



แผนพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของบุคลากร

สำนักงานนโยบายและแผน
การขนส่งและจราจร (สนข.)

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๐

.....

นำเสนอโดย

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการขนส่งและจราจร
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร

เมษายน ๒๕๖๔



<https://tinyurl.com/4mbej2wt>



คำนำ

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ในฐานะหน่วยงานหลักของกระทรวงคมนาคม มีบทบาทสำคัญในการวิเคราะห์นโยบาย จัดทำแผนแม่บท และกำหนดทิศทางการพัฒนาระบบขนส่งและจราจรของประเทศ ซึ่งมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาว ภายใต้บริบทของโลกที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล การดำเนินงานด้านนโยบายจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และทันสมัย ตลอดจนการวิเคราะห์เชิงลึกเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถปรับตัว และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที โดยเฉพาะทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) และการบูรณาการข้อมูล (Data Integration) รวมถึงการกำกับดูแลข้อมูลและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Data Governance และ Cybersecurity) เพื่อให้การดำเนินงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๐ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดกรอบแนวทาง ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล และทิศทางการพัฒนา องค์กร โดยมุ่งเน้นการยกระดับบุคลากรจากผู้ใช้งานเครื่องมือดิจิทัลในระดับพื้นฐาน สู่บุคลากรที่สามารถ ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการวิเคราะห์ คาดการณ์ และสนับสนุนการกำหนดนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สนข. คาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนฉบับนี้จะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็น องค์กรดิจิทัลที่มีความทันสมัย มีขีดความสามารถในการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงนโยบาย และสามารถ รองรับการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของประเทศในอนาคตได้อย่างยั่งยืนต่อไป

ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศการขนส่งและจราจร
สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร
เมษายน ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ หลักการและเหตุผล	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๒
๑.๓ ขอบเขตการดำเนินงาน	๒
๑.๔ ระยะเวลาของแผน	๒
บทที่ ๒ สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ สนข.	
๒.๑ ข้อมูลพื้นฐานของ สนข.	๓
๒.๒ นโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๘
บทที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม	
๓.๑ สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)	๔๖
๓.๒ สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)	๔๗
๓.๓ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)	๔๗
๓.๔ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (TOW Matrix)	๔๙
๓.๕ การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis)	๕๐
บทที่ ๔ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข.	
๔.๑ กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	๕๔
๔.๒ เครื่องมือและกลไกในการพัฒนา	๕๕
บทที่ ๕ การติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข.	
๕.๑ การติดตามผลรายบุคคล	๖๑
๕.๒ การรายงานผลในระดับหน่วยงาน	๖๑
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก สรุปลงข้อมูลข้าราชการ สนข. ที่ผ่านการอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘	ก - ๑
ภาคผนวก ข รายละเอียดหลักสูตร e-Learning พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐	ข - ๑
ภาคผนวก ค แบบฟอร์มรายงานผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล	ค - ๑

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ ๒ - ๑	๓
ภาพที่ ๒ - ๒	๗
ภาพที่ ๒ - ๓	๑๘
ภาพที่ ๒ - ๔	๑๙
ภาพที่ ๒ - ๕	๒๑
ภาพที่ ๒ - ๖	๒๓
ภาพที่ ๒ - ๗	๒๖
ภาพที่ ๒ - ๘	๒๗
ภาพที่ ๒ - ๙	๒๗
ภาพที่ ๒ - ๑๐	๒๘
ภาพที่ ๒ - ๑๑	๒๘
ภาพที่ ๒ - ๑๒	๓๑
ภาพที่ ๒ - ๑๓	๓๗
ภาพที่ ๒ - ๑๔	๓๘
ภาพที่ ๒ - ๑๕	๓๙
ภาพที่ ๒ - ๑๖	๔๒
ภาพที่ ๒ - ๑๗	๔๔
ภาพที่ ๓ - ๑	๔๘
ภาพที่ ๓ - ๒	๔๙
ภาพที่ ๔ - ๑	๕๕

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๒ - ๑ การจัดโครงสร้างภายใน สนข.	๔
ตารางที่ ๒ - ๒ อัตรากำลังของ สนข. ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙	๖
ตารางที่ ๒ - ๓ อัตรากำลังคนของ สนข. กลุ่มข้าราชการ แบ่งตามพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑	๗
ตารางที่ ๒ - ๔ ข้อมูลช่วงอายุตาม Generation ของ สนข.	๘
ตารางที่ ๒ - ๕ แผนยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๙
ตารางที่ ๒ - ๖ หน่วยความสามารถ และพฤติกรรมที่คาดหวังแบ่งตามหมวดทักษะด้านดิจิทัล	๓๔
ตารางที่ ๓ - ๑ ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)	๔๘
ตารางที่ ๓ - ๒ ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix	๕๐
ตารางที่ ๓ - ๓ ภาพรวมระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข.	๕๑
ตารางที่ ๓ - ๔ ช่องว่างที่สำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สนข.	๕๑
ตารางที่ ๔ - ๑ กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข.	๕๔
ตารางที่ ๔ - ๒ หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรของ สนข. ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐	๕๗

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ หลักการและเหตุผล

ด้วยมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เสนอ เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ เน้นการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ตอบโจทย์การขับเคลื่อนภาครัฐในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และความท้าทายในศตวรรษที่ ๒๑ สู่การสร้างนวัตกรรมในองค์กร รวมทั้งตามยุทธศาสตร์ชาติที่มีเป้าหมายในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล อีกทั้งนโยบายการพัฒนาประเทศให้เป็น Thailand ๔.๐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อส่งเสริมภาคบริการให้มีคุณภาพ มีความสะดวก เปิดเผย โปร่งใสสูงขึ้น ตลอดจนถึงการบริหารงานเพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการของรัฐ พร้อมผลักดันให้เกิดการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลมาสนับสนุนการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ดี จากการประเมินศักยภาพบุคลากรและสภาพแวดล้อมการดำเนินงานในปัจจุบันพบว่ายังมีข้อจำกัดในด้านสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ความไม่ต่อเนื่องของการพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อาทิ การวิเคราะห์ข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ และระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ ที่ยังไม่ครอบคลุมในทุกภารกิจ ส่งผลให้การขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization) ยังไม่สามารถบรรลุผลได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งยังมีความจำเป็นต้องยกระดับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ และตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะของ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องมีการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ สนข. เป็นไปอย่างเป็นระบบ มีทิศทางที่ชัดเจน และสอดคล้องกับนโยบายระดับชาติ ตลอดจนสามารถยกระดับขีดความสามารถขององค์กรในการใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการกำหนดนโยบายได้อย่างเป็นรูปธรรม จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข. พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ เพื่อกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข. ในทุกระดับอย่างเป็นขั้นตอน ส่งเสริมการนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริง

ทั้งนี้ แผนดังกล่าวจะเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน สนข. ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลตามแนวทางของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) การยกระดับประสิทธิภาพระบบราชการตามหลักการของ สำนักงาน ก.พ.ร. และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐตามกรอบของสำนักงาน ก.พ. อันจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การยกระดับคุณภาพการกำหนดนโยบายด้านคมนาคมขนส่ง และการพัฒนาระบบราชการให้มีความทันสมัยและยั่งยืนต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑.๒.๑ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด สนข. ให้มีความรู้ทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๑.๒.๒ เพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด สนข. สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอันจะส่งผลให้ สนข. เป็นหน่วยงานภาครัฐต้นแบบที่สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการและยุทธศาสตร์ของประเทศ

๑.๒.๓ เพื่อเป็นการสร้างความพร้อมให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในสังกัด สนข. ในการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่รัฐบาลดิจิทัล และพัฒนาทักษะการใช้ข้อมูลดิจิทัลในการสนับสนุนนโยบาย “ไทยแลนด์ ๔.๐”

๑.๓ ขอบเขตการดำเนินงาน

ข้าราชการ สนข. ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ตั้งแต่แรกบรรจุ - ผู้บริหาร รวมถึงลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT)

๑.๔ ระยะเวลาของแผน

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

บทที่ ๒

สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ สนข.

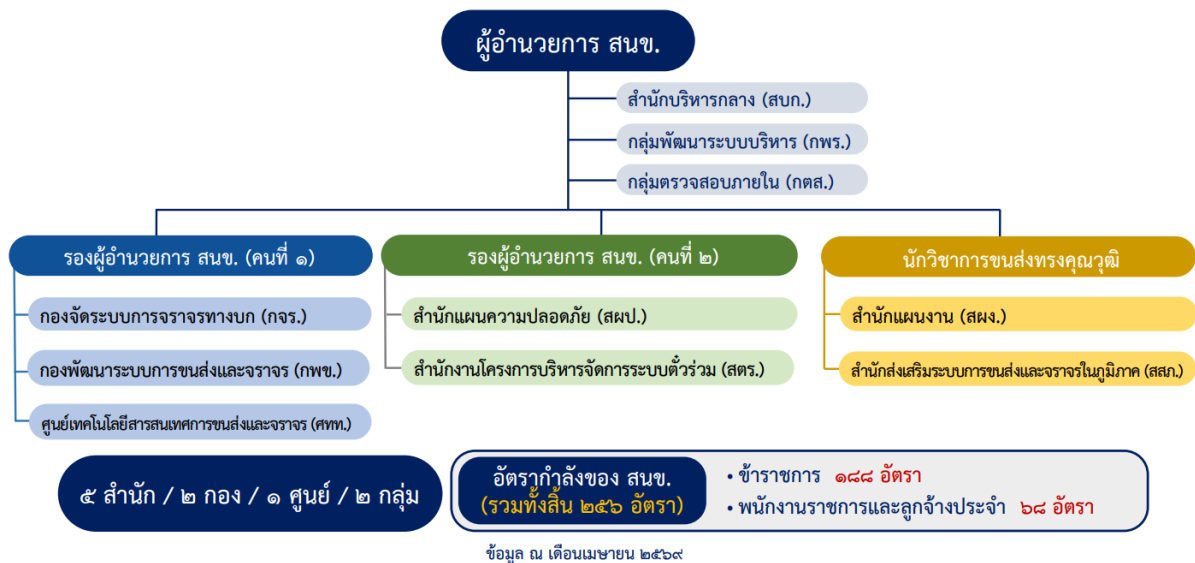
การจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข. จำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจจากการพิจารณาในบริบทของข้อมูลพื้นฐานองค์กร ทั้งในส่วนของโครงสร้างองค์กรของ สนข. อำนาจหน้าที่ของ สนข. และอัตรากำลังของ สนข. เพื่อนำมาใช้ประกอบการประเมินสถานการณ์และจัดทำหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข.

๒.๑ ข้อมูลพื้นฐานของ สนข.

กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘^๑ และกฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒^๒ กำหนดโครงสร้างองค์กรของ สนข. ดังนี้

๒.๑.๑ โครงสร้างองค์กรของ สนข.

สนข. มีผู้อำนวยการ สนข. เป็นผู้บริหารสูงสุด มีรองผู้อำนวยการ สนข. เป็นผู้กำกับดูแลภารกิจงานของแต่ละ สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ และมีนักวิชาการขนส่งทรงคุณวุฒิเป็นผู้ให้คำปรึกษาด้านวิชาการตามที่ผู้อำนวยการ สนข. มอบหมาย ซึ่งปัจจุบันโครงสร้างองค์กรของ สนข. ประกอบด้วย ๘ สำนัก/กอง/ศูนย์/สำนักงานโครงการ และ ๒ กลุ่ม ดังภาพที่ ๒ - ๑



ภาพที่ ๒ - ๑ การแบ่งส่วนราชการของ สนข.

^๑ สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม (๒๕๕๘) กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘,ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๕ ก วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๕๘

^๒ สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม (๒๕๖๒) กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒,ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๖ ตอนที่ ๕๘ ก วันที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๖๒

จากภาพที่ ๒ - ๑ จะเห็นได้ว่า สนข. เป็นหน่วยงานส่วนกลางประกอบด้วย ๕ สำนัก/๒ กอง/๑ ศูนย์/๒ กลุ่ม ดังนั้น ในการวางแผนเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการและบุคลากรของ สนข. จึงจำเป็นที่จะต้องมีการวางแผนเพื่อให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรของ สนข. ที่ต้องเชื่อมโยงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้สอดคล้องและสนับสนุนภารกิจหลักของ สนข. ตามโครงสร้างของหน่วยงานข้างต้น โดยจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่ข้าราชการและบุคลากรในการรองรับการเปลี่ยนผ่านเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามนโยบายรัฐบาล ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ โดยมุ่งหวังให้ได้แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ สนข. ที่เป็นรูปธรรม มีความชัดเจนในการดำเนินงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพิ่มเติมความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรของ สนข. ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลยิ่งขึ้น ยกระดับการบริหารจัดการเพื่อการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของ สนข. ต่อไป

๒.๑.๒ อำนาจหน้าที่ของ สนข.

ตารางที่ ๒ - ๑ การจัดโครงสร้างภายใน สนข.

หน่วยงาน	อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
สำนักบริหารกลาง (สบก.)	๑) ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปและปฏิบัติงานสารบรรณของสำนักงาน ๒) ดำเนินการเกี่ยวกับงานช่วยอำนวยความสะดวกและงานเลขานุการของสำนักงาน ๓) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชีการงบประมาณ การพัสดุอาคารสถานที่และยานพาหนะของสำนักงาน ๔) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงานและบริหารงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ๕) ดำเนินงานด้านกฎหมาย นิติกรรมและสัญญา และการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย ๖) ดูแลอาคารสถานที่ ยานพาหนะ และทรัพย์สินของทางราชการ ๗) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข่าวสารกิจกรรม ผลการปฏิบัติงาน และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของสำนักงาน
กองจัดระบบการจราจรทางบก (กจร.)	๑) ศึกษา สำรวจและวางแผนการจัดระบบการจราจรทางบก เสนอแนะนโยบายและกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการจราจร ตลอดจนมาตรการในการแก้ไขปัญหาการจราจรทางบกให้สอดคล้องกับการพัฒนาเมืองและสิ่งแวดล้อม ๒) วิเคราะห์และกลั่นกรองความเหมาะสมของแผนงานและโครงการที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการจราจรด้านเทคนิค เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการผังเมืองของแผนงานและโครงการ ๓) วิเคราะห์และเสนอแนะแนวทาง นโยบาย มาตรการ แผนงานและโครงการในการจัดระบบการจราจรทางบก ตลอดจนประสานงาน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ๔) ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการจัดระบบการจราจรทางบกและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
กองพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร (กพข.)	๑) ศึกษา วิเคราะห์และเสนอรูปแบบเทคโนโลยีด้านการขนส่งและจราจรที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ๒) ศึกษาและเสนอรูปแบบ แนวทางการพัฒนาแนวเส้นทาง ระบบโครงข่ายการขนส่งและจราจร เชื่อมต่อระหว่างภูมิภาคและแนวทางการพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะเชื่อมต่อหลายรูปแบบในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และระหว่างภูมิภาค และรูปแบบการลงทุนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ และการขนส่งอย่างยั่งยืน ๓) ศึกษาและพัฒนาระบบการขนส่งและจราจร รวมถึงการจัดตั้งอำนวยความสะดวกรองรับการเดินทางต่างรูปแบบและต่างประเภทให้เชื่อมโยงกัน ๔) ศึกษาและเสนอแนะรูปแบบและแนวทางการพัฒนาการจัดตั้งอำนวยความสะดวกสำหรับคนพิการและผู้สูงอายุในโครงสร้างพื้นฐานของระบบขนส่งมวลชนและระบบขนส่งสาธารณะ

หน่วยงาน	อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ การขนส่งและจราจร (ศทท.)	๑) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานและแผนการพัฒนา ด้านเทคโนโลยีการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน ๒) จัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการขนส่งและจราจร รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศการขนส่ง และจราจรของสำนักงาน ให้แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓) พัฒนาและจัดทำมาตรฐานระบบแบบจำลองการขนส่งและจราจรและระบบการพัฒนาเทคโนโลยี การจราจรและขนส่งอัจฉริยะ
สำนักงานโครงการบริหาร จัดการระบบตัวร่วม (สตร.)	๑) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบตัวร่วม และโครงสร้างอัตราค่าโดยสารร่วม ๒) จัดทำรายละเอียดของแผนงานการกำหนดนโยบายและมาตรฐานต่าง ๆ ของระบบตัวร่วม ๓) จัดทำกรอบการดำเนินงานและมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานระบบตัวร่วม รวมทั้ง รูปแบบในการเชื่อมต่อระหว่างระบบของผู้ประกอบการแต่ละราย ๔) จัดทำรายละเอียดในการกำหนดรูปแบบ กลไกการกำกับดูแล และแนวทางการบริหารจัดการระบบตัวร่วม ให้เกิดการบริการที่มีประสิทธิภาพ ๕) ประสานและสนับสนุนการดำเนินงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้การบริหาร จัดการระบบตัวร่วมบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
สำนักแผนความปลอดภัย (สผป.)	๑) จัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัยจากการขนส่งและจราจร ๒) ศึกษาและพัฒนาเพื่อเสนอแนะนโยบาย รวมทั้งมาตรการ และแผนงานด้านความปลอดภัย จากการขนส่งและจราจร ๓) จัดทำรายงานและวิเคราะห์ข้อมูลและแนวโน้มสถานการณ์ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ในระบบการขนส่ง ๔) ศึกษาและพัฒนาเพื่อให้คำปรึกษา ตลอดจนเผยแพร่ความรู้ด้านความปลอดภัยจากการขนส่งและจราจร ๕) ประสานงาน กำกับดูแล ติดตาม วิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินการ ตลอดจนปรับเปลี่ยนแผน วิธีการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี
สำนักแผนงาน (สผง.)	๑) ศึกษา วิเคราะห์และจัดทำ แผนหลัก แผนแม่บทด้านการขนส่งและจราจร แผนยุทธศาสตร์กระทรวง และแผนปฏิบัติการด้านการขนส่งและจราจร รวมทั้งการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน ๒) ศึกษาและเสนอแนะนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการขนส่งและจราจร ๓) จัดทำ ประสานงาน และติดตามการดำเนินการตามแผนระบบการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบเพื่อ พัฒนาระบบการขนส่ง ๔) ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการลงทุนของหน่วยงานในสังกัดกระทรวง ๕) ศึกษาและเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวง ๖) ศึกษาวิเคราะห์ติดตามและประเมินผลกระทบจากนโยบายสนธิสัญญาและข้อตกลงระหว่างประเทศ ที่มีต่อการขนส่งและจราจร เพื่อเสนอแนะนโยบายและแผนในการเข้าร่วมเจรจาทั้งในระดับทวิภาคี และพหุภาคี
สำนักส่งเสริมระบบ การขนส่งและจราจร ในภูมิภาค (สสภ.)	๑) ศึกษาวิเคราะห์และจัดทำแผนแม่บทด้านการขนส่งและจราจรในภูมิภาคให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนหลักด้านการขนส่งและจราจร รวมทั้งการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผน ๒) ศึกษาและวิเคราะห์แผนงานและโครงการด้านการขนส่งและจราจรในภูมิภาค ๓) เสนอแนะแนวทางและมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการขนส่งและจราจร ในเชิงบูรณาการในภูมิภาค ๔) ประสานและสนับสนุนด้านวิชาการและการปฏิบัติงานของคณะอนุกรรมการจัดระบบการจราจร ทางบกจังหวัด และส่งเสริมการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในภูมิภาค
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (กพร.)	๑) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงาน ๒) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในสำนักงาน ๓) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่าง ๆ และหน่วยงาน ในสังกัดสำนักงาน
กลุ่มตรวจสอบภายใน (กตส.)	๑) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของสำนักงาน

๒.๑.๓ อัตรากำลังของ สนข.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หมวดที่ ๒ มาตรา ๔๕^๓ ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการและรองหัวหน้าส่วนราชการ ระดับกระทรวง กรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด เป็นตำแหน่งประเภทบริหาร

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการที่ต่ำกว่าระดับกรม และตำแหน่งอื่นที่ ก.พ. กำหนด เป็นตำแหน่งประเภทอำนวยการ

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญา ตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ และตำแหน่งประเภทวิชาการ ทั้งนี้ ตามที่ ก.พ. กำหนด

นอกจากตำแหน่งข้าราชการที่เป็นส่วนขับเคลื่อนการพัฒนาของ สนข. ยังมีบุคลากรประเภทต่าง ๆ ได้แก่ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่เป็นองค์ประกอบในการขับเคลื่อนเช่นกัน โดยมีอัตรากำลังคน ดังตารางที่ ๒ - ๒

ตารางที่ ๒ - ๒ อัตรากำลังของ สนข. (ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๙)

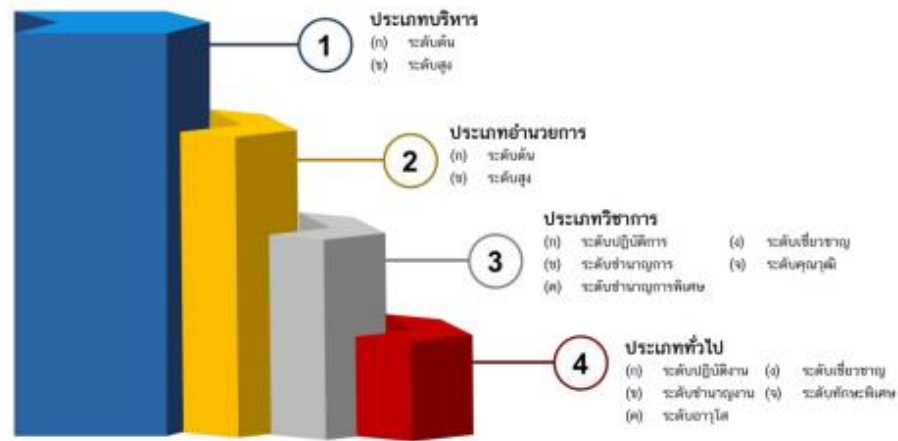
หน่วยงาน ภายใน สนข.	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		รวม	
	กรอบ อัตรากำลัง	ปฏิบัติงาน จริง	กรอบ อัตรากำลัง	ปฏิบัติงาน จริง	กรอบ อัตรากำลัง	ปฏิบัติงาน จริง	กรอบ อัตรากำลัง	ปฏิบัติงาน จริง
ผู้บริหาร	๓	๓	-	-	-	-	๓	๓
นักวิชาการ ขนส่ง (ทว.)	๑	๑	-	-	-	-	๑	๑
สบก.	๔๐	๓๕	๑๐	๑๐	๑๘	๑๕	๖๘	๖๐
กจร.	๑๙	๑๘	-	-	๙	๙	๒๘	๒๗
กพข.	๒๑	๑๙	๓	๓	๖	๖	๓๐	๒๘
ศทท.	๒๓	๒๐	๒	๒	๓	๓	๒๘	๒๕
สตร.	๑๗	๑๗	-	-	๑	๑	๑๘	๑๘
สผป.	๒๐	๑๘	๑	๑	๗	๗	๒๘	๒๖
สผง.	๓๗	๓๓	-	-	๕	๔	๔๒	๓๗
สสภ.	๑๘	๑๖	๑	๑	๕	๕	๒๔	๒๒
กพร.	๕	๕	-	-	๑	๑	๖	๖
กตส.	๓	๓	-	-	-	-	๓	๓
รวมทั้งสิ้น	๒๐๗	๑๘๘	๑๗	๑๗	๕๕	๕๑	๒๗๙	๒๕๖

ที่มา : สำนักบริหารกลาง สนข. ๒๕๖๙

จากข้อมูลที่ปรากฏในตารางที่ ๒ - ๒ แสดงให้เห็นถึงอัตรากำลังของ สนข. ที่รวมบุคลากรในทุกประเภท โดย สนข. มีอัตรากำลังในกลุ่มข้าราชการมากที่สุด จำนวน ๑๘๘ คน รองลงมาเป็นกลุ่มพนักงานราชการคิดเป็นจำนวน ๕๑ คน และกลุ่มลูกจ้างประจำ จำนวน ๑๗ คน ตามลำดับ

