุบัติใหม่ การก้าวกระโดดของ Generative AI และการบริหารจัดการ Big Data
- 3) กฎหมายและความปลอดภัย ความเข้มงวดของ PDPA และภัยคุกคามไซเบอร์ที่ซับซ้อนขึ้น
- 4) ความคาดหวังทางสังคม ประชาชนต้องการบริการที่ไร้รอยต่อและสะดวกรวดเร็ว
- 5) สิ่งแวดล้อม เป้าหมาย Net Zero และการทำงานแบบ Paperless เต็มรูปแบบ

มิติที่ 2 สถานภาพภายในและข้อจำกัด (Internal Analysis) วิเคราะห์จุดแข็งและจุดที่ต้องเร่งแก้ไข (Gap Analysis)

- 1) วิกฤตกำลังคนดิจิทัล มีบุคลากรด้านไอทีโดยตรงเพียง 2.15% (11 คน จาก 510 คน) และจำนวนบุคลากรโดยรวมยังต่ำกว่ากรอบอัตรากำลัง
- 2) โครงสร้างการทำงาน ยังทำงานแบบแยกส่วน (Silo) ขาดการบูรณาการข้ามหน่วยงาน (Cross-functional) และยังไม่นำแนวคิด Agile มาใช้อย่างจริงจัง
- 3) งบประมาณและระเบียบ มีแหล่งเงินทุนหลากหลายแต่ขาดความยืดหยุ่นในการจัดซื้อจัดจ้างเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงเร็ว
- 4) ภาพลักษณ์ มีความน่าเชื่อถือและเป็นมืออาชีพสูง แต่ขาดการประชาสัมพันธ์เชิงรุกด้วยสื่อดิจิทัล

มิติที่ 3 ทักษะเป้าหมายที่ต้องเร่งพัฒนา (Target Skills) เพื่อให้ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาใน 3 กลุ่มทักษะ ดังนี้

กลุ่มทักษะ	หัวข้อสำคัญที่ต้องพัฒนา
Technical Skills	AI Literacy (Prompt Engineering), Data Analytics, Cloud Computing, Cybersecurity
Service & Design	UX/UI Design Thinking, Digital Communication, PDPA Awareness
Management	Agile Methodology, Digital Project Management, Green IT (Paperless)

มิติที่ 4 กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรสู่องค์กรดิจิทัล (Strategic Recommendations)

- 1) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานสู่ความคล่องตัว พัฒนาระบบการทำงานจากระบบลำดับขั้นสู่รูปแบบคณะทำงานร่วมกัน เพื่อลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและเพิ่มความรวดเร็วในการตอบสนองภารกิจ
- 2) การยกระดับทักษะดิจิทัลอย่างครอบคลุม มุ่งเน้นการสร้างความรู้ความฉลาดทางดิจิทัลให้แก่บุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน ทั้งสายงานวิชาการและสายงานสนับสนุน เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3) การบูรณาการระบบและข้อมูลอย่างไร้รอยต่อ พัฒนาแพลตฟอร์มกลางเพื่อเชื่อมโยงฐานข้อมูลทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและลดความซ้ำซ้อนของกระบวนการงาน

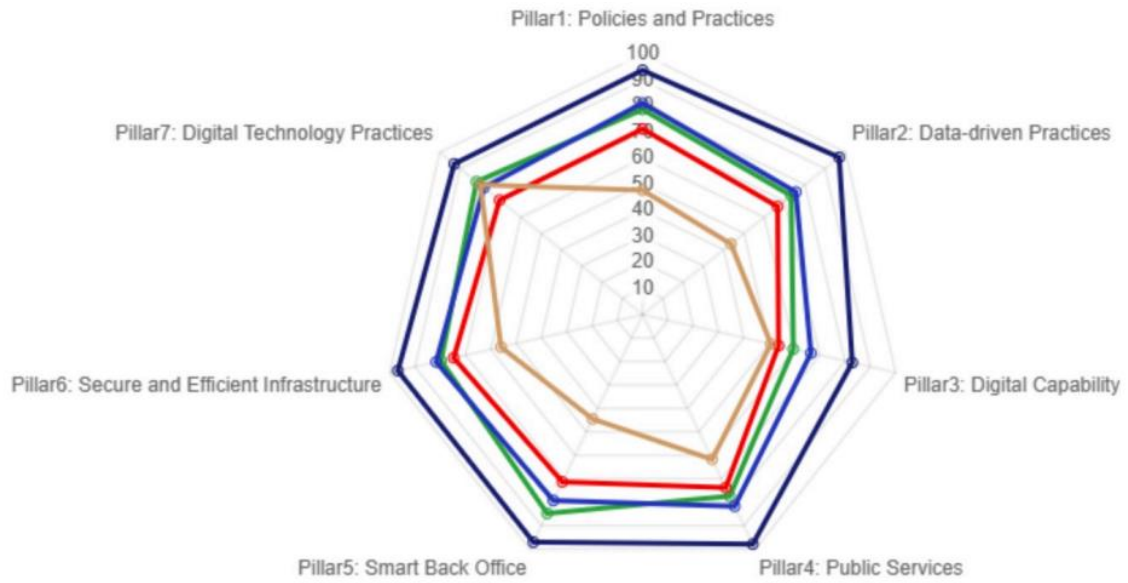
4) การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยทางไซเบอร์ ปลูกฝังแนวปฏิบัติในการใช้งานดิจิทัลที่ปลอดภัยให้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เพื่อป้องกันความเสี่ยงและรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ

5) การเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและประชาสัมพันธ์เชิงรุก ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวางรากฐานกลยุทธ์สื่อสารภาพลักษณ์องค์กร เพื่อสร้างการรับรู้ด้านการตรวจสอบและรับรองมาตรฐานแก่ภาคอุตสาหกรรมและประชาชนในวงกว้าง

3.5 การประเมินระดับความพร้อมขององค์กร

1) การประเมินระดับความพร้อมการพัฒนาด้านดิจิทัล ประจำปี 2568 ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) พบว่า กรมวิทยาศาสตร์บริการมีคะแนนโดยรวมร้อยละ 54.11 จัดอยู่ในกลุ่มหน่วยงานที่มีระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลปานกลาง แต่ยังต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยของหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่าภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม โดยเฉพาะมิติที่ 1 แนวนโยบายและหลักปฏิบัติ (Policies and Practices) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดทำแผน/นโยบาย การปฏิบัติตามกฎ แนวทางที่วางไว้ และการจัดสรรงบประมาณด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มิติที่ 2 กระบวนการพัฒนาด้วยข้อมูล (Data-driven Practices) พบว่าคะแนนอยู่ในระดับต่ำมาก โดยเฉพาะด้านธรรมาภิบาลข้อมูลและการใช้ประโยชน์ข้อมูลร่วมกัน มิติที่ 5 การบริหารจัดการรูปแบบดิจิทัล (Smart Back Office) มีการเชื่อมต่อบริการสำคัญเพื่อรองรับการทำงานในรูปแบบดิจิทัลอยู่ในระดับต่ำ นอกจากนี้ ในมิติที่ 3 ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capability) พบว่าอยู่ในระดับต่ำเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะด้าน Training and Development ซึ่งกรมวิทยาศาสตร์บริการได้รับคะแนนอยู่ในระดับ 2 ข้อเสนอแนะคือ หน่วยงานควรมีการส่งเสริม ให้ความรู้ และพัฒนาทักษะให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การจัดการฝึกอบรม ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและจากการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมให้เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน

ภาพรวมคะแนนระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัล กรมวิทยาศาสตร์บริการ และคะแนนตามตัวชี้วัด เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยของหน่วยงานภายใต้ต้นสังกัดและคะแนนเฉลี่ยหน่วยงานในระดับเดียวกัน						
คะแนนรวม ของหน่วยงาน	ระดับความพร้อม การพัฒนาด้านดิจิทัล 3 Defined	คะแนนเฉลี่ยหน่วยงาน ระดับ กรมหรือเทียบเท่า ที่จัดทำบริการเป็นหลัก	คะแนนรวมเฉลี่ยของ หน่วยงานภายใต้ กระทรวงต้นสังกัด	คะแนนหน่วยงาน ระดับกรมหรือเทียบ เท่าอันดับ 1 ที่จัดทำบริการเป็นหลัก	คะแนนเฉลี่ยหน่วยงาน ระดับกรมหรือเทียบ เท่าในประเภท หน่วยงานราชการ	อันดับของหน่วยงาน ระดับกรมหรือ เทียบเท่า ที่จัดทำบริการเป็นหลัก
54.11%		68.24%	74.65%	93.81%	77.40%	-



ภาพที่ 6 ผลสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนาด้านดิจิทัลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ประจำปี 2568

ตัวชี้วัด	ระดับความพร้อมการพัฒนา ด้านดิจิทัล	ระดับความพร้อมการพัฒนาด้านดิจิทัลของตัวชี้วัดย่อย			
Pillar 1: แนวนโยบายและหลักปฏิบัติ (Policies and Practices)		Digital Policy 	Cyber Security Policy 	Legal & Regulatory Mechanism 	Data Policy
Pillar 2: กระบวนการพัฒนาด้วยข้อมูล (Data- driven Practices)		Data Governance 	Shareable Data 	Open Data 	Data Privacy
Pillar 3: ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capability)		Digital Leadership 	Training and Development 	Digital Competency 	
Pillar 4: บริการภาครัฐ (Public Services)		Service Provision 	Promotion for Digital Service Usage 	Customer Experience(Usability) 	Public Participation
Pillar 5: การบริหารจัดการรูปแบบดิจิทัล (Smart Back Office)		Integrated Enterprise 	Process Optimization 		
Pillar 6: โครงสร้างพื้นฐานความมั่นคงปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ (Secure and Efficient Infrastructure)		Reliable Infrastructure 	Cyber Security 		
Pillar 7: เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ (Digital Technological Practices)		Digital Technology Practices 			

กรมวิทยาศาสตร์บริการ มีคะแนนระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลอยู่ที่ 54.11% ทั้งนี้ ตัวชี้วัดที่หน่วยงานมีระดับ Maturity สูงสุด คือ Pillar 7: Digital Technology Practices และตัวชี้วัดที่หน่วยงานมีระดับ Maturity ต่ำสุด คือ Pillar 1: Policies and Practices, Pillar 2: Data-driven Practices, Pillar 3: Digital Capability, Pillar 5: Smart Back

ภาพที่ 7 สรุประดับความพร้อมการพัฒนาด้านดิจิทัลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ประจำปี 2568

ตัวชี้วัดย่อย	กรมวิทยาศาสตร์บริการ	คะแนนเฉลี่ย หน่วยงานระดับกรม หรือเทียบเท่า ที่จัดทำบริการ เป็นหลัก	คะแนนเฉลี่ย หน่วยงานระดับกรม หรือเทียบเท่า ในประเภท หน่วยงานราชการ	คะแนนเฉลี่ย หน่วยงานระดับกรม หรือเทียบเท่า ภายใต้กระทรวง ต้นสังกัด	คะแนนหน่วยงาน ระดับกรม หรือเทียบเท่า อันดับ 1 ที่จัดทำบริการ เป็นหลัก
Digital Leadership	70.00%	64.08%	74.84%	76.18%	90.00%
Training and Development	35.00%	57.80%	72.91%	58.04%	80.00%
Digital Competency	52.43%	43.75%	55.79%	50.49%	80.93%