ในส่วนถัดไปจะเป็นการวิเคราะห์กลุ่มบุคลากรข้าราชการ เพื่อให้เห็นถึงโครงสร้างของการบริหารงานของ สนข. ซึ่งสัดส่วนของข้าราชการในประเภทตำแหน่งต่าง ๆ ปรากฏดังภาพที่ ๒ - ๒

^๓ สำนักงาน ก.พ., พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๒๒ ก วันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๑, หน้า ๑ - ๕๑



ภาพที่ ๒ - ๒ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ
ที่มา: พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ตารางที่ ๒ - ๓ อัตรากำลังคนของ สนข. กลุ่มข้าราชการ แบ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑

ประเภท	จำนวน (คน)
บริหาร	๓
อำนวยการ	๘
วิชาการ	๑๖๓
ทั่วไป	๑๔
รวม	๑๘๘

จากตารางที่ ๒ - ๓ พบว่า สัดส่วนอัตรากำลังคนของ สนข. มากที่สุด คือ ประเภทวิชาการ จำนวน ๑๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๗๐ รองลงมา คือ ประเภททั่วไป จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔๕ ลำดับที่สาม คือ ประเภทอำนวยการ จำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒๕ และลำดับสุดท้าย คือ ประเภทบริหาร จำนวน ๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๖๐ ตามลำดับ

เรื่องช่วงอายุ (Generation) เป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมาก เหตุเกิดจากสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ตั้งแต่ระบบการศึกษา ลักษณะการทำงาน ความพร้อมของสิ่งอำนวยความสะดวก และเทคโนโลยี ลักษณะของกลุ่มของในแต่ละ Generation ดังนี้

๑. กลุ่ม Generation X เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๐๘ - ๒๕๒๓ เป็นกลุ่มคนในช่วงโลกกำลังพัฒนาเริ่มต้น ไม่ว่าจะเป็นระบบการศึกษา ระบบการสาธารณสุข แต่ละครอบครัวจะเน้นให้ลูกหลานได้เรียนหนังสือเพื่ออนาคต ถ้ามองย้อนกลับไปในอดีต สมัยนั้นส่วนใหญ่จะเน้นให้ลูกหลานทำงานกลุ่มราชการและรัฐวิสาหกิจ มากกว่าการทำงานกับเอกชน อาจจะมีบางคนที่ตัดสินใจเปิดกิจการตัวเอง เป็นยุคแห่งการสร้างเนื้อสร้างตัวเพื่อสร้างรากฐานให้คนรุ่นต่อมา

๒. กลุ่ม Generation Y เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๒๔ - ๒๕๓๙ คนกลุ่มนี้เติบโตขึ้นกับความพร้อมที่พ่อแม่ได้สร้างเอาไว้ให้แล้ว บางครอบครัวไม่จำเป็นต้องต่อสู้ดิ้นรนมากนัก แต่ก็ถือว่าเป็นยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การพัฒนาของโทรศัพท์มือถือเกิดขึ้นในยุคนี้ ทำให้เกิดค่านิยมที่แตกต่างอย่างสิ้นเชิงกับรุ่นก่อนหน้านี้ ชอบอะไรที่รวดเร็ว ส่งผลให้เมื่อเข้าสู่วัยทำงานจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความรักองค์กรน้อยกว่ารุ่นพ่อแม่ แต่มีความรักในตัวเอง ชอบทำงานที่มีค่าและท้าทาย ที่มาพร้อมกับผลประโยชน์ที่เหมาะสม ในช่วงหลัง คนในวัยนี้จะเริ่มสนใจทำธุรกิจเองมากกว่าการทำงานกับองค์กร โดยเฉพาะการทำ Startup แม้ว่าจะยังไม่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อนด้วยสาเหตุที่ว่า คนกลุ่มนี้เติบโต

มาพร้อมกับการมีพ่อแม่คอยสนับสนุน ทำให้มีความกล้าในการลองผิดลองถูก และพร้อมจะล้มได้บ้าง เพื่อเรียนรู้ที่จะเติบโตให้ไว

๓. กลุ่ม Generation Z เกิดระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๔๐ - ๒๕๕๒ เป็นคนรุ่นใหม่ในยุคปัจจุบัน นับตั้งแต่เด็กจนกระทั่งเด็กที่กำลังจะสำเร็จการศึกษา คนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีมากกว่า Generation Y เพราะเทียบกันแล้ว ใน Generation Y ยังเป็นยุคที่เทคโนโลยียังพัฒนาได้ไม่เร็วเท่าทุกวันนี้ แต่เด็ก Generation Z เกิดมาพร้อม Tablet Computer รู้จัก AI ตั้งแต่ยังเรียนไม่จบ และเคยชินกับเทคโนโลยีมากกว่าผู้ใหญ่บางคนเสียอีก ทำให้เด็กกลุ่มนี้ค่อนข้างมีความพร้อมต่อการใช้เทคโนโลยี แต่ในขณะเดียวกันก็จะมีนิสัยไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ เกิดจากการที่มี Internet ที่ทำให้ศึกษาความรู้ได้ตลอดเวลา การที่มีใครมาสั่งสอนจะเกิดคำถามในใจว่าจริงหรือไม่ และถ้าหากไม่จริง คนที่สอนนั้นก็เสียความน่าเชื่อถือ ในสายตาของคนกลุ่มนี้ไป อีกมุมหนึ่ง เมื่อเขาเกิดมาพร้อมเทคโนโลยีที่มีทั้งด้านดีและด้านลบ ในด้านดี คือเกิดความสะดวกสบายในชีวิต ด้านลบ คือ มีความละเอียดรอบคอบน้อยลง สังเกตได้จากการแสดงความคิดเห็นลงไปสื่อสังคมออนไลน์ที่มักเผลอพิมพ์ข้อความที่พิมพ์ไปโดยไม่ทันได้นึกคิด

ตารางที่ ๒ - ๔ ข้อมูลช่วงอายุตาม Generation ของ สนข.

กลุ่มเจนเนอเรชั่น	ช่วงอายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
กลุ่ม Generation X	อายุ ๔๖ ปีขึ้นไป	๑๐๗	๔๑.๘๐
กลุ่ม Generation Y	อายุ ๓๐ - ๔๕ ปี	๑๑๕	๔๔.๙๒
กลุ่ม Generation Z	อายุต่ำกว่า ๒๙ ปี	๓๔	๑๓.๒๘

ที่มา : สำนักบริหารกลาง สนข, ๒๕๖๙

จะเห็นได้ว่า สนข. มีบุคลากรที่มี Generation ที่หลากหลาย เริ่มจาก Generation X ที่มีผู้บริหารของ สนข. และหลายคนในกลุ่มมีตำแหน่งงานค่อนข้างสูง จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๘๐ การแก้ไขปัญหาด้านความต่างของช่วงวัยในกลุ่มนี้ คือ การสื่อสารสองทาง โดยการเปิดใจยอมรับฟังข้อเสนอแนะของทีมงาน เพื่อเก็บเป็นข้อมูลสำหรับการวางนโยบายเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมกับองค์กร ด้วยความอาวุโสที่มีในกลุ่มนี้อาจต้องเป็นผู้ทำหน้าที่สอน (Coach) ในการทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัล เพราะถือว่าเป็นกลุ่มคนที่มีประสบการณ์หน้างานมากกว่าใคร

กลุ่ม Generation Y ของ สนข. มีคนที่มียุอยู่ในช่วงนี้ จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๒ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มากที่สุดของ สนข. ลักษณะของคนกลุ่ม Generation นี้เป็นกลุ่มคนที่ไฟแรง ไม่มีปัญหาด้านความเข้าใจในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล แต่ด้วยบุคลิกความเป็นตัวตนค่อนข้างสูง จนไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นจากใคร ในความเป็นจริงแล้วทุกโครงการจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน

และกลุ่ม Generation Z ของ สนข. มีคนที่มียุอยู่ในช่วงนี้ จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๒๘ ลักษณะของคนกลุ่ม Generation นี้ มักเป็นกลุ่มคนรุ่นใหม่ สำเร็จการศึกษาไม่นาน ทำให้มีความรู้ที่ทันสมัยกว่ากลุ่ม Generation อื่น ๆ และเติบโตมาท่ามกลางการพัฒนาเทคโนโลยี ทำให้คนกลุ่มนี้ชอบความรวดเร็ว แต่ขาดความรอบคอบ ถ้าได้คนแนะนำที่ดีจะช่วยต่อยอดศักยภาพและพัฒนาที่ดี สามารถมีความเจริญก้าวหน้าไปได้ไกล แต่หากไม่มีความเข้าใจกัน คนกลุ่มนี้ก็พร้อมที่จะลาจากองค์กรได้ทันทีเช่นกัน

๒.๒ นโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ และแผนงานที่เกี่ยวข้อง

ในการจัดทำแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของของบุคลากร สนข. พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ ได้มีการศึกษานโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแผนงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดทำแผนการพัฒนาฯ เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบาย และบริบทการบริหารจัดการเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล โดยมีนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และแผนงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ตารางที่ ๒ - ๕ นโยบาย แผน ยุทธศาสตร์ และแผนงานที่เกี่ยวข้อง

นโยบาย / ยุทธศาสตร์ / แผนพัฒนา	ระยะเวลา	วิสัยทัศน์ / เป้าหมาย / วัตถุประสงค์	ประเด็นการพัฒนาที่เชื่อมโยง	
			เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านคมนาคมขนส่ง	การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์
แผนระดับที่ ๑				
ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๒๕๖๑ - ๒๕๘๐	ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
แผนระดับที่ ๒				
แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๘๐) (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม)	๒๕๖๖ - ๒๕๘๐	ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง ประเด็นที่ ๒ การต่างประเทศ ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรม และบริการแห่งอนาคต ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว ประเด็นที่ ๗ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์และดิจิทัล	ประเด็นที่ ๒๐ การบริการ ประชาชนและประสิทธิภาพ ภาครัฐ - การสร้างและพัฒนา บุคลากรภาครัฐ
แผนการปฏิรูปประเทศ	๒๕๖๑ - ๒๕๘๐	๑) ประเทศชาติสงบเรียบร้อย สามัคคี มีการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความสมดุลระหว่างการพัฒนา ด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ ๒) สังคมสงบสุข เป็นธรรม ขจัดความเหลื่อมล้ำ ๓) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีส่วนร่วม ในการพัฒนาประเทศ	ด้านที่ ๖ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	ด้านที่ ๒ ด้านการบริหาร ราชการแผ่นดิน - ปรับเปลี่ยนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลภาครัฐไปสู่ ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและ รักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดี และมี ความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม ด้านที่ ๑๓ ด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ - การบริหารจัดการ ศักยภาพบุคลากรของประเทศ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	“สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจ สร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”	หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตู การค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของ ภูมิภาค	หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมี กำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์ การพัฒนาแห่งอนาคต
นโยบายประเทศไทย ๔.๐ (Thailand ๔.๐)	ภายใน ๒๕๗๕	ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรม เป้าหมาย กลุ่มดิจิทัล Internet of Things ปัญญาประดิษฐ์ และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว	มิติที่ ๓ การยกระดับศักยภาพ และคุณค่าของมนุษย์ (Human Wisdom)
แผนระดับที่ ๓				
นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	๒๕๖๑ - ๒๕๘๐	ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

นโยบาย / ยุทธศาสตร์ / แผนพัฒนา	ระยะเวลา	วิสัยทัศน์ / เป้าหมาย / วัตถุประสงค์	ประเด็นการพัฒนาที่เชื่อมโยง	
			เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านคมนาคมขนส่ง	การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์
แผนแม่บท โครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีดิจิทัล ของประเทศ	๕ - ๑๐ ปี	ประเทศไทยมีโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมทั่วประเทศ และ ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงและ ใช้ประโยชน์ด้วยความเชื่อมั่น และเกิดประโยชน์สูงสุด ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ และสังคมดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี ดิจิทัลด้านการติดต่อสื่อสาร แพร่เสียง และแพร่ภาพ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนา ศูนย์ข้อมูล และการเชื่อมโยง ไปยังต่างประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา บริการ สำหรับโครงสร้าง พื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ ทางสารสนเทศ กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ทักษะ และเครื่องมือ สร้างความตระหนักรู้ และการเตรียมความพร้อม ด้านความมั่นคงปลอดภัย ทางไซเบอร์ให้แก่ภาคส่วน ที่เกี่ยวข้อง ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนา ระบบนิเวศเพื่อสนับสนุน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยีดิจิทัล กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนากำลังคน ดิจิทัลเพื่อรองรับการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี ดิจิทัลและอุตสาหกรรม ยุคดิจิทัล
แผนพัฒนารัฐบาล ดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับ การเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงาน ภาครัฐระดับท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนบริการ ที่สะดวกและเข้าถึงง่าย ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ผลักดัน ให้เกิดธรรมาภิบาลข้อมูล ภาครัฐในทุกกระบวนการ ทำงานของรัฐ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนากลไก การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ร่วมขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับ การเปลี่ยนผ่านดิจิทัล ภาครัฐ เพื่อการบริหารงาน ที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และ ขยายสู่หน่วยงานภาครัฐ ระดับท้องถิ่น มาตรการ ๘) การยกระดับ ทักษะด้านดิจิทัล และ วัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ
ยุทธศาสตร์การพัฒนา ระบบคมนาคมขนส่ง ของไทยระยะ ๒๐ ปี	๒๕๖๑ - ๒๕๘๐	“มุ่งสู่การขนส่งที่ยั่งยืน”	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบูรณาการ ระบบคมนาคมขนส่ง (Integrated Transport Systems) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริการ ของภาคคมนาคมขนส่ง (Transport Services) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา ปรับปรุงกฎหมาย กำกับดูแล และปฏิรูปองค์กร (Regulations and Institution) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนองค์กร และระบบงานให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพและโปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนองค์กร และระบบงานให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพและโปร่งใส

นโยบาย / ยุทธศาสตร์ / แผนพัฒนา	ระยะเวลา	วิสัยทัศน์ / เป้าหมาย / วัตถุประสงค์	ประเด็นการพัฒนาที่เชื่อมโยง	
			เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านคมนาคมขนส่ง	การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์
			ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง (Technology and Innovation)	
แผนปฏิบัติการด้านคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	“พัฒนาโครงข่ายและบริการระบบขนส่ง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างระบบเศรษฐกิจและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านการคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับปรุงมาตรฐาน ความปลอดภัย และสนับสนุนการเดินทางที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนองค์กรและระบบงานให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพและโปร่งใส	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนองค์กรและระบบงานให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพและโปร่งใส
แผนพัฒนาด้านดิจิทัล กระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	“ขับเคลื่อนการคมนาคมขนส่งเข้าสู่ยุคการคมนาคมขนส่งแบบอัตโนมัติ”	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับศูนย์ข้อมูลการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบแห่งชาติ และศูนย์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดรวมทั้งระบบบริหารจัดการข้อมูลคมนาคมขนส่งด้วยนวัตกรรมดิจิทัล (Transport Data Excellence) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับระบบคมนาคมขนส่งอัตโนมัติ (Autonomous Transport Infrastructure) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการด้านการคมนาคมขนส่งเพื่อรองรับระบบคมนาคมขนส่งอัตโนมัติ (Autonomous Transport Service) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับองค์ความรู้บุคลากรด้านคมนาคมขนส่ง และผู้ให้บริการเพื่อรองรับระบบคมนาคมขนส่งอัตโนมัติ (HRD & Smart People)	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับองค์ความรู้บุคลากรด้านคมนาคมขนส่งและผู้ใช้บริการเพื่อรองรับระบบคมนาคมขนส่งอัตโนมัติ (HRD & Smart People)

นโยบาย / ยุทธศาสตร์ / แผนพัฒนา	ระยะเวลา	วิสัยทัศน์ / เป้าหมาย / วัตถุประสงค์	ประเด็นการพัฒนาที่เชื่อมโยง	
			เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านคมนาคมขนส่ง	การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์
แนวทางการพัฒนา บุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๑) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติ ราชการ ๒) หน่วยงานภาครัฐมีการสร้าง สภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุน การพัฒนาบุคลากรและการ สร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี ๓) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และ สามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนาองค์กรและตอบสนอง ความต้องการประชาชน	-	ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนากรอบแนวคิด และทักษะให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อน ภารกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนากรอบความคิด และทักษะด้านดิจิทัล เพื่อ ขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล
แนวทางการพัฒนา ทักษะด้านดิจิทัล สำหรับบุคลากร ของกระทรวงคมนาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	๒๕๖๙	บุคลากรทุกประเภท ในกระทรวงคมนาคม ทั้งบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ได้รับ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล พื้นฐานและทักษะด้านดิจิทัล ที่สอดคล้องกับลักษณะงาน ของตนในแต่ละปี	-	มีการกำหนด Roadmap การ พัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ภาครัฐของกระทรวงคมนาคม โดยแบ่งเป็น ๔ ระยะ ได้แก่ ระยะก่อนระยะเริ่มแรก (Pre- Early) ระยะเริ่มแรก (Early) ระยะกำลังพัฒนา (Developing) และระยะ สมบูรณ์ (Mature)
แผนปฏิบัติราชการ สำนักงานนโยบายและแผน การขนส่งและจราจร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)	๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	องค์กรนำในการกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบ คมนาคมของประเทศ	แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาและ เผยแพร่ฐานข้อมูลสารสนเทศ ด้านคมนาคมของ สนข. ให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับ	แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย กลยุทธ์ที่ ๑๒ พัฒนา องค์กรให้ทันสมัยและมี ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
แผนปฏิบัติการดิจิทัล ของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	ยกระดับ สนข. ให้เป็นองค์กร ดิจิทัล	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ จัดทำ รายงานการวิเคราะห์และ คาดการณ์สภาพการขนส่ง และจราจร โดยใช้เทคโนโลยี การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อการจัดทำ นโยบายและแผนพัฒนา ระบบคมนาคมไปสู่ Digital Transport (Data Analytics for Plan & Policy) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้มีความ พร้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน (Digital Skill & Knowledge) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการมุ่งสู่องค์กร ดิจิทัล (Digital Management)	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนา ศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน (Digital Skill & Knowledge)

นโยบาย / ยุทธศาสตร์ / แผนพัฒนา	ระยะเวลา	วิสัยทัศน์ / เป้าหมาย / วัตถุประสงค์	ประเด็นการพัฒนาที่เชื่อมโยง	
			เทคโนโลยีดิจิทัล ด้านคมนาคมขนส่ง	การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์
แผนกลยุทธ์การบริหาร ทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานนโยบายและ แผน การขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพ เป็นเลิศและขับเคลื่อนสู่การเป็น องค์กรนำในการกำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนการพัฒนาระบบ คมนาคมของประเทศ	-	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริม บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และสร้างสรรค์นวัตกรรม กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนา ผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

๒.๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเทศไทยมิได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในระยะยาว นอกจากนั้นการบริหารราชการแผ่นดินของฝ่ายบริหารให้ความสำคัญกับนโยบายรัฐบาลเป็นหลัก ส่งผลให้การดำเนินนโยบายการพัฒนาประเทศขาดความต่อเนื่องเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล ดังนั้นรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ โดยมีวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน ดังนี้

- ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง
- ๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- ๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
- ๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๖) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

จากการวิเคราะห์พบว่า ยุทธศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องคือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้พัฒนาระบบการทำงาน คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัล สนข. ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารีมีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติมีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม”

โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่และระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส

๒.๒.๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ เมื่อมีพระบรมราชโองการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติแล้ว ให้คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์แต่ละด้านจัดทำแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติเสนอต่อคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและประกาศในราชกิจจานุเบกษา แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ภายในช่วงเวลาดังกล่าว โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติมีทั้งสิ้น ๒๓ แผนแม่บท ประกอบด้วย

- ๑) แผนแม่บทฯ ประเด็นความมั่นคง
- ๒) แผนแม่บทฯ ประเด็นการต่างประเทศ
- ๓) แผนแม่บทฯ ประเด็นการเกษตร
- ๔) แผนแม่บทฯ ประเด็นอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- ๕) แผนแม่บทฯ ประเด็นการท่องเที่ยว
- ๖) แผนแม่บทฯ ประเด็นพื้นที่และเมืองน่าอยู่อัจฉริยะ
- ๗) แผนแม่บทฯ ประเด็นโครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล
- ๘) แผนแม่บทฯ ประเด็นผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่
- ๙) แผนแม่บทฯ ประเด็นเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- ๑๐) แผนแม่บทฯ ประเด็นการปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- ๑๑) แผนแม่บทฯ ประเด็นการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ๑๒) แผนแม่บทฯ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้
- ๑๓) แผนแม่บทฯ ประเด็นการเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี
- ๑๔) แผนแม่บทฯ ประเด็นศักยภาพการกีฬา
- ๑๕) แผนแม่บทฯ ประเด็นพลังทางสังคม
- ๑๖) แผนแม่บทฯ ประเด็นเศรษฐกิจฐานราก
- ๑๗) แผนแม่บทฯ ประเด็นความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม
- ๑๘) แผนแม่บทฯ ประเด็นการเติบโตอย่างยั่งยืน
- ๑๙) แผนแม่บทฯ ประเด็นการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ
- ๒๐) แผนแม่บทฯ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ
- ๒๑) แผนแม่บทฯ ประเด็นการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๒๒) แผนแม่บทฯ ประเด็นกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
- ๒๓) แผนแม่บทฯ ประเด็นการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

สนช. มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติประเด็นที่ ๑ ๒ ๔ ๕ ๗ และ ๒๐ ดังนี้

ประเด็นที่ ๑ ความมั่นคง มั่งคั่ง มุ่งสร้าง “ความมั่นคงแบบองค์รวม” ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งการเมือง สังคม เศรษฐกิจ และความปลอดภัยของประชาชน โดยเน้นให้ประเทศมีเสถียรภาพ ประชาชนอยู่ดีมีสุข และสามารถรับมือภัยคุกคามทั้งเดิมและใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน ทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพหน่วยงานด้านความมั่นคง ระบบข่าวกรอง และกลไกบริหารจัดการให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ประเด็นที่ ๒ การต่างประเทศ มุ่งเสริมสร้างบทบาทของประเทศไทยในเวทีระหว่างประเทศ โดยรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจและภูมิภาคต่าง ๆ ควบคู่กับการส่งเสริมความร่วมมือ ด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง และการพัฒนาอย่างยั่งยืน เน้นการใช้การทูตเชิงรุก การสร้างเครือข่ายพันธมิตร และการรักษาผลประโยชน์ของชาติในบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการยกระดับภาพลักษณ์ประเทศ และบทบาทในประชาคมโลก

ประเด็นที่ ๔ อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต มุ่งยกระดับโครงสร้างเศรษฐกิจไทย สู่อุตสาหกรรมฐานนวัตกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการใหม่ควบคู่กับการเพิ่มมูลค่าอุตสาหกรรมเดิม ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม เชื่อมโยงห่วงโซ่มูลค่า และเพิ่มผลผลิตการผลิต เพื่อให้เศรษฐกิจ เติบโตอย่างต่อเนื่อง มีขีดความสามารถในการแข่งขันระดับโลก และรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ในอนาคต

ประเด็นที่ ๕ การท่องเที่ยว มุ่งพัฒนาอุตสาหกรรมท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ ยั่งยืน และสร้างรายได้สูง โดยเน้นการยกระดับมาตรฐานสินค้าและบริการ การกระจายรายได้สู่ชุมชน การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างสมดุล ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ นักท่องเที่ยว และสร้างความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก

ประเด็นที่ ๗ โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ของประเทศให้ครอบคลุม มีประสิทธิภาพ และเชื่อมโยงกันทั้งระบบ ทั้งด้านคมนาคม โลจิสติกส์ และดิจิทัล โดยเฉพาะโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล เพื่อรองรับเศรษฐกิจดิจิทัล ลดต้นทุน เพิ่มความสะดวกในการดำเนินธุรกิจ และยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนอย่างทั่วถึง

ประเด็นที่ ๒๐ การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มีเป้าหมายให้การบริการของรัฐ มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ และภาครัฐมีการดำเนินที่มีประสิทธิภาพด้วยการนำ นวัตกรรมเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้สนับสนุนให้ประเทศไทยทันความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน ด้วยหลักการ “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ดังนั้นจึงเป็นกลไกสำคัญ ในการพัฒนาให้ภาครัฐมีขีดสมรรถนะสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลและมีความคล่องตัว มุ่งเน้นให้งานบริการ ภาครัฐปรับเปลี่ยนเป็นดิจิทัลเพิ่มขึ้น

แผนย่อย การสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ มุ่งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มี สมรรถนะสูง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการปรับ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ยืดหยุ่น โปร่งใส และยึดหลักคุณธรรม (Merit System) ควบคู่กับการพัฒนาทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ เช่น ดิจิทัล การคิดเชิงวิเคราะห์ และการทำงานเชิงนวัตกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิตและการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agents) ในทุกระดับ ตลอดจนปรับปรุงรูปแบบการทำงานให้คล่องตัว เน้นผลสัมฤทธิ์ และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เพื่อให้ ภาครัฐสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน

๒.๒.๓ แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง)

แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) จัดทำขึ้นภายใต้กรอบของรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการดำเนินการปฏิรูปประเทศ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อขับเคลื่อนประเทศไปสู่ **ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน** สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

เป้าหมายการปฏิรูป มุ่งบรรลุผล ๓ ด้านสำคัญ ได้แก่ ๑) ประเทศมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีและพัฒนาอย่างยั่งยืน ๒) สังคมมีความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และมีโอกาสเท่าเทียม และ ๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

การปรับปรุงแผนในปี ๒๕๖๓ มุ่งเน้นการคัดเลือก **กิจกรรมปฏิรูปที่ส่งผลกระทบสูง (Big Rock)** ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญต่อประชาชน ต้องดำเนินการแบบบูรณาการหลายหน่วยงาน สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม

โครงสร้างแผน แผนประกอบด้วย ๑๓ **ด้านการปฏิรูป** ครอบคลุมทุกมิติของประเทศ เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม กฎหมาย การศึกษา สาธารณสุข พลังงาน และดิจิทัล โดยแต่ละด้านมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ เป้าหมายและตัวชี้วัด กิจกรรมปฏิรูป (Big Rock) และข้อเสนอการปรับปรุงกฎหมาย

สาระสำคัญของการปฏิรูปในภาพรวม แผนมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบในหลายมิติ ได้แก่ **การเมืองและการบริหารภาครัฐ**: เสริมสร้างธรรมาภิบาล ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม และการบริหารภาครัฐดิจิทัล **กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม**: ปรับปรุงกฎหมายให้ทันสมัย ลดภาระประชาชน และเพิ่มการเข้าถึงความยุติธรรม **เศรษฐกิจ**: เพิ่มขีดความสามารถการแข่งขัน ลดความเหลื่อมล้ำ ส่งเสริม SME และเศรษฐกิจฐานราก **สังคมและคุณภาพชีวิต**: ดูแลกลุ่มเปราะบาง สร้างหลักประกันรายได้ และลดความเหลื่อมล้ำ **สาธารณสุข**: พัฒนาระบบสุขภาพให้ทั่วถึง ทันสมัย และรองรับสังคมสูงวัย **ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**: ใช้ทรัพยากรอย่างสมดุลและยั่งยืน **การศึกษาและทรัพยากรมนุษย์**: ยกระดับคุณภาพการศึกษา และทักษะแรงงานในศตวรรษที่ ๒๑ **พลังงานและเทคโนโลยีดิจิทัล**: ส่งเสริมพลังงานสะอาด และการใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา

๒.๒.๔ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ กำหนดเป้าหมายโดยรวมในช่วงระยะเวลา ๕ ปี เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “**มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน**” จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

- ๑) การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
- ๒) การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
- ๓) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
- ๔) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
- ๕) การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

ทั้งนี้ เพื่อให้ถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงาน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดหมวดหมู่การพัฒนา จำนวน ๑๓ หมวดหมู่ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑) มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมวดหมู่ที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมวดหมู่ที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัล

ของอาเซียน

๒) มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้

หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน

หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

๓) มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

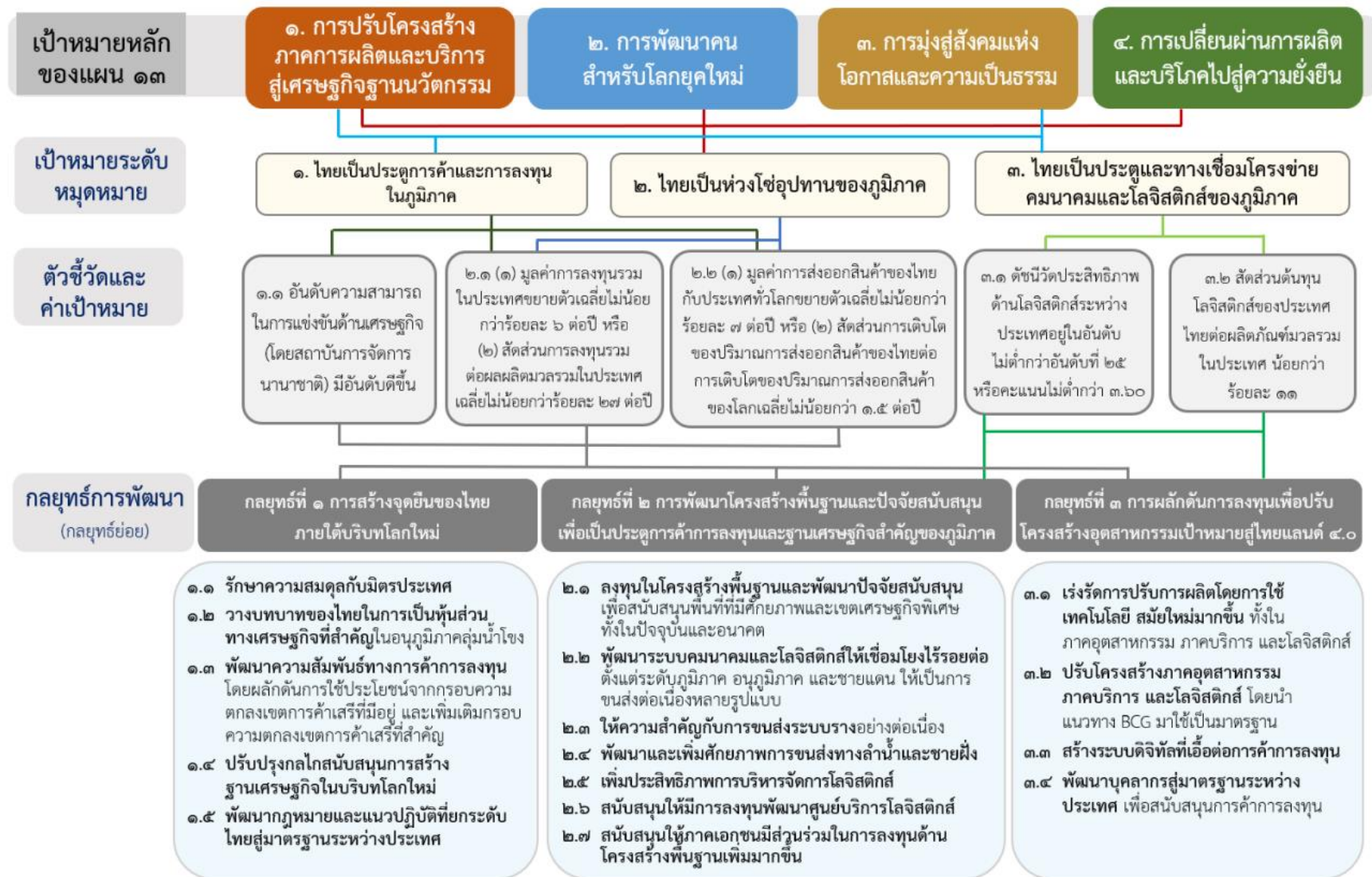
หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

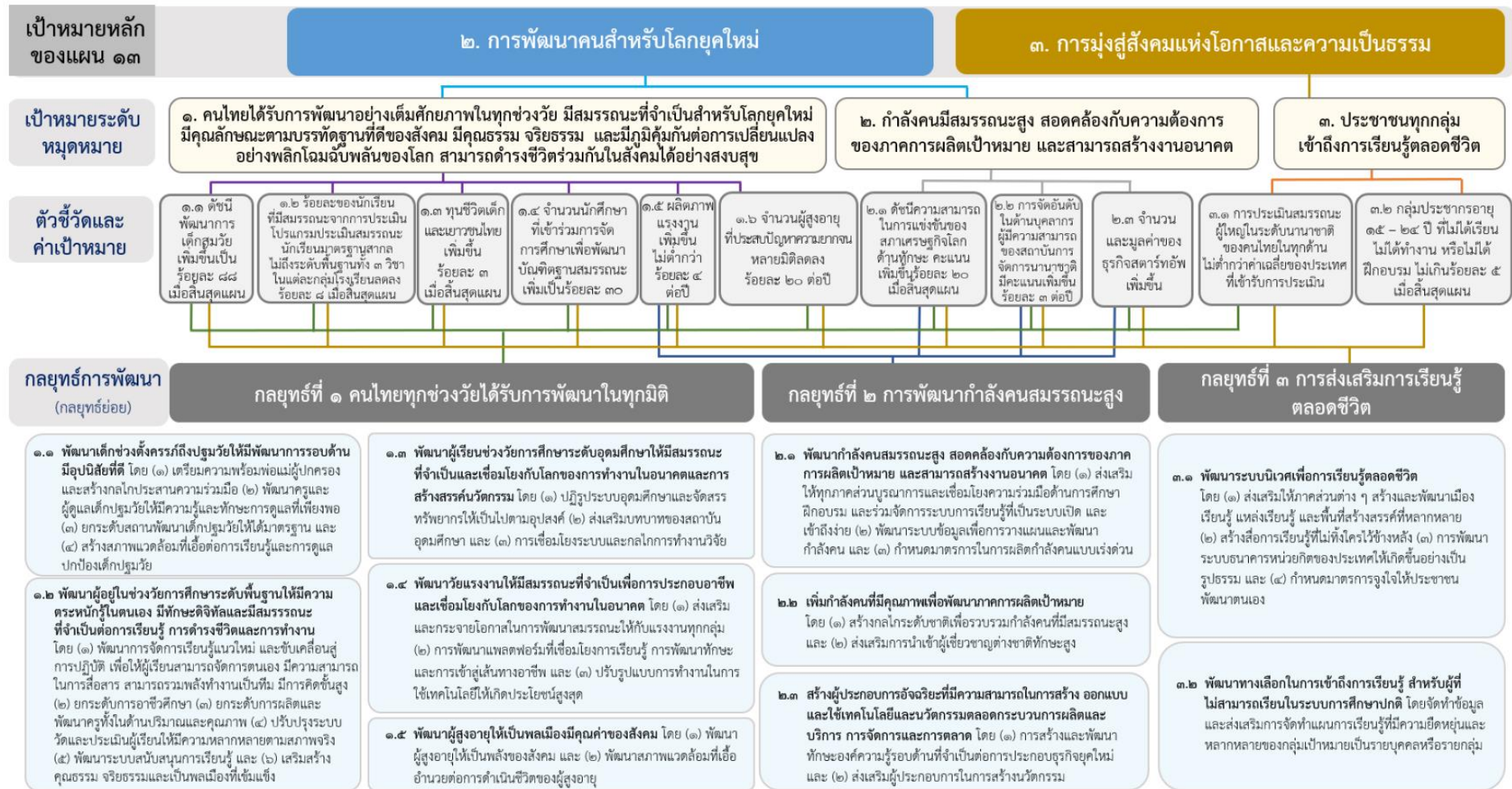
โดยการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลจะช่วยสนับสนุนหมวดหมู่ที่ ๕ และ ๑๒ ดังนี้

หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
โดยการทำให้ประเทศไทยมีระบบนิเวศที่สนับสนุนการค้าการลงทุนสามารถเป็นฐานการค้าการลงทุนที่สำคัญของภูมิภาค เพิ่มผลิตภาพและโอกาสของผู้ประกอบการไทยให้สามารถเชื่อมโยงกับห่วงโซ่มูลค่าระดับภูมิภาคและระดับโลก และยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศทั้งภาคการผลิตและบริการสำคัญ รวมถึงการเพิ่มความสามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลในการสร้างสรรค์การค้าการลงทุนของไทยกับต่างประเทศและขยายความร่วมมือทางการค้าการลงทุน และมุ่งเน้นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและสร้างสังคมคาร์บอนต่ำ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ ให้คนทุกช่วงวัยได้รับการพัฒนาในทุกมิติ พัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงสอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิตเป้าหมาย สามารถสร้างงานอนาคต และสร้างผู้ประกอบการอัจฉริยะที่มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม มุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม ด้วยการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทางเลือกในการเข้าถึงการเรียนรู้สำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบการศึกษาปกติ โดยได้กำหนดแผนที่กลยุทธ์ตามแต่ละหมวดหมู่ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของ สนช. ดังนี้



ภาพที่ ๒ - ๓ แผนที่กลยุทธ์ตามหมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค



ภาพที่ ๒ - ๔ แผนที่กลยุทธ์ตามหมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

๒.๒.๕ นโยบายรัฐบาล “Thailand ๔.๐”

คณะรัฐมนตรีโดย พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๙ เกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ ข้อ ๖.๑๘ ส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัล และวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ซึ่งหมายถึงรวมถึงการผลิตและการค้าผลิตภัณฑ์ดิจิทัลโดยตรง ทั้งผลิตภัณฑ์ฮาร์ดแวร์ ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ อุปกรณ์สื่อสารดิจิทัลอุปกรณ์โทรคมนาคมดิจิทัล และการใช้ดิจิทัลรองรับการให้บริการของภาคธุรกิจการเงินและธุรกิจบริการอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาคสื่อสาร และบันเทิง ตลอดจนการใช้ดิจิทัลรองรับการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมและการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ ปรับปรุงบทบาท และภารกิจของหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงให้ดูแลและผลักดันงานสำคัญของประเทศไทย และจะจัดให้มีคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังได้กำหนดนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ให้เป็นหนึ่งในนโยบายหลักของรัฐบาลเพื่อการวางรากฐาน การพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยระยะยาวภายใต้วิสัยทัศน์ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ซึ่งนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐เป็นโมเดลการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยมีฐานคิดหลักในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (Value-Based Economy) คือ เปลี่ยนจากการผลิตสินค้า “โภคภัณฑ์” ไปสู่สินค้าเชิง “นวัตกรรม” เปลี่ยนจากการขับเคลื่อนประเทศด้วยภาคอุตสาหกรรมไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เปลี่ยนจากการเน้นภาคการผลิตสินค้าไปสู่การเน้นภาคบริการมากขึ้น และเปลี่ยนวิธีการทำที่มีลักษณะสำคัญ คือ เปลี่ยนจากแบบดั้งเดิมในปัจจุบันไปสู่การเกษตรสมัยใหม่ที่เน้นการบริหารจัดการและเทคโนโลยี(Smart Farming) โดยเกษตรกรต้องร่ำรวยขึ้น และเป็นเกษตรกรแบบเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เปลี่ยนจาก Traditional SMEs หรือ SMEs ที่มีอยู่และรัฐต้องให้ความช่วยเหลืออยู่ตลอดเวลาไปสู่การเป็น Smart Enterprises และ Startups บริษัทเกิดใหม่ที่มีศักยภาพสูง เปลี่ยนจากTraditional Services ซึ่งมีการสร้างมูลค่าค่อนข้างต่ำไปสู่ High Value Services และเปลี่ยนจากแรงงานทักษะต่ำไปสู่แรงงานที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และทักษะสูง

๒.๒.๖ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สดช.) กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (ดศ.) ได้จัดทำแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ ตามที่ ครม. ได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๘ สำหรับใช้เป็นกรอบในการผลักดันเทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตามนโยบาย “ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand)” ของรัฐบาล โดยมีเป้าหมาย ๔ ประการดังต่อไปนี้

๑) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจของประเทศ ด้วยการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิต การบริการ

๒) สร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียมด้วยข้อมูลข่าวสารและบริการต่าง ๆ ผ่านสื่อดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓) เตรียมความพร้อมให้บุคลากรทุกกลุ่มมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล

๔) ปฏิรูปกระบวนการขั้นตอนการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล และการใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อการปฏิบัติงานเกิดความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ทั้งนี้ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี ได้กำหนดทิศทางการพัฒนา และเป้าหมายเป็น ๔ ระยะ ภายใต้วิสัยทัศน์ “ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” ดังนี้

ระยะที่ ๑ Digital Foundation (๑ ปี ๖ เดือน) ประเทศไทยลงทุนและสร้างฐานรากในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ระยะที่ ๒ Digital Thailand I : Inclusion (๕ ปี) ทุกภาคส่วนของประเทศไทยมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลตามแนวทางประชารัฐ

ระยะที่ ๓ Digital Thailand II : Full Transformation (๑๐ ปี) ประเทศไทยก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ

ระยะที่ ๔ Global Digital Leadership (๑๐ - ๒๐ ปี) ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและคุณค่าทางสังคมอย่างยั่งยืน

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมาย สดช. จึงได้กำหนดกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ เป็นกรอบการพัฒนาตามเป้าหมาย ๔ ระยะ คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล



ภาพที่ ๒ - ๕ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้าน

๒.๒.๗ แผนแม่บทการโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลของประเทศ

แผนแม่บทด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล (พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๗๒) เป็นแผนปฏิบัติการระยะ ๑๐ ปี ที่จัดทำโดย สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สดช.) เพื่อเป็นกรอบการพัฒนาและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลของไทยให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง โดยมุ่งหวังให้ทุกภาคส่วนสามารถเข้าถึงเทคโนโลยีและใช้ประโยชน์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ

ประเด็นสำคัญของแผนแม่บทฯ ตามประกาศและรายละเอียดจาก สดช. (ONDE) แผนนี้เน้นยกระดับใน ๓ ด้านหลัก ดังนี้ **ประสิทธิภาพ (Efficiency):** พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพสูงทัดเทียมมาตรฐานสากล เพื่อรองรับกิจกรรมทางเศรษฐกิจและธุรกรรมต่าง ๆ **ความครอบคลุม (Coverage)** ขยายโครงข่ายสื่อสารและบรอดแบนด์ความเร็วสูงให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ของประเทศ โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล เพื่อลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงข้อมูล **ความเชื่อมั่นและการใช้ประโยชน์ (Utilization & Trust)** ส่งเสริมให้เกิดการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลด้วยความเชื่อมั่น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและภาคธุรกิจ

โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้ **๑. พัฒนาโครงข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง** เช่น ขยายโครงข่าย Broadband ให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ลดความเหลื่อมล้ำด้านการเข้าถึงดิจิทัล และรองรับ Smart City / Smart Transport **๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลขั้นสูง** เช่น Data Center / Cloud ภาครัฐ National Digital Platform และระบบ Big Data และ AI Infrastructure **๓. เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity)** เช่น พัฒนาระบบป้องกันภัยคุกคามไซเบอร์ ยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยข้อมูล และสร้างความเชื่อมั่นในการใช้บริการดิจิทัล **๔. ส่งเสริมการใช้โครงสร้างพื้นฐานร่วมกัน (Infrastructure Sharing)** เช่น ลดต้นทุนการลงทุน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และสนับสนุนการแข่งขันอย่างเป็นธรรม **๕. พัฒนากฎหมายและมาตรฐานดิจิทัล** เช่น ปรับปรุงกฎหมายให้รองรับเทคโนโลยีใหม่ กำหนดมาตรฐานข้อมูล (Data Standard) และส่งเสริม Data Governance **๖. สนับสนุนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City)** เช่น ใช้โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลในการบริหารเมือง และสนับสนุนการคมนาคมอัจฉริยะ (Smart Mobility / ITS)

๒.๒.๘ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ตามที่รัฐบาลได้ประกาศพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐ ผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๖๒ โดยมาตรา ๕ ได้กำหนดให้มีแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลเพื่อกำหนดกรอบและทิศทางการบริหารงานภาครัฐ และการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบของเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาประเทศ มีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันระหว่างหน่วยงานของรัฐและมีกรอบการพัฒนาและแผนการดำเนินงานของประเทศ โดยสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ตามมาตรา ๔ ยุทธศาสตร์ชาติและแผนระดับชาติที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ และเกิดการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและมีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งประเทศ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) (สพร.) จึงได้จัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ อันจะส่งผลให้หน่วยงานภาครัฐมีการบริหารและการให้บริการผ่านระบบดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้อย่างทันท่วงที โดยแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลฯ มีสาระสำคัญ สรุปดังนี้

วิสัยทัศน์ :

“บริการภาครัฐสะดวก โปร่งใส ทันสมัย ตอบโจทย์ประชาชน”

เป้าหมาย :

- ๑) ภาครัฐที่ปรับตัวทันการณ (Agile Government)
- ๒) ให้บริการที่ตอบสนองประชาชน และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ (Responsive Government)
- ๓) เพิ่มความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันของภาครัฐกิจ (Enhance Competitiveness)
- ๔) โปร่งใส เปิดเผยข้อมูล ประชาชนเชื่อถือและมีส่วนร่วม (Open Government & Trust)

ยุทธศาสตร์ :

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐ เพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และขยายสู่หน่วยงานภาครัฐระดับท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาบริการที่สะดวกและเข้าถึงง่าย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาครัฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน และเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ



๒.๒.๙ นโยบายกระทรวงคมนาคม

นายพิพัฒน์ รัชกิจประการ รองนายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม พร้อมด้วย นางสาวมัลลิกา จิระพันธุ์วาณิช รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงคมนาคม ได้มอบนโยบายเพื่อเป็นแนวทางการแปลงแผนสู่การปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงคมนาคม เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๘ ณ หอประชุมราชรถสโมสร อาคารราชรถสโมสร กระทรวงคมนาคม โดยให้หน่วยงานในสังกัดกระทรวงคมนาคม ดำเนินการภายใต้นโยบาย “คมนาคมเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับประชาชนทุกคน” เดินทางสะดวก ปลอดภัย ลดภาระประชาชน วางโครงสร้างพื้นฐานสมัยใหม่ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจ สู่ศูนย์กลางคมนาคมของภูมิภาค

๒.๒.๑๐ ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของไทยระยะ ๒๐ ปี

กระทรวงคมนาคม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของไทย ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) เพื่อเป็นกรอบทิศทางในการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของไทยในระยะยาว และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขับเคลื่อนไปในทิศทางและมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของไทยระยะ ๒๐ ปี ประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

วิสัยทัศน์ :

“มุ่งสู่การขนส่งที่ยั่งยืน”

เป้าประสงค์ :

- ๑) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านการขนส่งและการเดินทาง
- ๒) ขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบูรณาการระบบคมนาคมขนส่ง (Integrated Transport Systems)

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริการของภาคคมนาคมขนส่ง (Transport Services)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนา ปรับปรุงกฎหมาย กำกับดูแล และปฏิรูปองค์กร (Regulations and Institution)

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนองค์กรและระบบงานให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง (Technology and Innovation)

๒.๒.๑๑ แผนปฏิบัติการด้านคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนปฏิบัติการด้านคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบทิศทาง การดำเนินงานของกระทรวงคมนาคม และหน่วยงานในสังกัด ให้มีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงกัน อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบกับทุกภาคส่วน รวมถึงกำหนดทิศทางการปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารจัดการ และระบบงานของกระทรวง ให้ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามกรอบแนวทางการจัดทำแผนระดับ ๓ และเป็นไปตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ๔.๐ โดยมีรายละเอียดของแผนปฏิบัติการด้านคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนี้

วิสัยทัศน์ :

“พัฒนาโครงข่ายและบริการระบบขนส่ง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างระบบ เศรษฐกิจและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจ :

- ๑) บริหารนโยบาย ขับเคลื่อนและบูรณาการแผนที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ
- ๒) ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบขนส่งให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีประสิทธิภาพรวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรม เกษตรกรรมการท่องเที่ยว และแก้ไขปัญหาจราจร
- ๓) ยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถของระบบราง และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก และปัจจัยสนับสนุนที่ส่งเสริมการขนส่งทางรางและการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ
- ๔) กำกับ ดูแลอย่างมีธรรมาภิบาล สร้างความปลอดภัย รวมทั้งปรับปรุงพัฒนาระบบ กฎหมายและมาตรฐานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นไปตามหลักสากล
- ๕) ปรับปรุงและพัฒนาระบบให้บริการที่ทันสมัย มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ลดอุปสรรค และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
- ๖) ส่งเสริม และสนับสนุนระบบขนส่งที่ยั่งยืน เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และรองรับทุกคน ตามแนวคิดเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน และเศรษฐกิจสีเขียว
- ๗) บริหารและพัฒนาองค์กร ให้มีสมรรถนะสูง ยึดหยุ่น คล่องตัวมีธรรมาภิบาล และสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

คำนิยามของกระทรวงคมนาคม : “I - SMART”

- I : Inclusive - ระบบขนส่งที่เข้าถึงคนทุกคน
S : Safe, Security and Sustainable - ความปลอดภัย มั่นคง และยั่งยืน
M : Multimodal Transport - การคมนาคมขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ
A : Approachable - สะดวก
R : Reasonable Price - ราคาสมเหตุสมผล
T : Timely and Technology - ตรงเวลาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ :

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑** ยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านการคมนาคมขนส่งและโลจิสติกส์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านคมนาคมขนส่งเพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ปรับปรุงมาตรฐานความปลอดภัยและสนับสนุนการเดินทางที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาการและระบบงานให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพและโปร่งใส

๒.๒.๑๒ แผนพัฒนาด้านดิจิทัลกระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนพัฒนาด้านดิจิทัลกระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ (แผนพัฒนาคมนาคมดิจิทัล ๒๐๒๗) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของกระทรวงคมนาคม มีแนวทางการพัฒนาที่มีความชัดเจนด้านต่าง ๆ ของทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงคมนาคมอย่างเป็นเอกภาพ และมีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ในการนำองค์กรภาครัฐจากรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government) ไปสู่รัฐบาลอัจฉริยะ (Smart Government) โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนและขับเคลื่อน การดำเนินงานด้านคมนาคมขนส่ง ให้เกิดคุณค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและสังคมจากการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน ทางด้านคมนาคมขนาดใหญ่ของภาครัฐ ทั้งนี้ มีรายละเอียดของแผนพัฒนาด้านดิจิทัลกระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนี้



ภาพที่ ๒ - ๗ ภาพรวมแผนพัฒนาด้านดิจิทัลกระทรวงคมนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ :

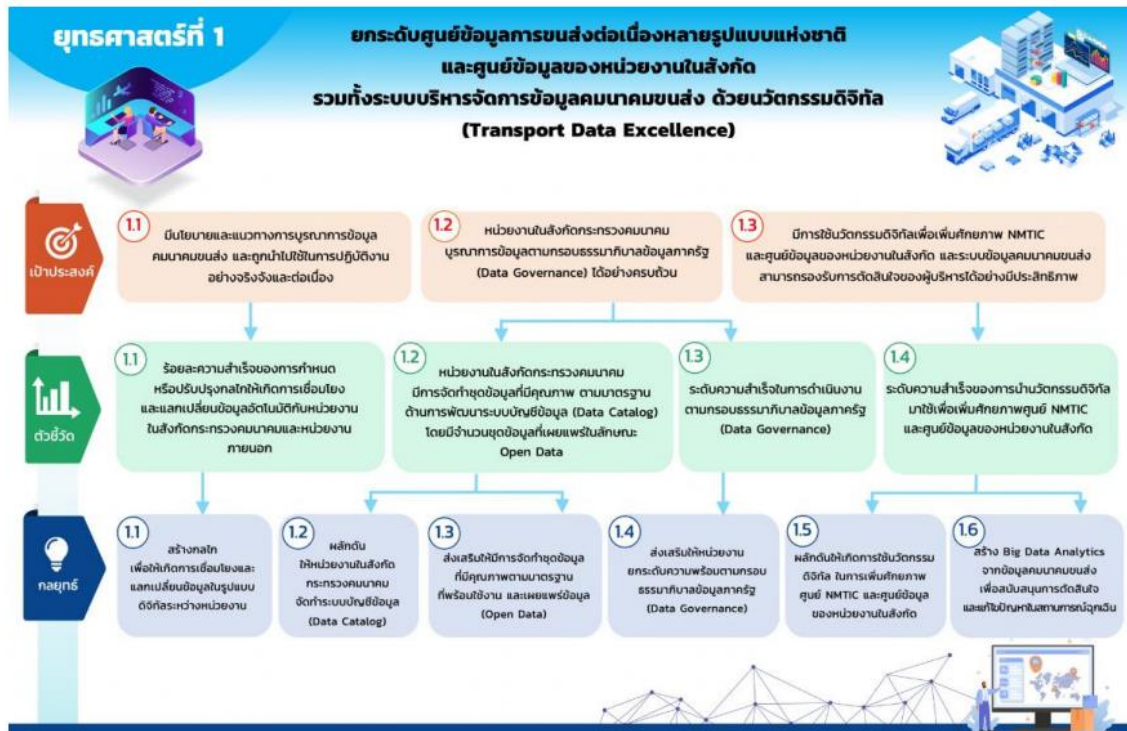
“ขับเคลื่อนการคมนาคมขนส่งเข้าสู่ยุคการคมนาคมขนส่งแบบอัตโนมัติ”

พันธกิจ :

- ๑) ยกระดับการเชื่อมโยง การบูรณาการ และการประยุกต์ใช้ข้อมูลคมนาคมขนส่งระหว่างหน่วยงาน อย่างไร้รอยต่อ
- ๒) ยกระดับศูนย์ข้อมูลการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบแห่งชาติ (National Multimodal Transport Integration Center: NMTIC) รวมทั้งศูนย์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดให้มีความเป็นเลิศทั้งในส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก และการนำเสนอข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการตัดสินใจ คาดการณ์และแก้ไขปัญหาในระบบคมนาคมขนส่งได้อย่างทันทั่วทั้ง
- ๓) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลของระบบคมนาคมขนส่ง ให้มีประสิทธิภาพสูง มีมาตรฐานสากล และรองรับการขับเคลื่อนการคมนาคมขนส่งเข้าสู่ยุคการคมนาคมขนส่งอัตโนมัติ (Autonomous Transport)
- ๔) พัฒนาการบริหารจัดการระบบคมนาคมขนส่งด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อรองรับการคมนาคมขนส่ง ที่มีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัย เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสามารถเข้าถึงได้โดยคนทุกกลุ่ม
- ๕) พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรในระบบคมนาคมขนส่งทุกระดับ ส่งเสริมให้เกิดทัศนคติและวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Mindset and Culture) ที่นำไปสู่การคมนาคมขนส่งแบบอัตโนมัติ (Autonomous Transport)

ยุทธศาสตร์ :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยกระดับศูนย์ข้อมูลการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบแห่งชาติ และศูนย์ข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดรวมทั้งระบบบริหารจัดการข้อมูลคมนาคมขนส่งด้วยนวัตกรรมดิจิทัล (Transport Data Excellence) มีเป้าประสงค์ จำนวน ๓ เป้าประสงค์ และมีตัวชี้วัด ๔ ตัวชี้วัด ดังภาพที่ ๒ - ๘



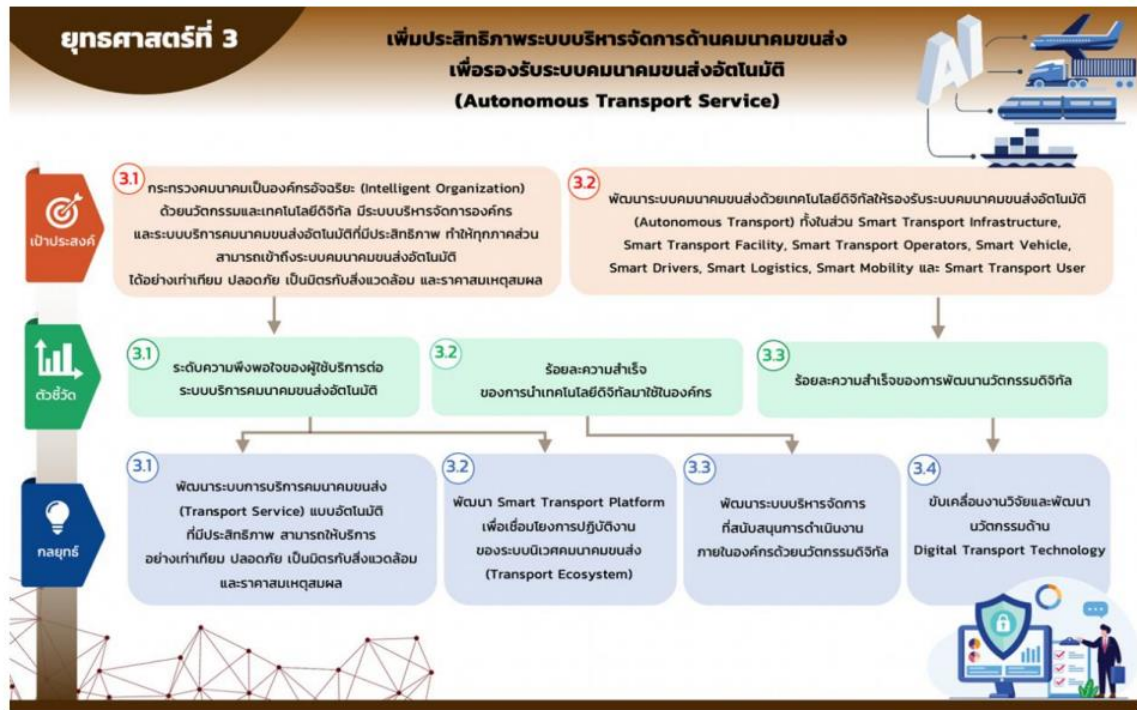
ภาพที่ ๒ - ๘ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๑

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อรองรับระบบคมนาคมขนส่งอัตโนมัติ (Autonomous Transport Infrastructure) มีเป้าประสงค์ จำนวน ๒ เป้าประสงค์ และมีตัวชี้วัด ๒ ตัวชี้วัด ดังภาพที่ ๒ - ๙



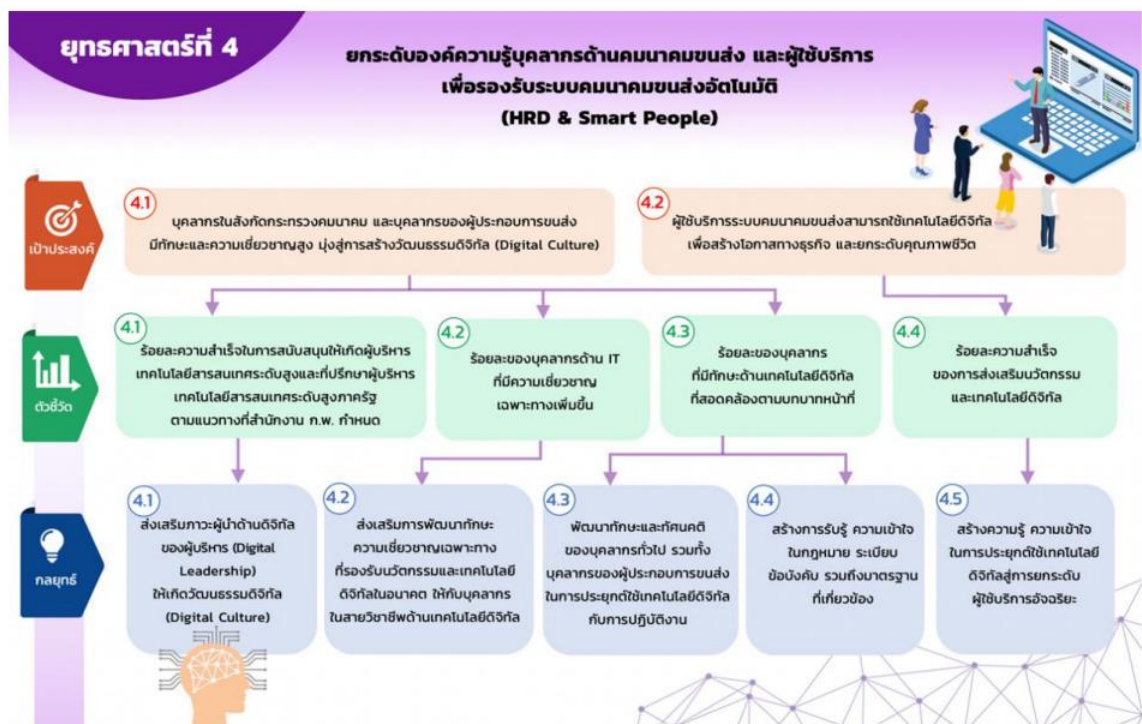
ภาพที่ ๒ - ๙ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการด้านคมนาคมขนส่งเพื่อรองรับระบบคมนาคมขนส่งอัตโนมัติ (Autonomous Transport Service) มีเป้าประสงค์ จำนวน ๒ เป้าประสงค์ และมีตัวชี้วัด ๓ ตัวชี้วัด ดังภาพที่ ๒ - ๑๐



ภาพที่ ๒ - ๑๐ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยกระดับองค์ความรู้บุคลากรด้านคมนาคมขนส่ง และผู้ใช้บริการเพื่อรองรับระบบคมนาคมขนส่งอัตโนมัติ (HRD & Smart People) มีเป้าประสงค์ จำนวน ๒ เป้าประสงค์ และมีตัวชี้วัด ๔ ตัวชี้วัด ดังภาพที่ ๒ - ๑๑



ภาพที่ ๒ - ๑๑ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ของยุทธศาสตร์ที่ ๔

๒.๒.๑๓ แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ตามที่คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ ๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนาองค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร การส่งเสริมการดำเนินการในการบริหารและพัฒนาบุคลากรอย่างเชื่อมโยงและการยกระดับกลไกการดำเนินการเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการบริหารและพัฒนาบุคลากรได้อย่างเป็นระบบรวมถึงให้บุคลากรภาครัฐใช้เป็นแนวปฏิบัติในการวางแผนการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน โดยมุ่งเน้นให้มีการเรียนรู้และพัฒนา การประเมินและปรับปรุงการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ :

- ๑) ประชาชนและผู้รับบริการ มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติราชการ
- ๒) หน่วยงานภาครัฐ มีการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อสนับสนุน การพัฒนาบุคลากร และการสร้างสมดุลคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓) บุคลากรภาครัฐ มีการพัฒนาตนเอง และสามารถขับเคลื่อนภารกิจ พัฒนองค์กร และตอบสนองความต้องการประชาชน

หลักการและแนวคิด :

- ๑) การพัฒนาที่มีเป้าหมายชัดเจนและตอบสนองความต้องการของประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย
- ๒) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และการสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน
- ๓) การพัฒนาที่มีความครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ
- ๔) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในรูปแบบดิจิทัลและบุคลากรมีการเรียนรู้และปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง
- ๕) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาที่เป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

กลุ่มเป้าหมาย :

- ๑) หน่วยงานของรัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุมส่วนราชการในสังกัด กระทรวง ทบวง กรม รวมทั้งส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรม สำหรับหน่วยงานในราชการบริหารส่วนท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นของรัฐในฝ่ายบริหาร อาจพิจารณานำแนวทางฯ ดังกล่าวไปปรับใช้โดยอนุโลมตามที่เหมาะสม
- ๒) บุคลากรภาครัฐ กำหนดขอบเขตการดำเนินการครอบคลุม ข้าราชการพลเรือน พนักงานราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการเป็นหลัก โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรภาครัฐ ออกเป็น ๕ กลุ่มตามบทบาทหน้าที่ (Roles and Responsibility) ประกอบด้วย

- (๑) บุคลากรแรกบรรจุ
- (๒) บุคลากรที่มีประสบการณ์
- (๓) บุคลากรที่ทำหน้าที่หัวหน้างาน
- (๔) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ
- (๕) บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งประเภทบริหาร

ระยะเวลาดำเนินการ :

ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ หรือจนกว่าจะออกแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐฉบับใหม่มาใช้แทน จึงจะถือว่าเป็นอันสิ้นสุดระยะเวลาการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาฯ ฉบับนี้

กลไกการดำเนินการ :

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการตามแนวทางการพัฒนาฯ ฉบับนี้มีความชัดเจนและเกิดประสิทธิภาพ จึงกำหนดกลไกการดำเนินการไว้ ๒ ลักษณะ คือ

๑) ส่วนราชการ ดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบของฝ่ายบริหาร

๒) ส่วนราชการ ดำเนินการโดยผ่านความเห็นชอบของ อ.ก.พ. กรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารงานของส่วนราชการ และให้เป็นดุลพินิจของหัวหน้าส่วนราชการ

ประเด็นการพัฒนา :

แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดประเด็นการพัฒนาจำนวน ๓ ประเด็นดังนี้

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนารอบแนวคิดและทักษะให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยที่บุคลากรแต่ละกลุ่มจะมีรายละเอียดกรอบความสามารถในแต่ละด้านที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และการพัฒนาบุคลากรภาครัฐกำหนดให้มีการพัฒนาทั้งกรอบความคิด (Mindsets) และทักษะ (Skills) เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ดังนั้น รายละเอียดการพัฒนาจึงครอบคลุมประเด็นเบื้องต้นเพื่อให้ส่วนราชการ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐใช้เป็นกรอบในการวางแผนการพัฒนา

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนารอบความคิดและทักษะด้านดิจิทัล เพื่อขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

เป้าหมาย บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการกิจพัฒนาองค์กรสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และตอบสนองความต้องการประชาชน

กลุ่มเป้าหมาย ของบุคลากรเพื่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จำแนกกลุ่มตามการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ในกรณีนี้ได้จำแนกกลุ่มเป้าหมายออกเป็น ๒ กลุ่มหลัก คือ

๑) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ดูแล จัดการระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและเครือข่ายของส่วนราชการ อาทิ สายงานวิชาการคอมพิวเตอร์ สายงานวิชาการเทคโนโลยีสารสนเทศ สายงานปฏิบัติงานเครื่องคอมพิวเตอร์หรือสายงานอื่นที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบการพัฒนาเรื่องดังกล่าวซึ่งจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติภารกิจ และ/หรือรับผิดชอบการดำเนินงานเกี่ยวกับแผนพัฒนาดิจิทัลของส่วนราชการ โดยจำแนกเป็น

(๑.๑) ผู้ปฏิบัติงาน

(๑.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือหัวหน้างาน

(๑.๓) ตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ระดับกระทรวง กรม

๒) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในส่วนราชการที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ดำรงตำแหน่งในสายงานอื่น ซึ่งเป็นผู้ใช้งาน (User) ระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและเครือข่ายของส่วนราชการที่ได้รับพัฒนาขึ้น หรือระบบปฏิบัติการด้านคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายในส่วนราชการ หรือเพื่อการให้บริการประชาชนตามภารกิจของส่วนราชการ โดยจำแนกเป็น

(๒.๑) ผู้ปฏิบัติงาน

(๒.๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือหัวหน้างาน

(๒.๓) ตำแหน่งประเภทบริหาร

กรอบความคิดด้านดิจิทัล (Digital Mindset) หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้บุคคลเห็นโอกาสและความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต

ส่งผลให้มีความสนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีและดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Digital Landscape) สามารถทำงาน และใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในบริบทดิจิทัล บุคลากรภาครัฐที่มีกรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัลจะสามารถทำงานและใช้ชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทอย่างมาก รวมทั้งมองเห็นโอกาสและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ ๒ - ๑๒ กรอบความคิดและทักษะเพื่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ประโยชน์เทคโนโลยี และสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโจทยการปฏิรูปภาครัฐ ในการนี้ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ นำความรู้ทักษะและประสบการณ์จากการเรียนรู้และพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานหรือพัฒนางานได้อย่างเป็นรูปธรรมจึงกำหนดให้บุคลากรสามารถเลือกการเรียนรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามภารกิจที่ปฏิบัติการได้รับมอบหมายหรือความจำเป็นในการใช้ประโยชน์ได้อย่างยืดหยุ่นทั้งนี้สามารถผสมผสานการกำหนดกรอบการเรียนรู้และพัฒนาด้านดิจิทัลร่วมกับการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการกิจภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพตามประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ได้ด้วย

ทักษะด้านดิจิทัล จำแนกตามภารกิจด้านดิจิทัลและการขับเคลื่อนการไปสู่รัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

(๑) ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

- ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน และทำงานร่วมกันทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน
- ประยุกต์ และปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน

และกำกับ ดูแล บริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน

(๒) การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance)

- ปฏิบัติตามกฎหมายกรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ

(Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล

- ประเมินความเสี่ยงด้านดิจิทัล ในกระบวนการทำงานและจัดการความเสี่ยงด้านดิจิทัล
- กำกับ ดูแลการพัฒนาด้านดิจิทัลขององค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล กำหนด

แนวทางการใช้มาตรฐานดิจิทัลภาครัฐ รวมถึงบริหารจัดการความเสี่ยง และการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล

(๓) ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล(Digital Leadership)

- ปรับเปลี่ยน หรือพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและสร้างสรรค์สำหรับหน่วยงาน
- สร้างทีมและเครือข่ายการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อตอบสนองเป้าหมายการทำงานแบบบูรณาการข้ามหน่วยงาน
- เป็นต้นแบบการมีวัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล และกำหนดนโยบาย หรือทิศทางการดำเนินการเพื่อสร้างวัฒนธรรมด้านดิจิทัลในหน่วยงาน

(๔) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนางาน (Digital Technology)

- จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาด้านดิจิทัลขององค์กร
- ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาด้านดิจิทัลขององค์กร
- ติดตาม และประเมินผลการใช้งานซอฟต์แวร์ของหน่วยงาน เพื่อประกอบการกำหนดทิศทาง นโยบายในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนางาน

(๕) การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ (Digital Service)

- สนับสนุนการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อพัฒนาบริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยง
- กำหนดมาตรฐาน หรือเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพการให้บริการดิจิทัล
- ประเมินความคุ้มค่าในการพัฒนาบริการดิจิทัล

(๖) การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)

- ออกแบบรูปแบบข้อมูลตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล (Open Data)
- จัดทำคลังข้อมูลให้พร้อมสำหรับการนำไปใช้ และการวิเคราะห์ข้อมูล
- ส่งเสริม สนับสนุนการบูรณาการ และบริหารจัดการข้อมูลกลาง ของหน่วยงานให้มีคุณภาพ มีความมั่นคง ปลอดภัย

(๗) ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cyber Security)

- เข้าใจและระบุสภาพแวดล้อม หน่วยงาน ทั้งบริบทข้อมูล ทรัพยากร ระบบ เพื่อประเมิน และบริหารจัดการความเสี่ยง ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์
- กำหนดมาตรการป้องกัน และตรวจจับภัยไซเบอร์ที่เหมาะสม
- กำกับ ดูแลด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง และกำหนดมาตรการตอบสนองต่อเหตุการณ์ ผิดปกติด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ที่ตรวจพบ