ความพร้อมฯ ของหน่วยงานจาก Pillar 3 ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capability) ตัวชี้วัดที่ 3 สามารถแบ่งออกเป็นอีก 3 ตัวชี้วัดย่อย โดยจากการสำรวจพบว่า เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยหน่วยงานระดับกรมภายใต้กระทรวงต้นสังกัด ตัวชี้วัดย่อยของหน่วยงานที่มีคะแนนสูงกว่า ได้แก่ Digital Competency (52.43%)

เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนอันดับ 1 หน่วยงานระดับกรมที่จัดทำบริการเป็นหลัก ตัวชี้วัดย่อยของหน่วยงานที่มีคะแนนสูงกว่า ได้แก่ หน่วยงานไม่มีตัวชี้วัดที่คะแนนสูงกว่า



ภาพที่ 8 ระดับความพร้อมการพัฒนาด้านดิจิทัลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ประจำปี 2568 มิติที่ 3 ด้าน ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capability)

3.6 การประเมินความพร้อมและวุฒิภาวะขององค์กรในการพัฒนาไปสู่รัฐบาลดิจิทัลของสำนักงาน ก.พ.

ในการประเมิน สำนักงาน ก.พ. ได้มีการแบ่งระยะของการพัฒนาออกเป็น 4 ระยะ ได้แก่ ระยะ Pre-early ระยะ Early ระยะ Developing และ ระยะ Smart Gov. โดยใช้ “แบบสำรวจระดับความพร้อมและวุฒิภาวะขององค์กรในการพัฒนาไปสู่รัฐบาลดิจิทัล” (Digital Government Maturity Domain and Area : MDA) ประกอบด้วย 5 มิติดังนี้

- มิติที่ 1 ทิศทางการพัฒนาองค์กร (Direction)
- มิติที่ 2 ความพร้อมด้านธุรกิจ (Business)
- มิติที่ 3 ความพร้อมด้านระบบงานประยุกต์ (Application)
- มิติที่ 4 ความพร้อมด้านข้อมูล (Data)
- มิติที่ 5 ความพร้อมด้านเทคโนโลยี (Technology)

แต่ละมิติมี 3 ปัจจัย คือ 1.เป้าหมายและศักยภาพองค์กร 2.โครงสร้างและการทำงาน และ 3. ธรรมาภิบาล กฎหมายและกฎระเบียบ ผลการประเมินตนเองเมื่อวันที่ 11 เมษายน 2565 พบว่ากรมวิทยาศาสตร์บริการ มีคะแนน 1.3 จัดระดับวุฒิภาวะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับระยะก่อนระยะเริ่มแรก (Pre-Early) ในปีงบประมาณ 2568 เว็บไซต์สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพได้ทำการปรับปรุงใหม่จึงไม่สามารถดึงข้อมูลรายงานผลการประเมินในปีงบประมาณที่ผ่านมาได้ จึงไม่สามารถวิเคราะห์ผลการประเมินทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการได้

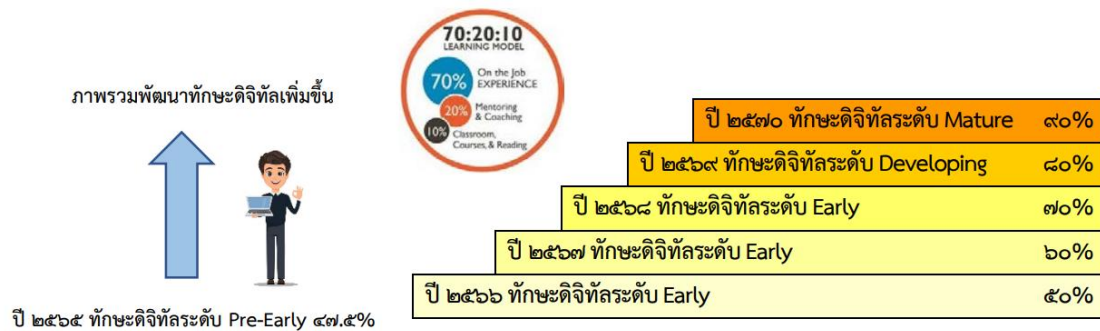
3.7 การประเมินทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร ทำการประเมินทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment)

ซึ่งสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และสำนักงาน ก.พ. ได้ร่วมกันจัดทำขึ้น โดยแบ่งกลุ่มบุคลากรออกเป็น 6 กลุ่ม คือ 1) ผู้บริหารส่วนราชการ (Executive) 2) ผู้อำนวยการกอง (Management) 3) ผู้ทำงานนโยบายและวิชาการ (Academic) 4) ผู้ทำงานด้านบริการ (Services) 5) ผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล (Technologist) และ 6) ผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ (Others) ผลประเมินทักษะดิจิทัลบุคลากร ระหว่างเดือน พฤษภาคม - มิถุนายน 2565 จำนวน 436 คน พบว่าภาพรวมบุคลากรมีทักษะดิจิทัลอยู่ในระดับก่อนเริ่มแรก (Pre-Early) ร้อยละ 47.5 เมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มเป้าหมายพบว่าแต่ละกลุ่มมีทักษะด้านดิจิทัลที่ต้องได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกัน พบว่าผู้บริหารส่วนราชการมีทักษะดิจิทัลในระดับระยะสมบูรณ์ (Mature Stage) โดยมีความคาดหวังว่าจะเป็นผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัลต่อไป ส่วนผู้อำนวยการกองควรเสริมทักษะด้านที่ 3 ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (DT) เพื่อจะได้กำหนดทิศทางขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลในอนาคต สำหรับผู้ทำงานนโยบายและวิชาการ ผู้ทำงานด้านบริการ ผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล และผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ต้องเร่งเสริมทักษะด้านที่ 2 การปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (DG) เป็นลำดับแรก ซึ่งเป็นกลุ่มทักษะพื้นฐานที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา นอกจากนี้ ต้องเร่งพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัลเพื่อให้เป็นผู้สร้างองค์กรอัจฉริยะโดยใช้ดิจิทัล

บทที่ 4

ยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ปี พ.ศ. 2566-2570

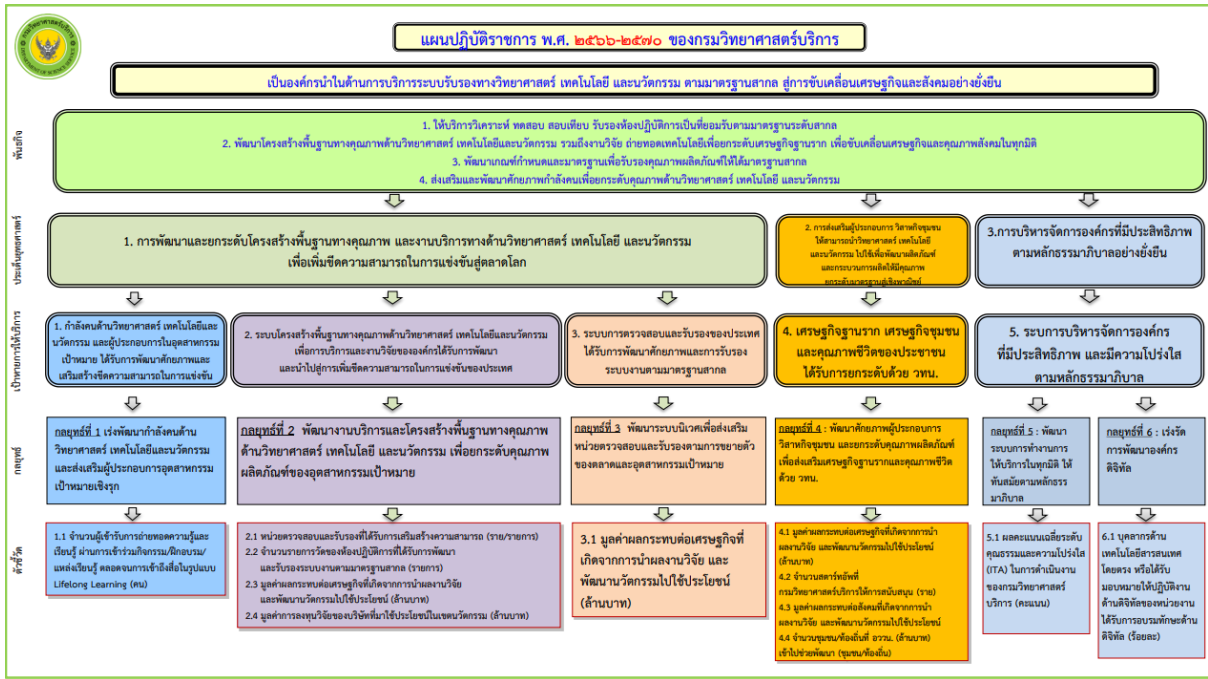
จากการวิเคราะห์บริบทและความท้าทายของการบริหารจัดการภาครัฐของประเทศไทย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของสำนักงาน ก.พ. ร่วมกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร จึงได้กำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ปีงบประมาณ 2566 - 2570 เป็นดังนี้



ภาพที่ 9 เป้าหมายในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ปีงบประมาณ 2566 - 2570

การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ แบ่งขั้นตอนการพัฒนออกเป็น 4 ระยะ โดยมีเป้าหมายสำคัญในแต่ละระยะ ดังนี้

- **ระยะ Pre-early** ซึ่งต้องมีการวางเป้าหมายเพื่อจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และมุ่งปรับปรุงระบบนิเวศเพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ รวมทั้งมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็น
- **ระยะ Early** จะเป็นการเปลี่ยนผ่านไปสู่วัฒนธรรมในการทำงานด้านดิจิทัล และองค์กรมีลักษณะที่คล่องตัว (Agile) ยิ่งขึ้น
- **ระยะ Developing** โดยในระยะนี้บุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการจะต้องสามารถรองรับการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่น ๆ ที่หลากหลายโดยใช้ระบบดิจิทัลได้
- **ระยะ Maturity** ซึ่งบุคลากรจะมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติงานในองค์กรที่มีสมรรถนะสูงด้านดิจิทัลได้



ภาพที่ 10 แผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2566 - 2570 ของกรมวิทยาศาสตร์บริการ

ยุทธศาสตร์กรมวิทยาศาสตร์บริการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