ทั้งนี้ ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย ๔ องค์ประกอบ ดังนี้

๑. ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความสามารถหนึ่งจะมีส่วนประกอบ ดังนี้

๑.๑ หน่วยความสามารถ (Unit of Capability : UoC) คือ ผลลัพธ์ของงาน (Outcome) ที่สามารถรวมกันเป็นหน้าที่หลัก (Key Function)

๑.๒ ความสามารถย่อย (Element of Capability : EoC) คือ งานหรือขั้นตอนหลัก (Key Step) ที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ของงานของหน่วยความสามารถหนึ่ง

๑.๓ เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria : PC) คือ ข้อกำหนด มาตรฐาน หรือเงื่อนไขที่ใช้วัดคุณภาพของงานของความสามารถย่อยหนึ่ง ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐผู้ใด มีหน่วยความสามารถใด (Unit of Capability : UoC) ให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐผู้นั้นมีความสามารถย่อย

(Element of Capability : EoC) และเกณฑ์ การปฏิบัติงาน (Performance Criteria : PC) ซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยความสามารถนั้น ด้วย

๒. ความรู้ หมายถึง ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐควรมีเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความรู้ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

๒.๑ ความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ หมายถึง ความรู้พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรมี เพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒.๒ ความรู้ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ หมายถึง ความรู้ที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควรมีเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๓. ประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเคยปฏิบัติ เคยกระทำ เคยสัมผัส หรือได้พบเห็นมาในอดีตที่จะสนับสนุนให้การปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยประสบการณ์ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

๓.๑ ประสบการณ์พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ หมายถึง ประสบการณ์พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรมีเพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๓.๒ ประสบการณ์ที่จำเป็นสำหรับกลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ หมายถึง ประสบการณ์ที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควรมี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๔. คุณลักษณะ หมายถึง นิสัย ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน อันจะมีส่วนสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งทักษะด้านดิจิทัลที่กำหนดในแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ มุ่งเน้นให้เกิดการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด (เห็นความสำคัญและความเป็นไปได้ในการใช้และดึงศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการทำงานและการใช้ชีวิต) และพฤติกรรม (สามารถปฏิบัติงานและใช้ชีวิตในบริบทดิจิทัลได้อย่างเท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติงานและองค์กร) ดังนั้น หน่วยงานของรัฐและบุคลากรสามารถกำหนดประเด็นการพัฒนา เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ รูปแบบ วิธีการในการฝึกปฏิบัติได้หลากหลายตามความเหมาะสมของหน่วยงาน โดยคำนึงถึงผลลัพธ์การพัฒนาบุคลากรที่จะสร้างให้เกิด “พฤติกรรมที่คาดหวัง”

ตารางที่ ๒ - ๖ หน่วยความสามารถ และพฤติกรรมที่คาดหวังแบ่งตามหมวดทักษะด้านดิจิทัล

ทักษะด้านดิจิทัล	หน่วยความสามารถ (Unit of Capability : UoC)		พฤติกรรมที่คาดหวัง
๑. ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)	DLit100	ใช้งานดิจิทัลขั้นต้น (Use Digital Tools at a Basic Level)	- ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการปฏิบัติงาน และทำงานร่วมกันทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน - ประยุกต์ และปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับภารกิจของหน่วยงาน และกำกับดูแลบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อกาปฏิบัติงาน
	DLit200	ใช้โปรแกรมพื้นฐานเพื่อการทำงานในสำนักงาน (Use Basic Office Software)	
	DLit300	ใช้โปรแกรมเสริมเพื่อการทำงานในสำนักงาน (Use Advanced Office Software)	

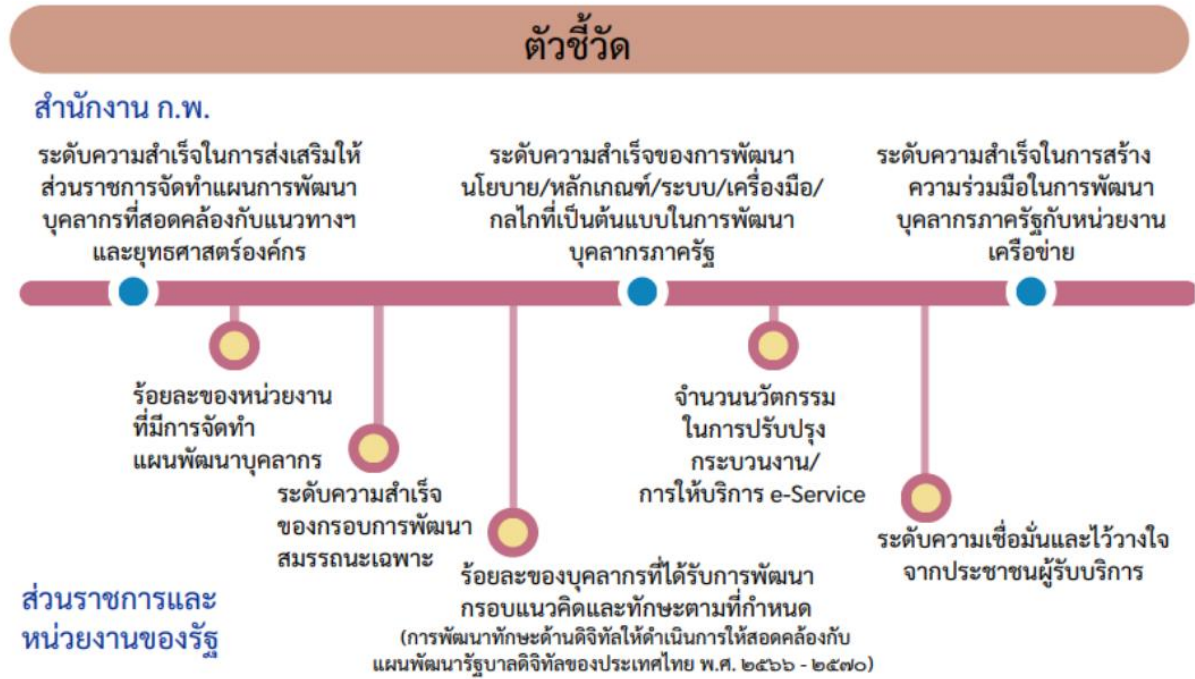
ทักษะด้านดิจิทัล	หน่วยความสามารถ (Unit of Capability : UoC)		พฤติกรรมที่คาดหวัง
๒. การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance)	DG100	ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล (Comply with Digital Laws, Governance Frameworks, and Best Practices)	- ปฏิบัติตามกฎหมายกรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล - ประเมินความเสี่ยงด้านดิจิทัลในกระบวนการทำงาน และจัดการความเสี่ยงด้านดิจิทัล - กำกับ ดูแลการพัฒนา ด้านดิจิทัล ขององค์กรให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล กำหนดแนวทางการใช้มาตรฐานดิจิทัล ภาครัฐรวมถึงบริหารจัดการ ความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล
	DG200	กำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล (Monitor and Audit Compliance with Digital Laws, Governance Frameworks, and Best Practices)	
	DG300	ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานร่วมกัน สำหรับพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (Apply Collaborative Framework for Digital Government Development)	
	DG400	ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Comply with Interagency Service Level Agreements)	
	DG500	บริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Manage Digital Risks)	
	DG600	จัดทำ แก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิกกฎหมาย เพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล (Draft, Amend, or Repeal Laws for Digital Government Transition)	
	DG700	กำกับติดตามการพัฒนาข้อมูลในหน่วยงาน ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล (Oversee Data Development in Line with Good Governance)	
	DG800	เข้าใจสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Understand Enterprise Architecture for Digital Government Transition)	
	DG900	กำกับการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กร (Supervise Enterprise Architecture Implementation)	
๓. ความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล (Digital Leadership)	DL100	กำหนดนโยบายเพื่อการบูรณาการการทำงานข้ามหน่วยงาน (Define Policies for Interagency Integration)	- เป็นต้นแบบการมีวัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัล และกำหนดนโยบาย หรือทิศทาง การดำเนินการเพื่อสร้างวัฒนธรรมด้านดิจิทัลในหน่วยงาน
	DL200	ออกแบบองค์กรดิจิทัลอนาคต (Design Future Digital Organization)	
	DL300	จัดเตรียมทรัพยากรเพื่อการบูรณาการสำหรับองค์กรดิจิทัล (Prepare Resources for Digital Organization Integration)	
	DL400	ริเริ่มและวางแผนโครงการภายใต้รัฐบาลดิจิทัล (Initiate and Plan Digital Government Projects)	
	DL500	ดำเนินโครงการและควบคุมโครงการดิจิทัล (Execute and Control Digital Projects)	
	DL600	ทบทวนโครงการและปิดโครงการ (Review and Close Projects)	
	DL700	พัฒนาคนพันธุ์ใหม่สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล (Develop DNA Digital for Digital Organization)	

ทักษะด้านดิจิทัล	หน่วยความสามารถ (Unit of Capability : UoC)		พฤติกรรมที่คาดหวัง
	DL800	พัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน (Enhance Cross-Agency Team Collaboration)	
	DL900	ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Drive Digital Government Transformation)	
	DL1000	บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล (Manage Change Process Toward Digital Organization)	
๔. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา (Digital Technology)	DT100	ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล (Use Digital Technology to Support Organizational Transformation)	- จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา ด้านดิจิทัลขององค์กร - ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการพัฒนา ด้านดิจิทัลขององค์กร - ติดตาม และประเมินผล การใช้งานซอฟต์แวร์ของหน่วยงาน เพื่อประกอบการกำหนดทิศทาง นโยบายในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการพัฒนา
	DT200	ให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Deliver Services Using Digital Technology)	
	DT300	พัฒนาซอฟต์แวร์ตามแนวทางพลวัตรปรับต่อเนื่อง (Develop Software Using Agile and Continuous Methods)	
	DT400	เข้าใจพื้นฐานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Understand the Basic Concepts of Artificial Intelligence)	
	DT500	ใช้งาน Generative AI เพื่อการทำงาน (Use Generative AI for Work)	
๕. การพัฒนา นวัตกรรมเพื่อการ บริการ (Digital Service)	DS100	กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง (Define Framework for Integrated Services)	- สนับสนุนการพัฒนาระบบ นิเวศเพื่อพัฒนาบริการดิจิทัล แบบเชื่อมโยง - กำหนดมาตรฐาน หรือเกณฑ์ การวัดประสิทธิภาพการให้บริการ ดิจิทัล - ประเมินความคุ้มค่าในการ พัฒนาบริการดิจิทัล
	DS200	วางกลยุทธ์การให้บริการดิจิทัลและนำสู่การปฏิบัติ (Strategize and Implement Digital Service Delivery)	
	DS300	ออกแบบนวัตกรรมบริการ (Design Service Innovations)	
	DS400	สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัล (Build Networks for Digital Service Innovation)	
	DS500	สร้างนวัตกรรมบริการหลักที่ใช้การได้และสำเร็จได้ (Create Viable and Scalable Core Service Innovations)	
	DS600	ปรับปรุงงานบริการดิจิทัลเพื่อยกระดับอย่างต่อเนื่อง (Continuously Improve Digital Services)	
	DS700	บริหารประสิทธิภาพการให้บริการและการทำงาน ดิจิทัล (Manage Performance of Digital Services and Operations)	
๖. การใช้ประโยชน์ และการใช้ข้อมูล ร่วมกัน (Data Utilization and Sharing)	DUS100	รู้หลักการบริหารจัดการข้อมูล (Understand Key Principles of Data Management)	- ออกแบบรูปแบบข้อมูลตาม มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล (Open Data) - จัดทำคลังข้อมูลให้พร้อม สำหรับการนำไปใช้ และการ วิเคราะห์ข้อมูล - ส่งเสริม สนับสนุนการบูรณาการ และบริหารจัดการข้อมูลกลาง
	DUS200	จัดทำบัญชีข้อมูลและบริหารคุณภาพข้อมูล (Develop Data Catalogs and Manage Data Quality)	
	DUS300	จัดทำคลังข้อมูลเพื่อการใช้งานภายใน และระหว่าง หน่วยงาน (Develop Data Repositories for Internal and Inter-agency Use)	
	DUS400	วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน (Analyze Basic Data)	

ทักษะด้านดิจิทัล	หน่วยความสามารถ (Unit of Capability : UoC)		พฤติกรรมที่คาดหวัง
	DUS500	วิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อการนำไปใช้งาน (Analyse Big Data for Operational Use)	ของหน่วยงานให้มีคุณภาพ มีความมั่นคงปลอดภัย
๗. ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security)	CS100	วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของหน่วยงาน (Assess Cybersecurity Environment of Organization)	- เข้าใจและระบุสภาพแวดล้อมหน่วยงาน ทั้งบริบทข้อมูลทรัพยากรระบบ เพื่อประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ - กำหนดมาตรการป้องกันและตรวจจับภัยไซเบอร์ที่เหมาะสม - กำกับ ดูแลด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง - และกำหนดมาตรการตอบสนองต่อเหตุการณ์ ผิดปกติด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ที่ตรวจพบ
	CS200	กำหนดมาตรการป้องกันภัยไซเบอร์ในระบบดิจิทัล (Define Cybersecurity Measures for Digital Systems)	
	CS300	กำหนดมาตรการป้องกันภัยไซเบอร์ในระบบดิจิทัล (Define Cybersecurity Measures for Digital Systems)	
	CS400	พัฒนาแผนการตอบสนองและกู้คืนด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Develop Cybersecurity Responses and Recovery Plans)	
	CS500	กำกับ ดูแลด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง (Oversee Continuous Cybersecurity Governance)	

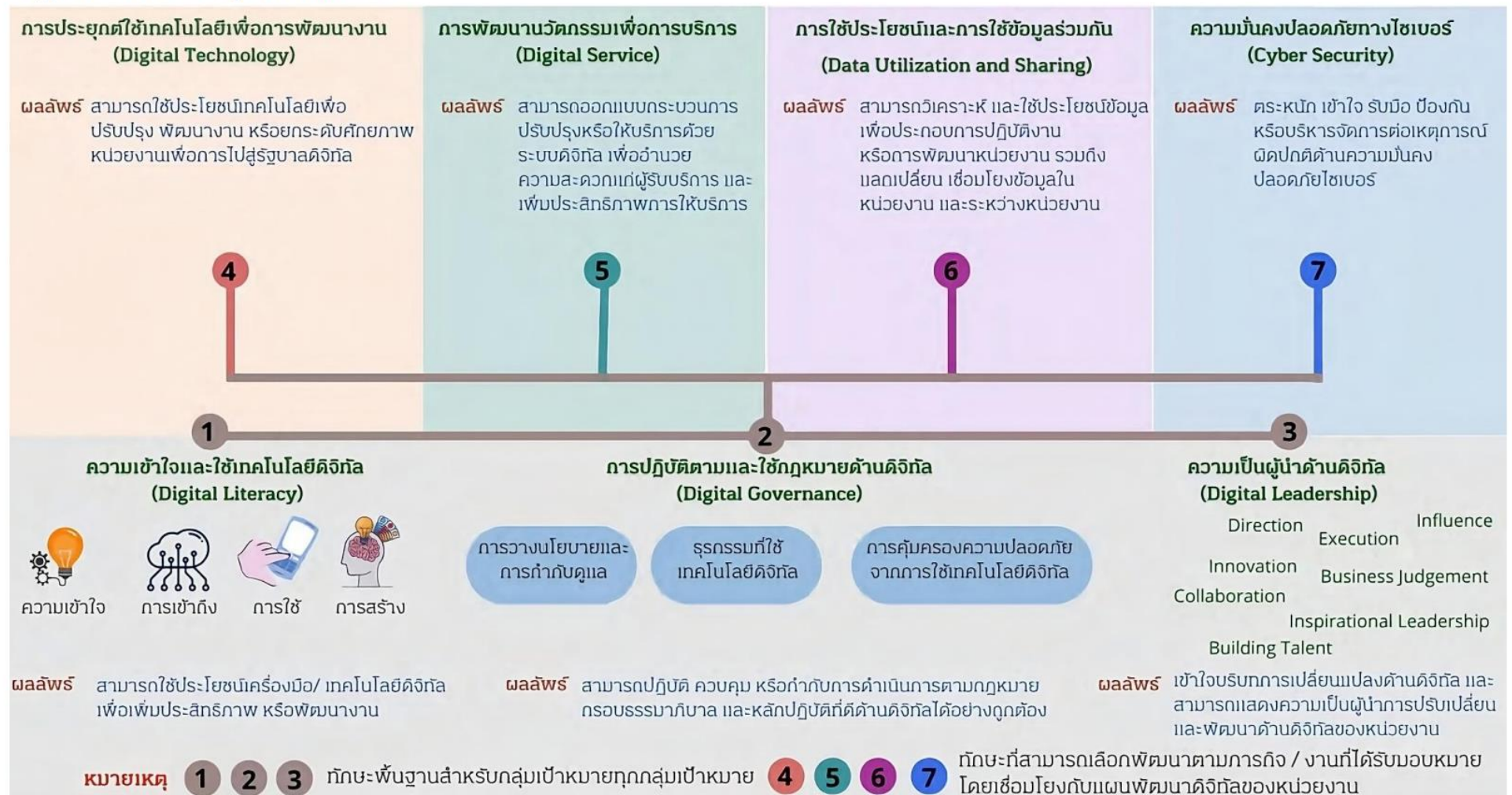


ภาพที่ ๒ - ๑๓ การขับเคลื่อนการดำเนินการ



ภาพที่ ๒ - ๑๔ ตัวชี้วัดของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนากรอบแนวคิดและทักษะตามที่กำหนด

Digital Skill & Digital Mindset



ภาพที่ ๒ - ๑๕ ทักษะด้านดิจิทัลและกรอบความคิดด้านดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒.๒.๑๔ แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรของกระทรวงคมนาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของกระทรวงคมนาคม มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจในการพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของประเทศ ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม จึงได้จัดทำหลักสูตรพร้อมทั้งกำหนดกรอบการพัฒนาดิจิทัลให้กับบุคลากรทุกระดับของกระทรวงคมนาคมขึ้น สรุปสาระสำคัญดังนี้

วัตถุประสงค์ :

- ๑) เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงคมนาคมมีกรอบในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ๒) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรของกระทรวงคมนาคมมีทักษะด้านดิจิทัลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและมีศักยภาพในการขับเคลื่อนกิจกรรมภายใต้แผนพัฒนาด้านดิจิทัลของกระทรวงคมนาคม
- ๓) เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในหน่วยงาน บุคลากรสามารถศึกษาและพัฒนาทักษะดิจิทัลด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ได้ทุกที่ทุกเวลา ลดข้อจำกัดในการเข้าร่วมอบรมและเพิ่มโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายการพัฒนาในระดับกระทรวง :

บุคลากรทุกประเภทในกระทรวงคมนาคม ทั้งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (IT) และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT) ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลพื้นฐานและทักษะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับลักษณะงานของตนในแต่ละปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ :

- ๑) บุคลากรของกระทรวงคมนาคมมีทักษะด้านดิจิทัลที่สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง และสามารถนำทักษะดิจิทัลไปใช้ยกระดับคุณภาพการทำงานและการให้บริการประชาชน ให้การบริการสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น
- ๒) บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงานตามแผนพัฒนาด้านดิจิทัลของกระทรวงคมนาคมรวมถึงสอดคล้องตามยุทธศาสตร์และกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ของ สำนักงาน ก.พ.
- ๓) บุคลากรของกระทรวงคมนาคมได้รับการปลูกฝังให้มีวัฒนธรรมการใช้ดิจิทัลในการศึกษาเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง รวมถึงนำความรู้ไปสู่การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในด้านอื่น ๆ

๒.๒.๑๕ แผนปฏิบัติราชการ สนช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)

สนช. ได้ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ สนช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) ให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแนวทางการพัฒนา โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ รวมทั้งภารกิจหน้าที่ไว้ ดังนี้

วิสัยทัศน์ :

“องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ”

พันธกิจ :

- ๑) เสนอแนะนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน และจัดทำแผนพัฒนาระบบคมนาคมและขับเคลื่อนให้เกิดผลในการปฏิบัติ
- ๒) ศึกษา วิจัย และพัฒนางานคมนาคมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ๓) ส่งเสริมความปลอดภัยและคุณภาพสิ่งแวดล้อมในระบบคมนาคม
- ๔) พัฒนาและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ด้านคมนาคม

คำนิยาม :

“OTP to TOP” สร้างทีมงานที่ดี สร้างโอกาส สร้างความเป็นมืออาชีพ		
สร้างทีมงานที่ดี	T - Teamwork	สร้างทีมงานที่ดี เชื่อใจซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกัน ในทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สร้างผลงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กร
สร้างโอกาส	O - Opportunity	สร้างโอกาส ในการเรียนรู้ร่วมกัน และให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่สร้างสรรค์
สร้างความเป็นมืออาชีพ	P - Professional	สร้างความเป็นมืออาชีพ รู้หน้าที่ รับผิดชอบ ซื่อสัตย์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ

แนวทางการพัฒนา :

แนวทางการพัฒนาที่ ๑ พัฒนานโยบายและแผนงานคมนาคมเพื่อการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพระบบคมนาคม (Transport Efficiency)

กลยุทธ์ที่ ๒ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อยกระดับการเข้าถึงระบบคมนาคมของประชาชนทุกกลุ่มอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (Inclusive Transport)

กลยุทธ์ที่ ๓ มุ่งเน้นการจัดทำนโยบายและแผนเพื่อพัฒนาระบบคมนาคมที่ปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green and Safe Transport)

แนวทางการพัฒนาที่ ๒ ขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ ๔ ขับเคลื่อนนโยบายและแผนของ สนข. ให้เป็นแผนระดับ ๓

กลยุทธ์ที่ ๕ ขับเคลื่อนผลการศึกษา/คู่มือและฐานข้อมูลด้านคมนาคมขนส่งและจราจรไปใช้ประโยชน์

กลยุทธ์ที่ ๖ ขับเคลื่อนนโยบายและแผนคมนาคมด้วยการบูรณาการพัฒนาเชิงพื้นที่

กลยุทธ์ที่ ๗ ขับเคลื่อนตัวชี้วัดภายใต้แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติของ สนข.

กลยุทธ์ที่ ๘ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานนโยบายและแผนด้านคมนาคม

แนวทางการพัฒนาที่ ๓ ผลักดันการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากรของ สนข.

อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาการบริหารงานบุคคลของ สนข. ให้มีมาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑๐ พัฒนาทักษะและการจัดการองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงานของบุคลากร สนข.

ให้มีสมรรถนะตามเกณฑ์ที่กำหนด

แนวทางการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาศักยภาพองค์กรให้ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาและเผยแพร่ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านคมนาคมของ สนข. ให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับ

กลยุทธ์ที่ ๑๒ พัฒนางค์กรให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ที่ ๑๓ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร ความผูกพัน และความผูกพันให้กับบุคลากร สนข.