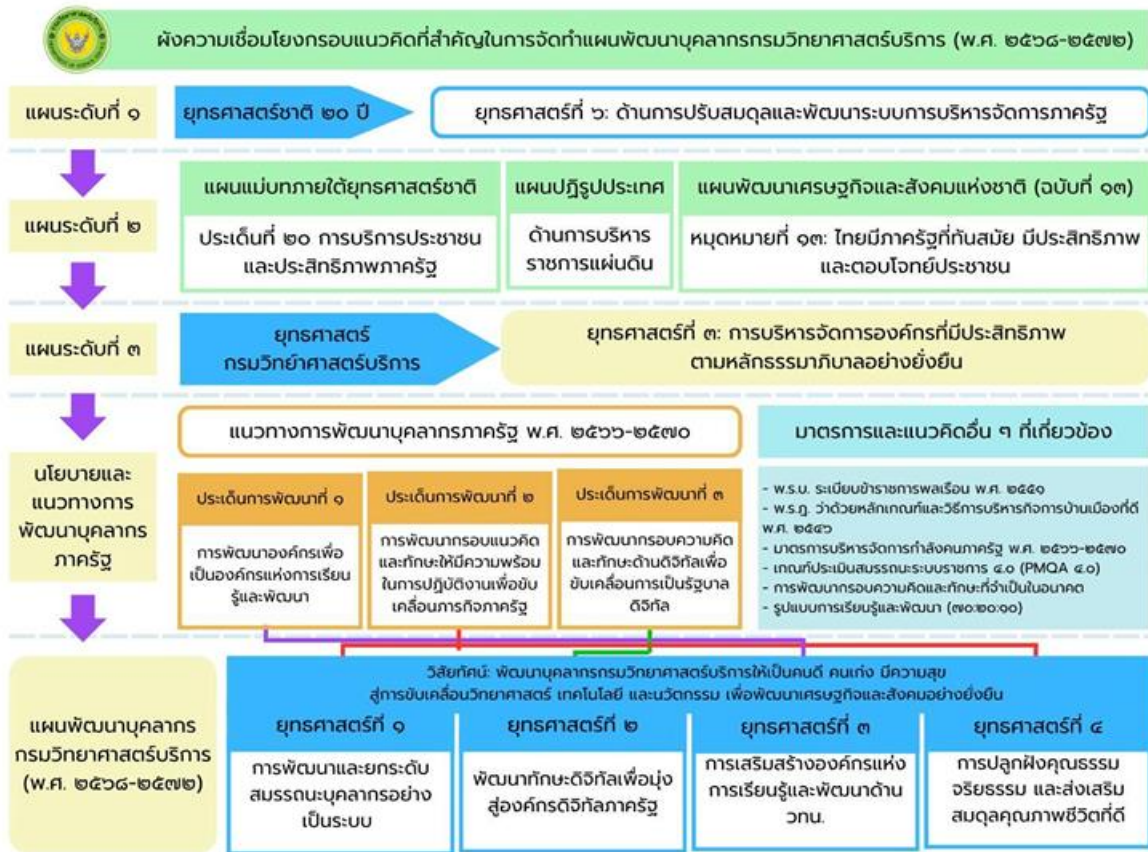
ค.ศ. 68

วิสัยทัศน์ : เป็นองค์กรหลักในการนำวิทยาศาสตร์สู่การดูแลประชาชน เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

1. การพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ตลาดโลก	2. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ไปสู่ผู้ประกอบการเอสเอ็มอี และระบบราชการที่มีคุณภาพ กระตุ้นเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน	3. สร้างโอกาสทางสังคมและการจ้างงานระดับบุคคล ด้วย วทน. เพื่อยกระดับเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน	4. การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลอย่างยั่งยืน
1.1 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมความรู้และเรียนรู้ ในการร่วมกิจกรรม/นิทรรศการ และสนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรม เป้าหมายเชิงรุก	2.1 หน่วยงานบริการที่สร้างพื้นฐานทางคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย	3.1 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อส่งเสริมหน่วยตรวจสอบและรับรองการขยายตัวของตลาดและอุตสาหกรรมเป้าหมาย	4.1 ผู้ประกอบการและผู้ประกอบการที่เข้าถึงบริการนำผลงานวิจัย และพัฒนาบริการไปใช้ประโยชน์ (ล้านบาท)
1.2 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมความรู้และเรียนรู้ ในการร่วมกิจกรรม/นิทรรศการ และสนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรม เป้าหมายเชิงรุก	2.2 หน่วยงานบริการที่สร้างพื้นฐานทางคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย	3.2 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อส่งเสริมหน่วยตรวจสอบและรับรองการขยายตัวของตลาดและอุตสาหกรรมเป้าหมาย	4.2 จำนวนสหกรณ์ที่ กระจายความรู้บริการได้รับการสนับสนุน (ราย)
1.3 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมความรู้และเรียนรู้ ในการร่วมกิจกรรม/นิทรรศการ และสนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรม เป้าหมายเชิงรุก	2.3 หน่วยงานบริการที่สร้างพื้นฐานทางคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย	3.3 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อส่งเสริมหน่วยตรวจสอบและรับรองการขยายตัวของตลาดและอุตสาหกรรมเป้าหมาย	4.3 ผู้ประกอบการที่สนใจที่จะนำผลงานวิจัย และพัฒนาบริการไปใช้ประโยชน์ (ล้านบาท)
1.4 จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมความรู้และเรียนรู้ ในการร่วมกิจกรรม/นิทรรศการ และสนับสนุนผู้ประกอบการอุตสาหกรรม เป้าหมายเชิงรุก	2.4 หน่วยงานบริการที่สร้างพื้นฐานทางคุณภาพด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรมเป้าหมาย	3.4 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อส่งเสริมหน่วยตรวจสอบและรับรองการขยายตัวของตลาดและอุตสาหกรรมเป้าหมาย	4.4 จำนวนชุมชนท้องถิ่นที่ ร่วม (ล้านบาท) เข้าไปช่วยพัฒนา (ชุมชนท้องถิ่น)

ภาพที่ 11 แผนยุทธศาสตร์กรมวิทยาศาสตร์บริการ ปีงบประมาณ 2569

การเชื่อมโยงแผนและนโยบายที่สำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2568 - 2572)