ภาพที่ ๒ - ๑๖ สรุปสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการราชการ สนช. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน)

๒.๒.๑๖ แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน และเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลตอบสนองต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล รวมทั้งเป็นการเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการและการปฏิบัติราชการให้เป็นไปตามเป้าหมายของ สนข. ต่อไป

วิสัยทัศน์ :

“ยกระดับ สนข. ให้เป็นองค์กรดิจิทัล”

พันธกิจ :

- ๑) จัดทำและขับเคลื่อน “แผนปฏิบัติการดิจิทัลของ สนข.” ให้สอดคล้องกับนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทุกระดับ
- ๒) จัดทำ ปรับปรุง บูรณาการข้อมูลในระบบฐานข้อมูลสารสนเทศของ สนข. ให้มีคุณภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล (Data Governance) และเผยแพร่ข้อมูลให้แก่ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- ๓) พัฒนา ปรับปรุง โครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยี (Hardware) และรักษาความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ
- ๔) สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร สนข. ให้มีความรู้ ทักษะด้านดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ :

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาข้อมูล ระบบข้อมูลและฐานข้อมูล เพื่อยกระดับเป็นศูนย์ข้อมูลด้านการขนส่งและจราจรที่มีคุณภาพตามมาตรฐานธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Database & Data Center)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ จัดทำรายงานการวิเคราะห์และคาดการณ์สภาพการขนส่งและจราจร โดยใช้เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อการจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาระบบคมนาคมไปสู่ Digital Transport (Data Analytics for Plan & Policy)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สื่อสารและประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของข้อมูลสารสนเทศ นโยบายและแผนด้านการขนส่งและจราจร (Communication & Service)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความพร้อมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Digital Skill & Knowledge)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการบริหารจัดการมุ่งสู่องค์กรดิจิทัล (Digital Management)

๒.๑.๑๗ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.) ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลพันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์ไว้เพื่อเป็นแนวทางสนับสนุนการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของ สนข. ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เสริมสร้างสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของ สนข. พร้อมทั้งเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรในทุกระดับให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งเสริมให้มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี ได้อย่างเป็นรูปธรรม สรุปสาระสำคัญดังนี้

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร (สนข.)

พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

วิสัยทัศน์ สนข.

องค์กรนำในการกำหนดทิศทางและขับเคลื่อน
การพัฒนาาระบบคมนาคมของประเทศ

วิสัยทัศน์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กำลังคนคุณภาพ มีผลิตภาพเป็นเลิศ
และขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรนำ
ในการกำหนดทิศทาง
และขับเคลื่อนการพัฒนาาระบบคมนาคม
ของประเทศ

๔ พันธกิจการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ๑) พัฒนาระบบการบริหารจัดการ
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
สู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง
- ๒) พัฒนาสมรรถนะและขีดความสามารถของผู้นำ
และบุคลากรผ่านแผนการพัฒนารายบุคคล
และเครื่องมือการพัฒนาที่หลากหลาย
- ๓) สร้างบรรยากาศและส่งเสริมค่านิยม
และวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นสู่
ความเป็นหนึ่ง (TOP)
- ๔) พัฒนามาตรฐานระบบการบริหารจัดการ
และพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อสร้างความพึงพอใจ
ความผูกพันและความผูกพันในงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

๕ มิติ

มิติที่ ๑ : ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic HR Alignment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างระบบและกลไกการเปลี่ยนแปลง (Change)
เพื่อเพิ่มผลิตภาพ (Productivity)

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมกับการกิจขององค์กร
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อรองรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต
(Succession Planning)

กลยุทธ์ที่ ๑.๓ การปรับปรุงตำแหน่งงานและระดับชั้นงานให้สะท้อนทิศทาง
และภาระงานในอนาคต

มิติที่ ๒ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และประสิทธิภาพของ
ระบบทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ วางแผนทางเดินสายอาชีพที่ชัดเจนเพื่อส่งเสริมการเติบโต
ของบุคลากรใน สนข.

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สื่อสารภาพลักษณ์และพัฒนารูปแบบการสรรหาเชิงรุก

กลยุทธ์ที่ ๒.๓ จัดการความรู้ไม่สูญงานวิจัยหรือสร้างนวัตกรรมเพื่อเป็นองค์กรนำของประเทศ

มิติที่ ๓ : ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และสร้างสรรค์นวัตกรรม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากร
ให้เป็นมาตรฐานสากล

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาผู้นำองค์กรรองรับ Digital Transformation

กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ส่งเสริมการพัฒนาและใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาสูง (Talent)

กลยุทธ์ที่ ๓.๔ สร้าง Smart HR ผ่านการใช้ประโยชน์จากดิจิทัลเทคโนโลยี
และ HR Analytic

มิติที่ ๔ : ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยม เพื่อพัฒนา
ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ ส่งเสริมจริยธรรม ธรรมภิบาล และขับเคลื่อนนโยบายการกำกับ
ดูแลองค์การที่ดีของ สนข.

กลยุทธ์ที่ ๔.๒ ปลุกฝังค่านิยม OTP to TOP

มิติที่ ๕ : คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ สุขภาพและความสามัคคีในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นระบบ ทันสมัยและแข่งขันดึงดูด
และเก็บรักษาบุคลากรที่โดดเด่นได้

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ การสร้างสัมพันธที่ดีทุกระดับและมีบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานภายในองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ สร้างความผูกพันตามปัจจัยสำคัญ

ภาพที่ ๒ - ๑๗ สรุปสาระสำคัญของแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของ สนข. พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒.๑.๑๘ กฎหมายและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง

กฎหมายและพระราชบัญญัติในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จะเป็นกรอบและแนวทางข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตการดำเนินงาน ได้แก่

- พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ พ.ศ. ๒๕๖๒
- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒
- พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. ๒๕๕๐
- พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐
- พระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕

บทที่ ๓ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินบริบททั้งภายนอกและภายใน สนข. ที่มีผลต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข. โดยพิจารณาจากแนวโน้มเทคโนโลยี นโยบายภาครัฐ และศักยภาพขององค์กร โดยครอบคลุมทั้งปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน รวมถึงการสังเคราะห์เชิงนโยบาย เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข. อย่างเป็นระบบ

๓.๑ สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment)

๓.๑.๑ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลและคมนาคม

การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลกำลังก้าวเข้าสู่ยุคของระบบเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data Economy) และสังคมที่ขับเคลื่อนปัญญาประดิษฐ์ (AI-driven Society) ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อภาคคมนาคมขนส่ง โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านไปสู่ระบบคมนาคมและการขับเคลื่อนอัจฉริยะที่ใช้เทคโนโลยีขับเคลื่อนอัตโนมัติ (Smart Mobility Autonomous Transport) และระบบการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ (Intelligent Transport Systems: ITS) แนวโน้มดังกล่าวทำให้การกำหนดนโยบายจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลแบบเรียลไทม์และการวิเคราะห์เชิงคาดการณ์มากขึ้น ซึ่งข้อมูลได้กลายเป็นทรัพยากรเชิงยุทธศาสตร์ที่มีมูลค่าสูง เปรียบเสมือนโครงสร้างพื้นฐานใหม่ของประเทศ ในบริบทของภาคคมนาคมขนส่ง ข้อมูลไม่ได้เป็นเพียงผลลัพธ์ของการดำเนินงานอีกต่อไป แต่เป็นปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผน และบริหารจัดการระบบขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น ข้อมูลจราจรแบบเรียลไทม์ ข้อมูลจากอุปกรณ์ IoT และเซ็นเซอร์ ข้อมูลพฤติกรรมการเดินทาง และข้อมูลจากแพลตฟอร์มดิจิทัล (Ride-hailing, Mobility as a Service: MaaS)

นอกจากนี้แนวโน้มดังกล่าวนำไปสู่การพัฒนาการคมนาคมอัจฉริยะ (Smart Mobility) ซึ่งเป็นระบบการเดินทางที่สามารถเชื่อมโยงและตอบสนองได้แบบเรียลไทม์ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ **๑) ระบบการจราจรและขนส่งอัจฉริยะ (ITS)** การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบริหารจัดการระบบขนส่ง เช่น ระบบควบคุมสัญญาณไฟจราจรอัจฉริยะ ระบบบริหารจัดการจราจรแบบศูนย์ควบคุม (Traffic Management Center) ระบบข้อมูลผู้โดยสารแบบเรียลไทม์ และ **๒) ระบบคมนาคมแบบอัตโนมัติ (Autonomous Transport)** การพัฒนายานยนต์ไร้คนขับ (Autonomous Vehicles) และระบบขนส่งอัตโนมัติ ซึ่งต้องพึ่งพา AI **๓) การรวมบริการเดินทางทุกประเภทไว้ในแพลตฟอร์มเดียว (Mobility as a Service: MaaS)** เช่น รถไฟ รถเมล์ แท็กซี่ โดยผู้ใช้สามารถวางแผนและชำระเงินผ่านแอปเดียว

การกำหนดนโยบายด้านคมนาคมในยุคใหม่จำเป็นต้องเปลี่ยนจาก “Policy based on static data” เป็น “Policy based on dynamic & predictive data” การกำหนดนโยบายในอดีตมักอาศัย “ข้อมูลแบบสถิติที่รวบรวมเป็นช่วงเวลา” เช่น รายงานรายปีหรือสถิติย้อนหลังทำให้การตัดสินใจมีลักษณะเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วเป็นหลัก อย่างไรก็ตามในบริบทปัจจุบันที่สถานการณ์มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดการใช้ “ข้อมูลแบบเรียลไทม์” จึงมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น โดยเป็นการนำข้อมูลแบบเรียลไทม์มาวิเคราะห์ร่วมกับเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และข้อมูลปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อคาดการณ์แนวโน้มและพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ส่งผลให้สามารถกำหนดนโยบายได้อย่างแม่นยำ ทันสถานการณ์ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยต้องมีลักษณะสำคัญ ดังนี้

๑. การใช้ข้อมูลแบบเรียลไทม์ (Real-time Data-Driven Policy) สามารถติดตามสถานการณ์จราจรแบบทันที ปรับแผนการเดินทางหรือการจัดการจราจรได้ และสนับสนุนการตัดสินใจในภาวะวิกฤติ (เช่น อุบัติเหตุ น้ำท่วม) ได้อย่างทันที

๒. การวิเคราะห์เชิงคาดการณ์ (Predictive Analytics) คาดการณ์ปริมาณจราจรในอนาคต วิเคราะห์ความต้องการการเดินทางในแต่ละช่วงเวลา ใช้ AI เพื่อจำลองสถานการณ์ (Simulation) ก่อนตัดสินใจเชิงนโยบาย เช่น การคาดการณ์ “จุดคอขวดจราจร” ล่วงหน้า การวิเคราะห์ผลกระทบของโครงการโครงสร้างพื้นฐาน และการวางแผนเส้นทางขนส่งสาธารณะให้เหมาะสมกับพฤติกรรมผู้ใช้

๓. การใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อการวางแผนเชิงพื้นที่ (Spatial Planning) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพื้นที่ (ใช้ข้อมูล GIS ร่วมกับ Mobility Data) สนับสนุนการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City) และการเชื่อมโยงกับการวางผังเมืองและการใช้ประโยชน์ที่ดิน

จากแนวโน้มดังกล่าว ส่งผลให้บทบาทของ สนข. ต้องปรับจากผู้จัดทำนโยบายเป็นผู้กำหนดนโยบาย บนฐานข้อมูลและเทคโนโลยี (Data-driven Policy Organization) โดยมีประเด็นสำคัญ ได้แก่ **การพัฒนาระบบข้อมูลกลางด้านการขนส่ง (Transport Data Platform)** บูรณาการข้อมูลจากหลายหน่วยงาน เพื่อรองรับการวิเคราะห์ขั้นสูง **การพัฒนาทักษะบุคลากร (Digital & Data Skills)** เช่น Data Analytics, AI Literacy และ Data Governance **การกำกับดูแลข้อมูล (Data Governance)** เช่น มาตรฐานข้อมูล และความปลอดภัย และความเป็นส่วนตัว (PDPA) และ **การบริหารความเสี่ยงด้านไซเบอร์ (Cybersecurity)** เช่น การปกป้องโครงสร้างพื้นฐานสำคัญ และการรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ โดยมีประเด็นท้าทายที่ถึงแม้เทคโนโลยีจะเปิดโอกาสอย่างมาก แต่ยังมีข้อจำกัดสำคัญ ได้แก่ ยังพบว่า ข้อมูลมีความกระจัดกระจาย ขาดมาตรฐาน ข้อมูลกลาง บุคลากรขาดทักษะขั้นสูง มีความเสี่ยงด้านความปลอดภัยไซเบอร์เพิ่มขึ้น และมีข้อจำกัดด้านกฎหมายและการแบ่งปันข้อมูล

๓.๒ สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment)

๓.๒.๑ ระบบนิเวศข้อมูล (Data Ecosystem) ของ สนข.

ปัจจุบัน สนข. มีข้อมูลจำนวนมาก แต่ยังอยู่ในลักษณะข้อมูลกระจัดกระจาย มีข้อมูลอยู่หลายระบบ ไม่มีการจัดทำระบบบัญชีข้อมูลกลาง (Data Catalog) รวมทั้งขาดการดำเนินการด้านธรรมาภิบาลข้อมูลอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบส่งผลกระทบให้ไม่สามารถใช้ข้อมูลเชิงลึกได้เต็มที่ และเกิดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บข้อมูล

๓.๒.๒ การประเมินความสามารถด้านทักษะดิจิทัล (Digital Capability Assessment)

จากการประเมินศักยภาพบุคลากรภาครัฐ สามารถแบ่งระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐออกเป็น ๔ ระดับ ได้แก่ ๑) ระยะก่อนเริ่มต้น (Pre-Early) ๒) ระยะเริ่มต้น (Early) ๓) ระยะพัฒนา (Developing) และ ๔) ระยะสมบูรณ์ (Mature) ตัวอย่างการแสดงผลของแต่ละระยะ ได้แก่ ระยะที่ ๑ และระยะที่ ๒ จะสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลทำงานในสำนักงานได้ ระยะที่ ๓ สามารถใช้โปรแกรม Excel วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์เชิงลึกได้ และระยะที่ ๔ สามารถใช้ AI / การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ได้ โดยจากการประเมินด้านทักษะดิจิทัลของ สนข. พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ระยะก่อนเริ่มต้น (Pre-Early) และระยะเริ่มต้น (Early) นอกจากนั้นบุคลากรยังขาดทักษะดิจิทัลเฉพาะด้าน

๓.๒.๓ วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

วัฒนธรรมองค์กรยังไม่เอื้ออำนวยต่อการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานทั้งหมดขององค์กร โดยพบว่า การตัดสินใจในระดับบริหารยังอ้างอิงจากข้อมูลเชิงสถิติ ไม่ได้ใช้ข้อมูลที่มีการปรับปรุงแบบเรียลไทม์ การใช้ข้อมูลยังไม่เป็นมาตรฐาน รวมทั้งการเรียนรู้ดิจิทัลยังไม่ต่อเนื่อง

๓.๓ การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SWOT Analysis เพื่อหา จุดแข็ง (Strengths: S) จุดอ่อน (Weaknesses: W) โอกาส (Opportunities: O) และภัยคุกคาม (Threats: T) ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ สนข. ตามภาพที่ ๓ - ๑ ได้ผลวิเคราะห์ตามตารางที่ ๓ - ๑



ภาพที่ ๓ - ๑ SWOT Analysis

ตารางที่ ๓ - ๑ ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths: S)		จุดอ่อน (Weaknesses: W)	
S๒	ผู้บริหารให้ความสำคัญด้านดิจิทัล	W๑	กรอบการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข. ยังไม่ครอบคลุมตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
S๑	มีบทบาทด้านนโยบายและข้อมูลระดับประเทศ	W๒	การฝึกอบรมด้านทักษะดิจิทัลของ สนข. ยังเป็นแบบกระจัดกระจายและไม่ต่อเนื่อง
S๑	แผนปฏิบัติราชการ สนข. (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) (ฉบับทบทวน) กำหนดแนวทางการพัฒนาและกลยุทธ์สู่ความสำเร็จชัดเจน	W๓	บุคลากร สนข. มีความรู้และทักษะ เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลไม่เพียงพอ ทำให้มีรายงานการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดในการบริหารจัดการน้อย
S๒	มีเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับใช้ประกอบการตัดสินใจและวางแผนแก้ไขปัญหาด้านการขนส่งและจราจร ได้แก่ แบบจำลองด้านการขนส่งและจราจร eBUM และ NAM	W๔	มี Gap ระหว่างรุ่นและระหว่างตำแหน่ง
S๓	มีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Hardware Software Network) เพียงพอต่อการใช้งาน	W๕	ขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (AI / Data) ต้องพึ่งพาบุคลากรภายนอก
S๔	บุคลากรของ สนข. สามารถใช้เทคโนโลยีได้และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง	W๖	วัฒนธรรมองค์กรยังติดรูปแบบเดิม (Paper-based) เปลี่ยนพฤติกรรมยาก
S๕	บุคลากรของ สนข. มีทักษะการใช้คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในการปฏิบัติงาน		
S๓	มี ศทท. เป็นหน่วยงานด้านเทคโนโลยีรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล		
S๔	สามารถเป็นแกนกลางในการขับเคลื่อนการเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้		
S๕	มีระบบบริหารจัดการภายในรูปแบบดิจิทัลรองรับกระบวนการปฏิบัติงานบางส่วน เช่น ระบบ e-Office ระบบ e-budgeting ระบบ GFMS ระบบ e-GP เป็นต้น		
S๖	บุคลากรมีพื้นฐานด้านการวิเคราะห์นโยบายและสามารถต่อยอดสู่ Data Analytics และ AI ได้ง่าย		

โอกาส (Opportunities: O)	อุปสรรค (Threats: T)
O๑ นโยบายรัฐบาลดิจิทัลสนับสนุนชัดเจน มีกรอบแนวทางการดำเนินงานและงบประมาณรองรับ O๒ เทคโนโลยีใหม่ (AI, Big Data) เข้าถึงง่ายขึ้น ใช้ได้ทันที ไม่ต้องลงทุนสูง O๓ มีหน่วยงานกลางสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการด้านดิจิทัล เช่น กองทุนดิจิทัล (สคช.) งบบูรณาการรัฐบาลดิจิทัล (สพร.) O๔ ความต้องการใช้ข้อมูลเชิงนโยบายเพิ่มขึ้น เพิ่มบทบาทให้กับ สนข. O๕ มีหน่วยงานภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนภายในประเทศที่พร้อมให้ความร่วมมือดำเนินการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	T๑ เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ทักษะล้าสมัยเร็ว T๒ ภัยคุกคามทางไซเบอร์/ภัยจากภายนอก (Digital Online) เช่น ข่วปลอม เว็บปลอม การแฮกข้อมูล การถูกไวรัสโจมตี เป็นต้น T๓ ข้อจำกัดด้านงบประมาณและระเบียบราชการ ทำให้ดำเนินงานช้า T๔ การดึงดูดและรักษามูลค่าการด้านดิจิทัล ส่งผลให้บุคลากรที่มีศักยภาพสูงไหลออกสู่ภาคเอกชน T๕ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง (Resistance to Change) โดยเฉพาะบุคลากรบางกลุ่ม

๓.๔ การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (TOW Matrix)

เมื่อนำมาวิเคราะห์กลยุทธ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สนข. จาก TOW Matrix ประกอบด้วย กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT) ตามภาพที่ ๓ - ๒ ได้ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ ๓ - ๒



ภาพที่ ๓ - ๒ TOWS Matrix

ตารางที่ ๓ - ๒ ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix

โอกาส (O)	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	กลยุทธ์เชิงรุก (SO)	กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO)
	SO ๑ ออกแบบและขับเคลื่อนทักษะดิจิทัลระดับองค์กร	WO ๑ สร้างเส้นทางการเรียนรู้ทักษะดิจิทัล
	SO ๒ พัฒนาทักษะด้านข้อมูลและการใช้ปัญญาประดิษฐ์สำหรับนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	WO ๒ ใช้เทคโนโลยีใหม่ ลดการพึ่งผู้เชี่ยวชาญ
อุปสรรค (T)	กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST)	กลยุทธ์เชิงรับ (WT)
	ST ๑ การฝึกอบรมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์	WT ๑ สร้างกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สนข.
	ST ๒ เร่งสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture)	WT ๒ วางแผนการ Reskill / Upskill ด้านทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

๓.๕ การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis)

การวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) คือ กระบวนการประเมินเพื่อเปรียบเทียบ “สถานะปัจจุบัน” (Current State) กับ “เป้าหมายที่ต้องการในอนาคต” (Future State) เพื่อหาช่องว่าง จุดบกพร่อง หรือข้อแตกต่างระหว่างสองสถานะนี้ แล้วนำข้อมูลมาวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อปิดช่องว่างและพัฒนาองค์กรให้เติบโตตามเป้าหมายต่อไป โดยการจัดทำแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ สนข. ใช้ **กรอบอ้างอิงตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐** ของ สำนักงาน ก.พ. และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรของกระทรวงคมนาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ โดยมีรายละเอียดดังนี้ **๑) แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐** ของ สำนักงาน ก.พ. มุ่งพัฒนากรอบความคิดดิจิทัล ทักษะดิจิทัล และการประยุกต์ใช้ดิจิทัล โดยเน้น ๓ ประเด็นหลัก ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ ทักษะเพื่อขับเคลื่อนภารกิจ และทักษะดิจิทัลเพื่อรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งแบ่งกลุ่มเป้าหมายตามบทบาท ออกเป็นกลุ่ม IT และกลุ่ม Non-IT และแบ่งเป็นระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงาน **๒) แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับบุคลากรของกระทรวงคมนาคม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙** โดยกระทรวงคมนาคม มุ่งเน้น ๗ หมวดทักษะหลัก ได้แก่ ๑. ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ๒. การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล (Digital Governance) ๓. ความเป็นผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) ๔. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนา (Digital Technology) ๕. การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริหาร (Digital Service) ๖. การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน (Data Utilization & Sharing) และ ๗. ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) ซึ่งมีแผนที่นำทาง (Roadmap) การพัฒนาแบ่งเป็น ๓ ระยะ ได้แก่ ๑) ระยะเริ่มต้น (Early) ๒) ระยะพัฒนา (Developing) ๓) ระยะสมบูรณ์ (Mature)

๓.๕.๑ สถานะปัจจุบันของ สนข. (Current State)

สนข. เป็นหน่วยงานที่จัดทำนโยบายและแผน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ต้องใช้ข้อมูลจำนวนมากเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจ รวมทั้งทำงานเชิงวิเคราะห์ วางแผน และใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ กำหนดนโยบายและแผนระดับชาติเพื่อนำเสนอผู้บริหาร ซึ่งจากการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข. ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ (ข้อมูลจำนวนข้าราชการ สนข. ที่ผ่านการอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ปี พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ใน ก.พ. ๗ รายละเอียดตาม ภาคผนวก ก) พบว่า ทักษะด้านดิจิทัลทั้ง ๗ หมวดทักษะหลักของบุคลากรของ สนข. มีความรู้ในระดับปานกลาง จำนวน ๒ ด้าน ได้แก่ ด้าน Digital Literacy ด้าน Cybersecurity มีความรู้ในระดับปานกลาง - ต่ำ จำนวน ๑ ด้าน ได้แก่ ด้าน Digital Governance และมีความรู้ในระดับต่ำ

จำนวน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้าน Data Utilization & Sharing ด้าน Digital Service ด้าน Digital Leadership และ ด้าน Digital Technology รายละเอียดแสดงในตารางที่ ๓ - ๓

ตารางที่ ๓ - ๓ ภาพรวมระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข.

ด้าน	สถานะ
Digital Literacy	ปานกลาง
Digital Governance	ปานกลาง - ต่ำ
Digital Leadership	ต่ำ
Digital Technology	ต่ำ
Digital Service	ต่ำ
Data Utilization & Sharing	ต่ำ
Cyber Security	ปานกลาง

๓.๕.๒ ช่องว่างที่สำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สนข.

ตารางที่ ๓ - ๔ ช่องว่างที่สำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร สนข.