ภาพที่ 12 แผนผังความเชื่อมโยงและนโยบายของแผนพัฒนาบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ พ.ศ.2568 - 2572

จากแผนพัฒนาบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ปี พ.ศ.2568 - 2572 ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับกรอบนโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาและยกระดับสมรรถนะบุคลากรอย่างเป็นระบบ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาทักษะดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่องค์กรดิจิทัลภาครัฐ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนาด้าน วทน.
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมและส่งเสริมสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี

เพื่อยกระดับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการให้มุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลภาครัฐอย่างเป็นระบบและยั่งยืน สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการและกรอบสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติการกิจในบริบทการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล กรมวิทยาศาสตร์บริการจึงได้จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรขึ้น โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างศักยภาพ ความรู้ และทักษะที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านขององค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐด้านรัฐบาลดิจิทัล โดยแผนพัฒนาทักษะดังกล่าวได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการไว้จำนวน 4 ยุทธศาสตร์หลัก ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดทำนโยบายและกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Digital Ecosystem) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา ติดตาม และประเมินผลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การยกระดับกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรดิจิทัล

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ดังกล่าวจะเป็นกรอบแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนกรมวิทยาศาสตร์บริการไปสู่องค์กรดิจิทัลภาครัฐที่มีความพร้อม สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และตอบสนองต่อภารกิจของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

4.1 วิสัยทัศน์และเป้าประสงค์ของแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ปี 2566 - 2570

วิสัยทัศน์

“บุคลากรมีสมรรถนะดิจิทัลสูง ขับเคลื่อนกรมวิทยาศาสตร์บริการสู่องค์กรดิจิทัลที่ทันสมัย เพื่อยกระดับงานบริการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน”

เป้าประสงค์

1. ด้านบุคลากร บุคลากรทุกระดับมีทักษะและทัศนคติเชิงดิจิทัลที่พร้อมปฏิบัติงานในระบบราชการดิจิทัลอย่างมืออาชีพ
2. ด้านวัฒนธรรมองค์กร สร้างระบบนิเวศการทำงานที่คล่องตัวและวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี
3. ด้านประสิทธิภาพองค์กร นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการการทำงานและงานบริการให้มีความโปร่งใส รวดเร็ว และยึดประชาชน/ภาคอุตสาหกรรมเป็นศูนย์กลาง
4. ด้านความมั่นคงและยั่งยืน ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยไซเบอร์และการบริหารจัดการข้อมูลให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและกฎหมายดิจิทัล

ตารางที่ 10 เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จของยุทธศาสตร์การพัฒนากิจกรรมด้านดิจิทัลบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดทำนโยบายและกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล			
เป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
มุ่งให้เกิดนโยบายและทิศทางการขับเคลื่อนกรมวิทยาศาสตร์บริการสู่องค์กรดิจิทัลที่มีความชัดเจน ระบุผู้รับผิดชอบและระยะเวลา ดำเนินการ รวมทั้งแนวทางในการพัฒนากิจกรรมด้านดิจิทัลให้กับข้าราชการและบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ	กำหนดเป้าหมาย ทิศทางการขับเคลื่อนกรมวิทยาศาสตร์บริการสู่องค์กรดิจิทัลให้มีความชัดเจน ระบุผู้รับผิดชอบและระยะเวลา ดำเนินการ	ประชุมหารือผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์การดำเนินงานในปัจจุบัน (AS-IS) คาดการณ์อนาคต และความคาดหวังจากการเปลี่ยนผ่านไปสู่สังคมดิจิทัล กำหนดฉากทัศน์อนาคตและเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาด้านดิจิทัล (TO-BE) ในภาพที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมวิทยาศาสตร์บริการ และแนวทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย	แผนปฏิบัติการดิจิทัล พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569 – 2570) แผนพัฒนากิจกรรมดิจิทัลบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนปี 2569 – 2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Digital Ecosystem) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน			
เป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
กรมวิทยาศาสตร์บริการ มีสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การพัฒนากรอบความคิด (mindset) และกรอบทักษะ (skillset) ของบุคลากร	สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ มีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวคิด สร้างการมีส่วนร่วม การบูรณาการ และการทำงานร่วมกัน	จัดหาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน	มีอุปกรณ์ด้านดิจิทัลที่เหมาะสมเพียงพอ
	สื่อสารสร้างความรับรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกระดับของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ถึงการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล	จัดประชุมชี้แจง ทำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เผยแพร่ความรู้ และข้อมูลด้านดิจิทัลเป็นประจำและต่อเนื่อง ตลอดจนสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบงานดิจิทัล สร้างการยอมรับในการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัล (จัดทำแบบสำรวจการรับรู้และความเข้าใจด้านดิจิทัล)	สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เผยแพร่จำนวนอย่างน้อย 12 เรื่อง/ปี ระบบงานที่ได้รับการพัฒนาที่ใช้ในการทำงาน ผลสำรวจการรับรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัลของบุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
	สร้างทัศนคติด้านดิจิทัล (Digital Mindset) ให้กับบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ ให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	จัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนวคิด เช่น กิจกรรม KM จัดประกวดการพัฒนางานด้วยดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์	จำนวนงานที่พัฒนาเพิ่ม ประสิทธิภาพและสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างน้อยสถาบันละ 1 งาน
	สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	กิจกรรมยกย่องบุคลากร/หน่วยงานต้นแบบ ที่สามารถใช้ประโยชน์หรือแชร์ความรู้จากเทคโนโลยีดิจิทัล	รางวัลบุคลากร/หน่วยงานต้นแบบด้านดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา ติดตาม และประเมินผลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างเป็นระบบ			
เป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
บุคลากรกรม วิทยาศาสตร์บริการมี ทักษะดิจิทัลที่จำเป็น รองรับการทำงาน ในระบบราชการดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการพัฒนาทักษะ ดิจิทัลสำหรับบุคลากร ภาครัฐเพื่อการ ขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล	สำรวจวิเคราะห์ ทบทวน การพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลของ วศ ปีงบประมาณ 2566- 2570	ผลการสำรวจและการ วิเคราะห์ทักษะด้าน ดิจิทัลของบุคลากรกรม วิทยาศาสตร์บริการ
		ทบทวนปรับปรุงและ จัดทำ แผนพัฒนาทักษะ บุคลากร ด้านดิจิทัลของ วศ.	(ร่างทบทวน) แผนพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลของ วศ.
		พัฒนาบุคลากรให้มี ทักษะความรู้ด้านดิจิทัล ในระดับที่จำเป็นสำหรับ การปฏิบัติงาน (Non- IT)/(IT)	บุคลากรกรม วิทยาศาสตร์บริการ ได้รับการพัฒนาทักษะ ดิจิทัลที่ครอบคลุมด้าน IT/Non-IT ร้อยละ 90
		ประเมินทักษะด้าน ดิจิทัลสำหรับบุคลากร กรมวิทยาศาสตร์บริการ จากสถาบันคุณวุฒิ วิชาชีพ	บุคลากรกรม วิทยาศาสตร์บริการผ่าน การประเมินทักษะด้าน ดิจิทัล ร้อยละ 70
	ติดตามและประเมินผล การพัฒนาทักษะดิจิทัล	จัดทำแอปพลิเคชัน (Application) ติดตาม การพัฒนาทักษะดิจิทัล สร้างแรงจูงใจในการ พัฒนา การแบ่งปัน ความรู้ด้านดิจิทัล มี ข้อมูลการนำความรู้ด้าน ดิจิทัลไปใช้ประโยชน์	แอปพลิเคชันสำหรับการ ติดตามการพัฒนาทักษะ ดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การยกระดับกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรดิจิทัล			
เป้าหมาย	กิจกรรม/โครงการ	แนวทางดำเนินงาน	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
บุคลากรกรม วิทยาศาสตร์บริการ ที่ ได้รับการพัฒนาจะได้รับ การบริหารจัดการและ สนับสนุน ให้สามารถ แสดงศักยภาพได้สูงสุด เพื่อให้องค์กรสามารถ บรรลุเป้าหมายสำคัญสู่ การเป็นองค์กรดิจิทัล	พัฒนากลไกระบบการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD) ให้เชื่อมโยงกัน	ประชุมผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ และ วางระบบเชื่อมโยงการ บริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลด้าน ทักษะดิจิทัล	แผนพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัลรายบุคคล

บทที่ 5

แผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ พ.ศ.2566 - 2570

ตารางที่ 11 แผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร ปี พ.ศ. 2566 - 2570

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน		ระยะเวลาดำเนินการ				
		ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ปีที่ 1 (2566)	ปีที่ 2 (2567)	ปีที่ 3 (2568)	ปีที่ 4 (2569)	ปีที่ 5 (2570)
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดทำนโยบายและกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล								
จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมวิทยาศาสตร์บริการ ปี 2566 - 2570 (ทบทวน 69-70)	แผนปฏิบัติการดิจิทัล พ.ศ. 2566 - 2570	คกก.บริหารการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ	คณะทำงานพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลฯ สทว.	✓	✓	✓	✓ ฉบับ ทบทวน	✓ ฉบับ ทบทวน
จัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ปี 2566 - 2570 (ทบทวน 69-70)	แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ปี 2566 - 2570 (ทบทวน 69-70)	คณะทำงานพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลฯ สทว.	คณะอนุกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)	✓	✓	✓	✓ ฉบับ ทบทวน	✓ ฉบับ ทบทวน

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน		ระยะเวลาดำเนินการ				
		ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ปีที่ 1 (2566)	ปีที่ 2 (2567)	ปีที่ 3 (2568)	ปีที่ 4 (2569)	ปีที่ 5 (2570)
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบนิเวศในการทำงาน (Digital Ecosystem) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน								
การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลให้สามารถรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล	มีโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลที่เหมาะสมเพียงพอรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล -ระบบที่ได้รับการพัฒนาเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากร วศ. -จำนวนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครือข่าย	คณะทำงานพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลฯ สทว.	ศบท.สทว.	✓	✓	✓	2 ระบบ/กระบวนการงาน (งานจัดซื้อจัดจ้าง งานพัสดุงบประมาณ)	2 ระบบ/กระบวนการงาน (งานจัดซื้อจัดจ้าง งานพัสดุงบประมาณ)
การสื่อสารสร้างความตระหนักและการรับรู้ด้านดิจิทัล	ผลสำรวจการรับรู้ความเข้าใจด้านดิจิทัลของบุคลากร	คณะทำงานพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลฯ สทว.	คณะทำงานจัดการความรู้ของ วศ.	✓	✓	✓	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90
การสร้างทัศนคติด้านดิจิทัล (Digital Mindset) และการพัฒนางานด้วยองค์ความรู้ด้านดิจิทัล	จำนวนงานที่พัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างนวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	คณะทำงานจัดการความรู้ของ วศ.	สทว.	✓	✓	✓	ไม่น้อยกว่า 10 งานในภาพรวมของกรม	ไม่น้อยกว่า 15 งานในภาพรวมของกรม