ช่องว่างที่ ๑ : Digital Literacy (บุคลากรใช้งานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ดี แต่ยังไม่เต็มศักยภาพ)		
ความคาดหวัง	สถานะปัจจุบัน	ช่องว่าง
การนำเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการสนับสนุนการทำงานให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และลดงานซ้ำซ้อน พร้อมทั้งใช้ข้อมูลเป็นฐานในการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจ แทนการพึ่งพาความรู้สึกหรือประสบการณ์เพียงอย่างเดียว	การทำงานที่ยังพึ่งพาเครื่องมือดิจิทัลในระดับพื้นฐาน เช่น โปรแกรมสำนักงานและอีเมล โดยยังไม่ได้มีการนำเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ระบบอัตโนมัติ (Automation) หรือ ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดภาระงานซ้ำซ้อน	การพัฒนาบุคลากรจากผู้ใช้งานเครื่องมือดิจิทัลในระดับพื้นฐาน ไปสู่ผู้ที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างชาญฉลาด มีประสิทธิภาพ และสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือขั้นสูง เช่น Automation และ AI เพื่อยกระดับการทำงานและการตัดสินใจได้อย่างมีคุณค่า
ช่องว่างที่ ๒ : Digital Governance (ธรรมาภิบาลดิจิทัล)		
ความคาดหวัง	สถานะปัจจุบัน	ช่องว่าง
Data Governance เป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการข้อมูลองค์กรให้มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมี Data Governance Framework ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย โครงสร้าง และแนวทางในการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ การกำหนด Data Owner และ Data Steward ช่วยให้ มีผู้รับผิดชอบข้อมูลอย่างชัดเจน การจัดทำ Data Standard ทำให้ข้อมูลจากหลายหน่วยงานสามารถเชื่อมโยงและใช้งานร่วมกันได้อย่างถูกต้อง นโยบายด้าน PDPA และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลช่วยกำหนดขอบเขตการใช้ข้อมูลให้เป็นไปตามกฎหมายและลดความเสี่ยง กระบวนการ Audit และ Compliance ช่วยตรวจสอบและควบคุมให้การดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด	แม้องค์กรจะมีความตระหนักรู้ (awareness) เกี่ยวกับกฎหมาย PDPA ในระดับหนึ่ง แต่ยังเป็นเพียงความเข้าใจรายบุคคล ไม่ได้ถูกถ่ายทอดเป็นแนวปฏิบัติที่ชัดเจน การดำเนินงานด้านการคุ้มครองข้อมูลยังขาดกรอบนโยบายและกระบวนการที่เป็นระบบ ทำให้การปฏิบัติอาจไม่สอดคล้องกันในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งยังไม่มีกำหนดบทบาทหน้าที่ เช่น Data Owner หรือผู้รับผิดชอบข้อมูลอย่างเป็นทางการ ส่งผลให้การตัดสินใจเกี่ยวกับข้อมูลขาดความชัดเจน โดยรวมสะท้อนว่าการบริหารจัดการข้อมูลยังอยู่ในลักษณะต่างคนต่างทำ และจำเป็นต้องพัฒนาไปสู่ระบบ Data Governance ที่เป็นรูปธรรม	สนข. ยังขาด “ระบบธรรมาภิบาลข้อมูล” ที่เป็นรูปธรรมส่งผลให้การใช้ข้อมูลยังไม่เป็นมาตรฐาน และไม่สามารถบูรณาการข้อมูลเพื่อการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ช่องว่างที่ ๓ : Digital Leadership		
ความคาดหวัง	สถานะปัจจุบัน	ช่องว่าง
ผู้บริหารทุกระดับสามารถขับเคลื่อนองค์กรด้วยแนวคิดดิจิทัล (Digital Mindset) ใช้ข้อมูล (Data) และเทคโนโลยี (AI / Analytics) ในการตัดสินใจเชิงนโยบายกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทาง Digital Transformation ขององค์กรได้อย่างชัดเจน สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแบบ Data-driven สามารถเชื่อมโยงนโยบายกับการใช้เทคโนโลยีได้อย่างเป็นรูปธรรม	ผู้บริหารมีความเข้าใจด้านดิจิทัล “เพียงบางส่วน” และยังไม่ทั่วทั้งองค์กรการตัดสินใจยังอิงประสบการณ์ (Experience-based) มากกว่าข้อมูล (Data-based) บทบาทของผู้บริหารยังเป็น “ผู้สนับสนุน” มากกว่า “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ยังไม่มีการกำหนด Digital Vision หรือ Roadmap ที่ชัดเจนในระดับองค์กร	ช่องว่างสำคัญไม่ได้อยู่ที่ “ทักษะเทคโนโลยี” ของผู้บริหาร แต่อยู่ที่ การขาด Digital Mindset การไม่ใช้ “ข้อมูลจริง” ในการตัดสินใจ การไม่เชื่อมโยง Digital กับ “กลยุทธ์องค์กร” ส่งผลให้ Digital กลายเป็น “โครงการ IT” ไม่ใช่ “ยุทธศาสตร์องค์กร”
ช่องว่างที่ ๔ : Digital Technology จาก “ใช้เครื่องมือ” เป็นการสร้างเครื่องมือ		
ความคาดหวัง	สถานะปัจจุบัน	ช่องว่าง
การพัฒนาไปสู่การใช้ AI, Data Analytics, GIS และ Modeling ที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและมองเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลด้านคมนาคมในมิติต่าง ๆ ได้อย่างครอบคลุม และสนับสนุนการคาดการณ์แนวโน้มและสถานการณ์ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายได้อย่างแม่นยำ	ปัจจุบันการดำเนินงานยังคงพึ่งพาเครื่องมือดิจิทัลในระดับพื้นฐาน เช่น โปรแกรมสำนักงาน และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Excel เป็นหลัก ทำให้การประมวลผลข้อมูลมีข้อจำกัด รวมทั้งการขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น Data Scientist และ Data Analyst ส่งผลให้การใช้ประโยชน์จากข้อมูลยังไม่เต็มศักยภาพ และยังไม่สามารถสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์	การยกระดับการทำงานจากการใช้โปรแกรมพื้นฐานเพื่อจัดการข้อมูล ไปสู่การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ขั้นสูงในการสร้างแบบจำลอง (Model) และค้นหา Insight ที่ซ่อนอยู่ในข้อมูล โดยอาศัยเครื่องมือด้าน Data Analytics, AI และสถิติ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของข้อมูล คาดการณ์แนวโน้ม และประเมินผลกระทบในอนาคต และสามารถตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างแม่นยำ
ช่องว่างที่ ๕ : Digital Service		
ความคาดหวัง	สถานะปัจจุบัน	ช่องว่าง
การพัฒนาไปสู่ e-Service, Dashboard และ Policy Simulation จะช่วยให้ สนข. สามารถให้บริการข้อมูลและเครื่องมือวิเคราะห์แก่ทั้งผู้บริหารและประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และทันสมัย โดย Dashboard จะช่วยให้เห็นข้อมูลแบบ Real-time ขณะที่ Policy Simulation ช่วยจำลองผลกระทบของนโยบายล่วงหน้า นอกจากนี้ แนวคิด Citizen-centric service จะมุ่งเน้นการออกแบบบริการที่ตอบโจทย์ผู้ใช้เป็นศูนย์กลาง ทำให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลและบริการได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้การให้บริการภาครัฐมีคุณภาพ โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ปัจจุบันการดำเนินงานยังคงเน้นรูปแบบเอกสารและรายงานเป็นหลัก โดยการนำเสนอข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ในรูปแบบรายงานเชิงสถิติหรือเอกสารประกอบการประชุม ซึ่งอาจใช้เวลาในการจัดทำและปรับปรุงข้อมูล อีกทั้งการเข้าถึงข้อมูลยังจำกัดอยู่ในวงแคบ และไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งานแบบเรียลไทม์ได้ ส่งผลให้การใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการให้บริการประชาชนยังไม่เต็มประสิทธิภาพ	การเปลี่ยนผ่านจาก “รายงานเชิงเอกสาร” ไปสู่ “บริการเชิงดิจิทัล” ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและใช้งานได้จริง โดยต้องปรับจากการสื่อสารข้อมูลแบบ Static ไปเป็น Dynamic และ Interactive รวมถึงการพัฒนาเครื่องมือที่ให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึง วิเคราะห์ และนำข้อมูลไปใช้ได้ด้วยตนเอง การปิด Gap นี้จะช่วยให้ สนข. ยกระดับบทบาทจากผู้จัดทำรายงาน ไปสู่การเป็นผู้ให้บริการข้อมูลและเครื่องมือด้านนโยบายอย่างครบวงจรในยุคดิจิทัล
ช่องว่างที่ ๖ : Data Utilization & Sharing การนำข้อมูลมาใช้ในการเกิดประโยชน์ (Utilization) และการแลกเปลี่ยน/เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานหรือระบบ (Sharing) อย่างเป็นระบบ ภายใต้หลักความถูกต้อง ความปลอดภัย และธรรมาภิบาลข้อมูล		
ความคาดหวัง	สถานะปัจจุบัน	ช่องว่าง
การนำ Big Data, Dashboard และ Data Integration มาใช้ร่วมกับการเชื่อมโยงข้อมูลข้ามหน่วยงานผ่านศูนย์ข้อมูลกลางด้านการขนส่งหลายรูปแบบของประเทศจะช่วยให้บุคลากร สนข. สามารถเข้าถึงข้อมูลที่ครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน	การจัดเก็บข้อมูลในปัจจุบันยังมีลักษณะกระจัดกระจายอยู่ตามหน่วยงาน ทำให้ขาดการเชื่อมโยงและไม่สามารถนำข้อมูลมาใช้ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	การยกระดับจากการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียงอย่างเดียว ไปสู่การนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ประมวลผล และสร้างคุณค่าเชิงลึกเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ โดยเทคโนโลยี เช่น Big Data, Dashboard และ AI

ช่องว่างที่ ๗ : Cyber Security		
ความคาดหวัง	สถานะปัจจุบัน	ช่องว่าง
สนช. ควรมีระบบความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ที่ครอบคลุมทั้งการป้องกัน ตรวจสอบ และตอบสนองต่อภัยคุกคามอย่างเป็นระบบ มีการติดตั้งและใช้งานเครื่องมือด้านความปลอดภัย เช่น Firewall, Endpoint Protection และ Network Security อย่างเหมาะสม มีศูนย์หรือระบบเฝ้าระวัง (Monitoring / SOC) ที่สามารถตรวจจับเหตุการณ์ได้แบบต่อเนื่อง มีแผนรับมือเหตุการณ์ (Incident Response Plan) ที่ชัดเจน และมีการซ้อมแผนอย่างสม่ำเสมอ บุคลากรทุกระดับมีความตระหนักรู้ด้าน Cybersecurity และมีการประเมิน/ทดสอบระบบอย่างต่อเนื่อง	ปัจจุบัน สนช. มีบุคลากรด้าน Cybersecurity ในจำนวนจำกัด โดยการดำเนินงานด้านความมั่นคงปลอดภัยยังอยู่ในระดับการรับรู้ (Awareness) มากกว่าการปฏิบัติจริงเชิงระบบ ยังไม่มีการจัดตั้งระบบเฝ้าระวัง หรือ Monitoring ที่สามารถตรวจจับภัยคุกคามได้อย่างต่อเนื่อง ไม่มีแผนรับมือเหตุการณ์ (Incident Response) ที่ชัดเจน หรือยังไม่ได้มีการทดสอบและฝึกซ้อมจริง ภาพรวมยังขาดการบูรณาการเครื่องมือเทคโนโลยี และกระบวนการด้าน Cybersecurity อย่างครบวงจร	สนช. ยังมีช่องว่างจากระดับ “การรับรู้ภัยคุกคาม” ไปสู่ “การบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยอย่างเป็นระบบ” ขาดโครงสร้างด้าน Cybersecurity Architecture ที่กำหนดแนวทางและมาตรฐานการป้องกันที่ชัดเจน ไม่มีระบบ Monitoring และการตรวจจับภัยคุกคามแบบเชิงรุก ทำให้ไม่สามารถรับรู้เหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่ ไม่มี Incident Response Plan ที่ใช้งานได้จริง ส่งผลให้การตอบสนองต่อเหตุการณ์มีความล่าช้า และไม่มีประสิทธิภาพ โดยรวมสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนา Cybersecurity Capability ในระดับองค์กร เพื่อรองรับความเสี่ยงที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

๓.๕.๓ ผลการวิเคราะห์ Gap Analysis การพัฒนาดิจิทัลของ สนช.

จากการวิเคราะห์พบว่า สนช. อยู่ในระยะพัฒนา (Developing) ตามแผนที่นำทาง (Roadmap) กระทรวงคมนาคม โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระดับหนึ่งแล้ว อย่างไรก็ตาม ยังมีช่องว่างสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา เพื่อยกระดับองค์กรไปสู่ Mature Digital Organization ภายในปี ๒๕๗๐ ซึ่งจะเป็นองค์กรที่สามารถใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการขับเคลื่อนงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ช่องว่างสำคัญที่ต้องเร่งพัฒนา ได้แก่ ๑) Data & Analytics เนื่องจากปัจจุบันข้อมูลยังมีลักษณะกระจัดกระจาย และการวิเคราะห์ยังอยู่ในระดับพื้นฐาน ทำให้ไม่สามารถใช้ข้อมูลเพื่อสร้างข้อมูลเชิงลึก หรือสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างเต็มที่ จำเป็นต้องพัฒนาไปสู่การบูรณาการข้อมูล การใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นสูง (Advanced Analytics) รวมถึงการพัฒนาแดชบอร์ด และระบบสนับสนุนการตัดสินใจ (Decision Support System) เพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลได้แบบเรียลไทม์ และแม่นยำ **๒) Digital Leadership** แม้ผู้บริหารให้ความสำคัญกับดิจิทัล แต่ยังคงเสริมสร้างบทบาทผู้นำดิจิทัลให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล และการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร จำเป็นต้องพัฒนาผู้บริหารให้สามารถกำหนดทิศทางด้านดิจิทัล ตัดสินใจบนฐานข้อมูล และเป็นต้นแบบในการใช้เทคโนโลยี เพื่อผลักดันการเปลี่ยนแปลงทั้งองค์กร และ **๓) Advanced Digital Skill** บุคลากรส่วนใหญ่ยังอยู่ในระดับการใช้เครื่องมือพื้นฐาน และยังขาดทักษะขั้นสูง เช่น Data Analytics, AI, GIS และการสร้างแบบจำลอง จำเป็นต้องเร่งพัฒนา Upskill / Reskill อย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับบุคลากรจากผู้ใช้งานเป็นบุคลากรดิจิทัลที่สามารถใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างคุณค่าในการทำงานได้จริง

ทิศทางการยกระดับ สนช. ไปสู่องค์กรดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ การปิดช่องว่าง (Gap) ดังกล่าวจะทำให้ สนช. สามารถเปลี่ยนผ่าน จากการเก็บรวบรวมข้อมูล กลายเป็นใช้ข้อมูลอย่างฉลาด โดยการใช้ข้อมูลเพื่อพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากข้อมูลที่มีอยู่ จากการทำงานโดยใช้กระดาษเปลี่ยนไปใช้ระบบออนไลน์แบบครบวงจรมากขึ้น และจากการใช้เทคโนโลยีร่วมกับข้อมูลร่วมกับปัญญาประดิษฐ์มาช่วยคิด วิเคราะห์ และปรับปรุงงานจะทำให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นองค์กรที่ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจเชิงนโยบายอย่างแม่นยำ มีระบบดิจิทัลที่เชื่อมโยงและทำงานแบบอัตโนมัติ ให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย

บทที่ ๔

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข.

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันส่งผลให้รูปแบบการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะ สนข. ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนการพัฒนาระบบคมนาคมของประเทศ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม เพื่อรองรับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์ วางแผน และตัดสินใจเชิงนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข. จึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถขององค์กรให้ก้าวสู่การเป็นหน่วยงานที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-driven Organization) และสนับสนุนการพัฒนาระบบคมนาคมอัจฉริยะ (Smart Transport) ได้อย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้น การดำเนินการพัฒนาทักษะดังกล่าวจำเป็นต้องมีการกำหนดกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และระดับสมรรถนะของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ควบคู่กับการออกแบบเครื่องมือและกลไกในการพัฒนา ที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ และสามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ เนื้อหาในส่วนนี้จึงครอบคลุมการกำหนดกลุ่มเป้าหมายการพัฒนา และเครื่องมือหรือกลไกที่ใช้ในการขับเคลื่อนให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีรายละเอียดดังนี้

๔.๑ กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

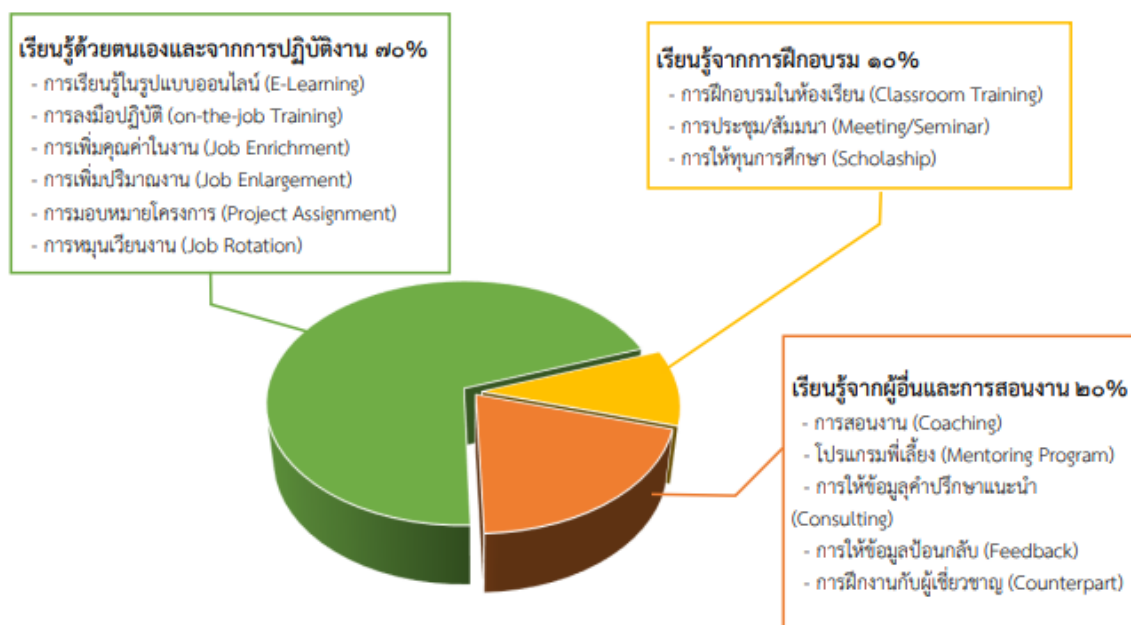
ข้าราชการ สนข. ทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ตั้งแต่แรกบรรจุ - ผู้บริหาร รวมถึงลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (IT) และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT)

ตารางที่ ๔ - ๑ กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข.

๑. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (IT)			๒. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง (Non-IT)			
ตำแหน่งประเภทบริหารหรือตำแหน่งผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับกรม	ตำแหน่งประเภทอำนาจการหรือหัวหน้างาน	ผู้ปฏิบัติงาน (บุคลากรแรกบรรจุและบุคลากรที่มีประสบการณ์)	ตำแหน่งประเภทบริหาร	ตำแหน่งประเภทอำนาจการหรือหัวหน้างาน	ผู้ปฏิบัติงาน (บุคลากรแรกบรรจุและบุคลากรที่มีประสบการณ์)	
DCIO (รอง ผอ.สนข. (นายสุรพงษ์ฯ))	ผอ.ศทท./ หน.กนส./ หน.กขส./ หน.กพค.	ข้าราชการ ศทท. ระดับ ชก./ปก.	ผอ.สนข. และ รอง ผอ.สนข. (นายสุวิชาณา)	• นวช.ขส.ทว. • ผอ.สบก./ผอ.กจร./ ผอ.กพข./ผอ.สตร./ ผอ.สผป./ผอ.สผง./ ผอ.สสภ. • ผชช. • หน.กพร./หน.กตส. • หน.กลุ่ม/ฝ่าย สังกัด สบก./กจร./ กพข./สตร./สผป./ สผง./สสภ.	• ข้าราชการระดับ ขพ. (ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์)/ ชก./ปก./ชง./ปง. สังกัด สบก./กจร./ กพข./สตร./สผป./ สผง./สสภ./กพร./ กตส. • ข้าราชการ ศทท.ระดับ ชง./ปง.	• พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ

๔.๒ เครื่องมือและกลไกในการพัฒนา

ดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัลด้วยวิธีการพัฒนาแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐ คือ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน (ร้อยละ ๗๐) เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน (ร้อยละ ๒๐) และเรียนรู้จากการฝึกอบรม (ร้อยละ ๑๐)



ภาพที่ ๔ - ๑ รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐ : ๒๐ : ๑๐

ดังนั้น เป็นการพัฒนาด้วยวิธีที่หลากหลาย ดังนี้

๑) ส่งเสริมให้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และ ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)

๒) เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน (Coaching)

๓) ดำเนินการจัดอบรมภายในหน่วยงาน

เพื่อให้ สนข. ดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรของกระทรวงคมนาคม สนข. ดำเนินการดังนี้

๑) ส่งเสริมให้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และ ของสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพและความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลถือเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรภาครัฐให้สามารถดำเนินภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างทันท่วงที โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของ สนข. ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบาย วางแผน และพัฒนาระบบคมนาคมขนส่งของประเทศ จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทันสมัย ทั้งด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย

ในปัจจุบัน การเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงรูปแบบการฝึกอบรมแบบเดิม แต่ได้เปลี่ยนผ่านสู่รูปแบบการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา ตามความสนใจและความจำเป็นในการพัฒนาตนเอง อีกทั้งยังสามารถรองรับการพัฒนาทักษะที่หลากหลาย ทั้งด้านวิชาการ ทักษะดิจิทัล และทักษะการทำงานในยุคใหม่

สนข. จึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านระบบ e-Learning เพื่อเป็นกลไก ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลของหน่วยงาน และทิศทางการพัฒนา ภาครัฐดิจิทัล โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในภาพรวม

นอกจากนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่าน e-Learning ยังช่วยลดข้อจำกัดด้านเวลา สถานที่ และงบประมาณในการจัดฝึกอบรมแบบดั้งเดิม รวมถึงสามารถติดตามและประเมินผลการเรียนรู้ของบุคลากร ได้อย่างเป็นระบบ ผ่านเครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาระบบราชการให้มี ความคล่องตัว (Agile) และขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-driven Organization)

ดังนั้น การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) จึงเป็นกลไกสำคัญ ในการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล สามารถปรับตัว ต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ และสนับสนุนการขับเคลื่อนภารกิจของ สนข. ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และยั่งยืนต่อไป โดยกำหนดหลักสูตรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข. ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐ ประกอบด้วย ทักษะในการพัฒนา ๒ กลุ่มหลัก และ ๗ หมวดย่อย ได้แก่

ก. ทักษะพื้นฐานสำหรับกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

๑. Digital Literacy : ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
๒. Digital Governance : การปฏิบัติตามและใช้กฎหมายด้านดิจิทัล
๓. Digital Leadership : ความเป็นผู้นำดิจิทัล

ข. ทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ / งานที่ได้รับมอบหมายโดยเชื่อมโยงกับ แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของหน่วยงาน ประกอบด้วย

๔. Digital Technology : การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนางาน
๕. Digital Service : การพัฒนานวัตกรรมเพื่อการบริการ
๖. Data Utilization and Sharing : การใช้ประโยชน์และการใช้ข้อมูลร่วมกัน
๗. Cyber Security : ความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

โดย สนข. ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข. ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

ตารางที่ ๔ - ๒ หลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับบุคลากรของ สนข. ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