การส่งเสริมบุคคล/ทีมต้นแบบ/สถาบันต้นแบบ ด้านการประยุกต์ใช้ดิจิทัลของ วศ.	รางวัลบุคลากร/ทีมต้นแบบ/สถาบันต้นแบบด้านดิจิทัล	คณะทำงาน.จัดการความรู้ของวศ.	สทว						
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน		ระยะเวลาดำเนินการ					
		ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ปีที่ 1 (2566)	ปีที่ 2 (2567)	ปีที่ 3 (2568)	ปีที่ 4 (2569)	ปีที่ 5 (2570)	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนา ติดตาม และประเมินผลทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างเป็นระบบ									
โครงการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับบุคลากรภาครัฐเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล สำรวจวิเคราะห์ ทบทวนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ วศ ปีงบประมาณ 2566-2570	ผลการสำรวจและการวิเคราะห์ทักษะดิจิทัลของบุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการ	คณะทำงานพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลฯ สทว.	ศบก.สทว.	✓	✓	✓	✓	✓	
ทบทวนปรับปรุงและจัดทำ แผนพัฒนาทักษะบุคลากร ด้านดิจิทัลของ วศ.	(ร่างทบทวน) แผนพัฒนาทักษะดิจิทัลของ วศ.	คณะทำงานพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลฯ สทว.	คณะอนุกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD)	✓	✓	✓	แผนทบทวน	แผนทบทวน	
พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ด้านดิจิทัลในระดับที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน (Non-IT)/(IT)	บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์บริการได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่ครอบคลุมด้าน IT/Non-IT ร้อยละ 90	คณะทำงานพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลฯ สทว.	ศบก.สทว.	✓	✓	✓	ร้อยละ 80	ร้อยละ 90	

ประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรกรม วิทยาศาสตร์บริการ จากสถาบันคุณวุฒิ วิชาชีพ	บุคลากรกรมวิทยาศาสตร์ บริการผ่านการประเมิน ทักษะด้านดิจิทัล	คณะทำงาน พัฒนาเทคโนโลยี ดิจิทัลฯ สทว.	ศบก.สทว.	✓	✓	✓	ร้อยละ 70	ร้อยละ 80
แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัดความสำเร็จ	หน่วยงาน		ระยะเวลาดำเนินการ				
		ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	ปีที่ 1 (2566)	ปีที่ 2 (2567)	ปีที่ 3 (2568)	ปีที่ 4 (2569)	ปีที่ 5 (2570)
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การยกระดับกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทองค์กรดิจิทัล								
การพัฒนากลไกเชื่อมโยงระบบ การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRM & HRD)	แผนพัฒนาทักษะด้าน ดิจิทัล รายบุคคล	คณะอนุกรรม การพัฒนา ทรัพยากรบุคคล (HRD)	คณะทำงาน พัฒนา เทคโนโลยี ดิจิทัลฯ สทว.	✓	✓	✓	✓	✓

บทที่ 6

ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร

ในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกรมวิทยาศาสตร์บริการ ปี พ.ศ. 2566 – 2570 มีปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อความสำเร็จของการดำเนินการ ดังนี้

6.1 ด้านการบริหารจัดการ

การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรต้องมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจน มีการติดตามประเมินผลการนำความรู้และทักษะที่ได้ไปใช้ ประโยชน์ เปิดโอกาสให้มีเวทีในการแสดงความสามารถ เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น

6.2 ด้านการบูรณาการและความร่วมมือ

สร้างการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในทุกกระดับ และชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลในมิติต่าง ๆ จะช่วยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการ และสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งต้องมีการปรับปรุงกระบวนการวิธีการทำงานที่เชื่อมโยงและบูรณาการร่วมกันทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

6.3 ด้านการสื่อสาร

ต้องมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจทิศทางการดำเนินงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับมีเป้าหมายเดียวกัน โดยการสร้างช่องทางการสื่อสารที่สร้างการรับรู้อย่างต่อเนื่อง และรับฟังเสียงสะท้อน

6.4 ด้านงบประมาณ

งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร และการพัฒนาแอปพลิเคชัน โดยการขอรับการจัดสรรงบประมาณประจำปี ซึ่งการจะได้รับการจัดสรรอาจใช้ระยะเวลานาน ดังนั้น อาจขอรับการจัดสรรงบประมาณจากแหล่งอื่น

6.5 ด้านเทคโนโลยี

การพัฒนารูปแบบการดำเนินงานตามภารกิจขององค์กรต้องปรับเปลี่ยนให้ทันเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัลต้องติดตามสถานการณ์และให้ความช่วยเหลือในการดำเนินงาน

บรรณานุกรม

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับประกาศราชกิจจานุเบกษา).
2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561. แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (20) ประเด็น การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (พ.ศ. 2561 – 2580).
3. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2564. กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) เอกสารประกอบการระดมความเห็นกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 กุมภาพันธ์ 2564.
4. สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (พ.ศ. 2561 – 2580). ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 136 ตอนที่ 47 ก วันที่ 11 เมษายน 2562.
5. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). 2565. แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570.
6. สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2561. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 24 ก วันที่ 6 เมษายน 2561.
7. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2560. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล.
8. กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. 2564. แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรกรมพัฒนาที่ดิน ระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2564 – 2566).



กรมวิทยาศาสตร์บริการ

กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม

Department of Science Service

Ministry of Higher Education, Science,
Research and Innovation

75/7 ถนนพระรามที่ 6 แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี
กรุงเทพมหานคร 10400

www.dss.go.th
02-201-7000