หมวดทักษะ (ว ๑๒)	หลักสูตร		หน่วย ความสามารถ (Uoc)	แหล่ง การ เรียนรู้	รูปแบบ การ อบรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙						ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐					
						IT			Non-IT			IT			Non-IT		
						DCIO	ผอ./ หน.	ผู้ ปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	ผอ./ หน.	ผู้ ปฏิบัติงาน	DCIO	ผอ./ หน.	ผู้ ปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	ผอ./ หน.	ผู้ ปฏิบัติงาน
ทักษะพื้นฐานสำหรับกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่มเป้าหมาย																	
๑. Digital Literacy	๑.๑	ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	DLit ๑๐๐ DLit ๓๐๐	TDGA	e-Learning	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
	๑.๒	การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ	DLit ๒๐๐	TDGA	e-Learning	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
๒. Digital Governance	๒.๑	การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล	DG ๒๐๐ DG ๓๐๐ DG ๕๐๐ DG ๘๐๐	สำนักงาน ก.พ.	e-Learning	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
	๒.๒	แนวปฏิบัติกระบวนการทางดิจิทัลภาครัฐเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตาม พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕	DG ๑๐๐ DG ๒๐๐ DG ๔๐๐	TDGA	e-Learning	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
๓. Digital Leadership	๓.๑	การบริหารจัดการโครงการด้วยใจ Agile Project Management	DL ๔๐๐ DL ๕๐๐ DL ๖๐๐	TDGA	e-Learning	✓	✓		✓	✓							
	๓.๒	ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	DL ๗๐๐ DL ๘๐๐ DL ๙๐๐ DL ๑๐๐๐	TDGA	e-Learning	✓	✓	✓	✓	✓	✓						

หมวดทักษะ (ว ๑๒)	หลักสูตร		หน่วย ความสามารถ (Uoc)	แหล่ง การ เรียนรู้	รูปแบบ การ อบรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙						ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐					
						IT			Non-IT			IT			Non-IT		
						DCIO	ผอ./ หน.	ผู้ ปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	ผอ./ หน.	ผู้ ปฏิบัติงาน	DCIO	ผอ./ หน.	ผู้ ปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	ผอ./ หน.	ผู้ ปฏิบัติงาน
ทักษะที่สามารถเลือกพัฒนาตามภารกิจ / งานที่ได้รับมอบหมายโดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของหน่วยงาน																	
๔. Digital Technology	๔.๑	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ปัญญาประดิษฐ์สำหรับ บุคลากรภาครัฐทุกระดับ	DT ๑๐๐ DT ๔๐๐	TDGA	e- Learning	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
	๔.๒	Prompt Engineering สู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ AI	DT ๔๐๐ DT ๕๐๐	TDGA	e- Learning							✓	✓	✓	✓	✓	✓
๕. Digital Service	๕.๑	การขับเคลื่อนนวัตกรรม ในองค์กร (Driving innovation)	DS ๒๐๐ DS ๓๐๐ DS ๕๐๐ DS ๗๐๐	สำนักงาน ก.พ.	e- Learning	✓	✓		✓	✓							
	๕.๒	การออกแบบบริการ ภาครัฐ	DS ๑๐๐ DS ๓๐๐ DS ๔๐๐	TDGA	e- Learning							✓	✓		✓	✓	
๖. Digital Utilization & Sharing	๖.๑	ความรู้และความเข้าใจ ข้อมูลสำหรับ การวิเคราะห์ข้อมูล	DUS ๑๐๐ DUS ๒๐๐ DUS ๓๐๐ DUS ๔๐๐	TDGA	e- Learning	✓	✓	✓	✓	✓	✓						
	๖.๒	หลักการสร้างภาพข้อมูล และการออกแบบแดชบอร์ด อย่างมีประสิทธิภาพ	DUS ๔๐๐ DUS ๕๐๐	TDGA	e- Learning							✓	✓				
๗. Cyber Security	๗.๑	Basic Cybersecurity Series : หลักสูตร พัฒนาทักษะด้านความ มั่นคงปลอดภัยทางไซ เบอร์เบื้องต้น	CS ๑๐๐ CS ๒๐๐ CS ๓๐๐ CS ๔๐๐ CS ๕๐๐	TDGA	e- Learning	✓	✓	✓	✓	✓	✓						

หมวดทักษะ (ว ๑๒)	หลักสูตร		หน่วย ความสามารถ (Uoc)	แหล่ง การ เรียนรู้	รูปแบบ การ อบรม	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙						ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐					
						IT			Non-IT			IT			Non-IT		
						DCIO	ผอ./ หน.	ผู้ ปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	ผอ./ หน.	ผู้ ปฏิบัติงาน	DCIO	ผอ./ หน.	ผู้ ปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร	ผอ./ หน.	ผู้ ปฏิบัติงาน
	๗.๒	ความเข้าใจการบริหาร ความเสี่ยงและ ความปลอดภัยไซเบอร์	CS ๑๐๐ CS ๒๐๐ CS ๓๐๐ CS ๔๐๐ CS ๕๐๐	TDGA	e- Learning							✓	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ : TDGA = สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
สำนักงาน ก.พ. = สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

๒) เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรยุคปัจจุบันไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการเรียนรู้จากตำราหรือการฝึกอบรมในห้องเรียนเท่านั้น หากแต่ยังให้ความสำคัญกับ “การเรียนรู้จากผู้อื่น” ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจากการปฏิบัติงานจริง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดจนการได้รับคำแนะนำจากผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์มากกว่า โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเรียนรู้ลักษณะนี้ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาทักษะได้อย่างตรงจุด เข้าใจสถานการณ์จริง และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หนึ่งในรูปแบบสำคัญของการเรียนรู้จากผู้อื่นคือ “การสอนงาน” หรือ Coaching ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่เน้นการถ่ายทอดความรู้ คำแนะนำ และประสบการณ์ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอน (Coach) และผู้รับการสอน (Coachee) โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพ ปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นระบบ การ Coaching ที่มีประสิทธิภาพไม่ได้เป็นเพียงการบอกหรือสั่งการ แต่เป็นการตั้งคำถาม การสะท้อนความคิดเห็น และการชี้แนะแนวทาง เพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและสามารถค้นหาคำตอบได้ด้วยตนเอง

ดังนั้น การเรียนรู้จากผู้อื่นควบคู่กับการสอนงานจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่องค์ความรู้มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันและการ Coaching ภายในองค์กรจึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จในระยะยาว โดย สนข. ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข. ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

๓) เรียนรู้จากการฝึกอบรม

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในยุคที่สภาพแวดล้อมการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และรูปแบบการดำเนินงาน องค์กรจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไปอย่างต่อเนื่อง หนึ่งในเครื่องมือสำคัญที่องค์กรนิยมใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร คือ “การเรียนรู้จากการฝึกอบรม” ซึ่งเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ มีเป้าหมายชัดเจน และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ได้อย่างเป็นรูปธรรม

การฝึกอบรมมีบทบาทสำคัญในการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร ทั้งในด้านความรู้เชิงวิชาการ ทักษะเชิงปฏิบัติ และทักษะด้านพฤติกรรม โดยสามารถดำเนินการได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) การอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการฝึกอบรมภาคสนาม ซึ่งแต่ละรูปแบบล้วนมีข้อดีและเหมาะสมกับลักษณะการเรียนรู้ที่แตกต่างกันของผู้เรียน นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังช่วยสร้างมาตรฐานความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางขององค์กร

อย่างไรก็ตาม การเรียนรู้จากการฝึกอบรมจะเกิดประสิทธิผลสูงสุดเมื่อมีการออกแบบหลักสูตรที่สอดคล้องกับความจำเป็นขององค์กรและความต้องการของผู้เรียน รวมถึงมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลลัพธ์ไปปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการฝึกอบรมให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น การฝึกอบรมจึงไม่ใช่เพียงกิจกรรมเสริม แต่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างยั่งยืน โดย สนข. ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข. ปี พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

บทที่ ๕

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข.

การติดตามและประเมินผลถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข. ให้บรรลุผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานสามารถรับทราบถึงความก้าวหน้า ผลสัมฤทธิ์ ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนประสิทธิภาพของการดำเนินงานในแต่ละช่วงเวลา เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับบริบท และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ สนข. กำหนดให้มีระบบการติดตามและประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งในระดับ **ผลผลิต (Output)** และ **ผลลัพธ์ (Outcome)** โดยเน้นการเชื่อมโยงข้อมูลการพัฒนาทักษะของบุคลากรกับการนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อให้สามารถสะท้อนถึงคุณค่าที่เกิดขึ้นต่อองค์กรได้อย่างชัดเจน ไม่ใช่เพียงการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้เท่านั้น

นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการจัดทำฐานข้อมูลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการติดตาม วิเคราะห์ และรายงานผลในภาพรวมของหน่วยงาน รวมถึงสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบายของผู้บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๑ การติดตามผลรายบุคคล การติดตามผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล มุ่งเน้นการประเมินทั้ง “ระดับการพัฒนา” และ “การนำไปใช้จริง” โดยมีแนวทางดำเนินการ ดังนี้

- ติดตามผลการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ เช่น การอบรม การเรียนผ่านระบบ e-Learning หรือการฝึกปฏิบัติ
- ประเมินระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร (ก่อนและหลังการพัฒนา) เพื่อวัดความก้าวหน้า
- ประเมินการนำความรู้และทักษะไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เช่น การใช้เครื่องมือดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล หรือการพัฒนางานด้วยเทคโนโลยี
- จัดเก็บข้อมูลในรูปแบบรายบุคคลตามแบบฟอร์มที่กำหนด (ภาคผนวก ค) เพื่อใช้ในการติดตามอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ผลการติดตามจะสามารถนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และสนับสนุนการบริหารทรัพยากรบุคคลในระยะยาว

๕.๒ การรายงานผลในระดับหน่วยงาน การรายงานผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สนข. เป็นการสรุปผลในภาพรวมของหน่วยงาน โดยครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ได้แก่

- จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาในแต่ละระดับทักษะ
- ผลการประเมินความก้าวหน้าของทักษะดิจิทัลของบุคลากร
- ผลลัพธ์จากการนำความรู้ไปใช้ เช่น การปรับปรุงกระบวนการ การลดระยะเวลา หรือการเพิ่มประสิทธิภาพ
- ปัญหา อุปสรรค และข้อจำกัดในการดำเนินงาน
- ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาในระยะถัดไป

ภาคผนวก ก

สรุปผลข้อมูลข้าราชการ สนข. ที่ผ่านการอบรมการพัฒนา
ทักษะด้านดิจิทัล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘

รายงานข้อมูลข้าราชการ สนข. ที่ผ่านการอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

มีข้าราชการ สนข. ที่ผ่านการอบรมทักษะด้านดิจิทัล รวมทั้งสิ้น ๕ หมวด ๘ หลักสูตร สรุปได้ดังนี้

หมวด ๑ Digital Literacy จำนวน ๓ หลักสูตร ดังนี้			
๑. Digital Literacy	จำนวน	๑	คน
๒. เครื่องมือการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล	จำนวน	๑	คน
๓. ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ต และการปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล	จำนวน	๑	คน
รวม		๓	คน
หมวด ๒ Digital Governance จำนวน ๑ หลักสูตร ดังนี้			
๑. การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk management)	จำนวน	๑	คน
รวม		๑	คน
หมวด ๓ Digital Leadership จำนวน ๑ หลักสูตร ดังนี้			
๑. การออกแบบองค์กรดิจิทัล	จำนวน	๑	คน
รวม		๑	คน
หมวด ๔ Digital Technology จำนวน ๑ หลักสูตร ดังนี้			
๑. การคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking)	จำนวน	๑	คน
รวม		๑	คน
หมวด ๕ Digital Service จำนวน ๒ หลักสูตร ดังนี้			
๑. การขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล	จำนวน	๑	คน
๒. การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิด เชิงออกแบบ (Digital Transformation by Design Thinking)	จำนวน	๑	คน
รวม		๒	คน

รายงานข้อมูลข้าราชการ สนข. ที่ผ่านการอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

มีข้าราชการ สนข. ที่ผ่านการอบรมทักษะด้านดิจิทัล รวมทั้งสิ้น ๗ หมวด ๒๕ หลักสูตร สรุปได้ดังนี้

หมวด ๑ Digital Literacy จำนวน ๖ หลักสูตร ดังนี้			
๑. ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology)	จำนวน	๒	คน
๒. Data Visualization	จำนวน	๔	คน
๓. Data Visualization ๒	จำนวน	๔	คน
๔. Digital Literacy	จำนวน	๑๒	คน
๕. การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace)	จำนวน	๑๑๘	คน
๖. สื่อสารอย่างไรให้ฉลาดในยุคดิจิทัล	จำนวน	๑๓	คน
รวม		๑๕๓	คน

หมวด ๒ Digital Governance จำนวน ๔ หลักสูตร ดังนี้			
๑. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	จำนวน	๑	คน
๒. กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer)	จำนวน	๑	คน
๓. การสร้างความไว้วางใจในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	จำนวน	๑๔	คน
๔. การสร้างความเข้าใจกรอบธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance Framework Awareness)	จำนวน	๒	คน
รวม		๑๘	คน

หมวด ๓ Digital Leadership จำนวน ๔ หลักสูตร ดังนี้			
๑. การบริหารจัดการโครงการด้วย Agile (Agile Project Management)	จำนวน	๑	คน
๒. พลิกโฉมโลกด้วยดิจิทัล	จำนวน	๑	คน
๓. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership)	จำนวน	๓	คน
๔. การออกแบบองค์กรดิจิทัล	จำนวน	๑๑	คน
รวม		๑๖	คน

หมวด ๔ Digital Technology จำนวน ๓ หลักสูตร ดังนี้

๑. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) สำหรับบุคลากรภาครัฐทุกระดับ	จำนวน	๖	คน
๒. การบริหารโครงการ (Project Management)	จำนวน	๑๒๓	คน
๓. ความรู้พื้นฐานเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทุกระดับ	จำนวน	๑๑๖	คน
รวม		๒๔๕	คน

หมวด ๕ Digital Service จำนวน ๒ หลักสูตร ดังนี้

๑. การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล	จำนวน	๑๓๑	คน
๒. การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Digital Transformation by Design Thinking)	จำนวน	๑๓๑	คน
รวม		๒๖๒	คน

หมวด ๖ Data Utilization and Sharing จำนวน ๕ หลักสูตร ดังนี้

๑. ความรู้ความเข้าใจข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy for Data Analytics)	จำนวน	๑	คน
๒. Introduction to Data Governance Framework and Open Data	จำนวน	๑๔๕	คน
๓. ธรรมชาติของข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรรัฐ (Data Governance Mindset for the Executive)	จำนวน	๑	คน
๔. มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard)	จำนวน	๑	คน
๕. แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline)	จำนวน	๓	คน
รวม		๑๕๑	คน

หมวด ๗ Cyber Security จำนวน ๑ หลักสูตร ดังนี้

๑. การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness)	จำนวน	๑	คน
รวม		๑	คน

รายงานข้อมูลข้าราชการ สนข. ที่ผ่านการอบรมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

มีข้าราชการ สนข. ที่ผ่านการอบรมทักษะด้านดิจิทัล รวมทั้งสิ้น ๗ หมวด ๔๓ หลักสูตร สรุปได้ดังนี้

หมวด ๑ Digital Literacy จำนวน ๑๕ หลักสูตร ดังนี้

๑.	Digital Literacy	จำนวน	๖	คน
๒.	Data Visualization	จำนวน	๓	คน
๓.	Data Visualization ๒	จำนวน	๑	คน
๔.	Tools สำหรับการฝึกอบรมออนไลน์	จำนวน	๓	คน
๕.	Google Tools เพื่อการพัฒนางาน	จำนวน	๔	คน
๖.	Microsoft Office Word ๒๐๑๖	จำนวน	๓	คน
๗.	Microsoft Office Excel ๒๐๑๖	จำนวน	๒	คน
๘.	Microsoft Office PowerPoint ๒๐๑๖	จำนวน	๑	คน
๙.	Microsoft ๓๖๕	จำนวน	๑	คน
๑๐.	กลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	จำนวน	๒	คน
๑๑.	การทำอินโฟกราฟิก (Infographic) เพื่อการประชาสัมพันธ์	จำนวน	๑๒	คน
๑๒.	การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหารข้อมูล	จำนวน	๔	คน
๑๓.	วัยเก๋า ฉลาดรู้เน็ต	จำนวน	๑	คน
๑๔.	วัยใส ฉลาดรู้เน็ต	จำนวน	๑	คน
๑๕.	AI in workD Modernization ของระบบการสื่อสารแบบรวมศูนย์ (workD Platform) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘	จำนวน	๓๓	คน
รวม			๗๗	คน

หมวด ๒ Digital Governance จำนวน ๑๐ หลักสูตร ดังนี้

๑.	กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับปฏิบัติงานภาครัฐ (PDPA for Government Officer)	จำนวน	๒๖	คน
๒.	พระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล (Digital Government Act.)	จำนวน	๖๖	คน
๓.	มาตรฐานกรอบธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance Framework Standard)	จำนวน	๒	คน
๔.	Digital Code of Merit	จำนวน	๒๗	คน
๕.	การตัดสินใจโดยการขับเคลื่อนด้วยข้อมูล	จำนวน	๑	คน

หมวด ๒ Digital Governance จำนวน ๑๐ หลักสูตร ดังนี้ (ต่อ)

๖. การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)	จำนวน	๑๖	คน
๗. พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ	จำนวน	๙	คน
๘. การสร้างความไว้วางใจในองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล	จำนวน	๓๖	คน
๙. พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐	จำนวน	๗	คน
๑๐. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๒	จำนวน	๔	คน
รวม		๑๙๔	คน

หมวด ๓ Digital Leadership จำนวน ๑ หลักสูตร ดังนี้

๑. ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership)	จำนวน	๒	คน
รวม		๒	คน

หมวด ๔ Digital Technology จำนวน ๘ หลักสูตร ดังนี้

๑. การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล	จำนวน	๑๑	คน
๒. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) สำหรับบุคลากรภาครัฐทุกระดับ	จำนวน	๑	คน
๓. การประยุกต์ใช้ความรู้ปัญญาประดิษฐ์ในการพัฒนา หุ่นยนต์สนทนา (Chatbot) เพื่อการบริการภาครัฐ	จำนวน	๒	คน
๔. AI Skills for All	จำนวน	๑	คน
๕. Data Analytics	จำนวน	๒	คน
๖. Project Management สำหรับข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	คน
๗. การประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรม PHP เบื้องต้น	จำนวน	๑	คน
๘. การคิดอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ (Systematic and Creative Thinking)	จำนวน	๑	คน
รวม		๒๐	คน

หมวด ๕ Digital Service จำนวน ๕ หลักสูตร ดังนี้

๑. การออกแบบบริการดิจิทัลภาครัฐ (Government Digital Service Design)	จำนวน	๑	คน
๒. การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล	จำนวน	๑	คน
๓. จุดประกายความคิดเพื่อสร้างนวัตกรรม (Building an Innovation Mindset)	จำนวน	๑๖๘	คน
๔. การออกแบบนวัตกรรมบริการ	จำนวน	๓	คน
๕. การให้บริการที่เป็นเลิศ	จำนวน	๑	คน
รวม		๑๗๔	คน

หมวด ๖ Data Utilization and Sharing จำนวน ๓ หลักสูตร ดังนี้

๑.	การขับเคลื่อนด้วยข้อมูลสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Data Driven Digital Government Transformation)	จำนวน	๑๖๗	คน
๒.	Introduction to Data Governance Framework and Open Data	จำนวน	๑	คน
๓.	แนวทางและแนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ (Open Government Data Guideline)	จำนวน	๑	คน
รวม			๑๖๙	คน

หมวด ๗ Cyber Security จำนวน ๑ หลักสูตร ดังนี้

๑.	ความเข้าใจการบริหารความเสี่ยงและความปลอดภัยไซเบอร์ (Understanding Cybersecurity Risk Management)	จำนวน	๑	คน
รวม			๑	คน

ภาคผนวก ข

รายละเอียดหลักสูตร e-Learning

พ.ศ. ๒๕๖๙ - ๒๕๗๐

๑. หมวดทักษะ Digital Literacy

ชื่อหลักสูตร	๑.๑ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ (Understanding and Using Digital Technology)		
คำอธิบายโดยสังเขป	ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพ และความรับผิดชอบ เมื่อใช้สิทธิในบนสื่อสาธารณะยุคดิจิทัล ความเข้าใจการสื่อสารผ่านทางสื่อ และเครื่องมือทางดิจิทัลในแง่มุมต่าง ๆ มีความเข้าใจความมั่นคง ความเป็นส่วนตัวในการใช้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในยุคดิจิทัล รวมถึงภัยในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในแง่วิธีการที่ได้รับ การคุกคามผลกระทบที่เกิดขึ้น การป้องกัน การลดความเสี่ยง ตลอดจนมีความเข้าใจสารสนเทศและสื่อในยุคดิจิทัลเพื่อที่สามารถระบุข้อมูลที่ต้องการหาข้อมูลนั้น ประเมินประโยชน์ ความเกี่ยวข้อง ความถูกต้อง ความน่าเชื่อถือของข้อมูลนั้น จากแหล่งต่าง ๆ ได้ วัตถุประสงค์ ๑. มีความรู้ ความเข้าใจความรู้ด้านสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยี ตามแนวทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ ๒. รู้เท่าทันสื่อดิจิทัล คิด วิเคราะห์ แยกแยะ สื่อดิจิทัลเพื่อเลือกใช้งานได้อย่างเหมาะสม ๓. มีความเข้าใจและปฏิบัติงานด้านดิจิทัลได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย ตลอดจนตระหนักถึงภัยคุกคามทางดิจิทัลและสามารถตรวจสอบการทำงานตามหลักปฏิบัติงานที่ดีได้ในเบื้องต้น ๔. มีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อทำงานผลิตชุดข้อมูลสำหรับการบริการสาธารณะ และมีความรู้ในการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
หน่วยความสามารถ (Uoc)	DLit ๑๐๐ / DLit ๓๐๐		
แหล่งการเรียนรู้	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)		
URL e-Learning	https://dg.th/2octk7jrpg		
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากร สนข. ทุกระดับ แบ่งเป็น <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> - Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน </td> <td style="vertical-align: top;"> - IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน </td> </tr> </table>	- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน
- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน		

๑. หมวดทักษะ Digital Literacy

ชื่อหลักสูตร	๑.๒ การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ (Essential Digital Tools for Workplace)		
คำอธิบายโดยสังเขป	ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลในการทำงาน เช่น เทคนิคการใช้งานโปรแกรมประมวลผลคำในการจัดรูปแบบข้อความหรือจัดการงานเอกสารด้วยความสะดวกรวดเร็ว เทคนิคการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ การใช้ฟังก์ชันต่าง ๆ เพื่อการออกแบบการนำเสนอที่น่าสนใจ ตลอดจนการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ด้วยโปรแกรมประชุมออนไลน์ การใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ ตลอดจนการสร้างสื่อดิจิทัลโดยใช้โปรแกรมในการตัดต่อภาพและการตัดต่อภาพเคลื่อนไหว เป็นต้น วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจในเทคนิคต่าง ๆ สำหรับการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลสำหรับเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ ๒. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจในการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันในการประชุมแบบออนไลน์ตามแนวทางการปฏิบัติงานแบบวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) ในเบื้องต้นได้ ๓. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจในการใช้โปรแกรมในการตัดต่อภาพหรือการตัดต่อภาพเคลื่อนไหวเพื่อการปฏิบัติงานเบื้องต้นได้		
หน่วยความสามารถ (Uoc)	DLit ๒๐๐		
แหล่งการเรียนรู้	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)		
URL e-Learning	https://dg.th/6pr1cz9gvj		
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากร สนข. ทุกระดับ แบ่งเป็น <table border="1"> <tr> <td> - Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน </td><td> - IT (คทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน </td></tr> </table>	- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (คทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน
- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (คทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน		

๒. หมวดทักษะ Digital Governance

ชื่อหลักสูตร	๒.๑ การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)			
คำอธิบายโดยสังเขป	ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กร แนวทางจัดการปัจจัยที่มีส่วนผลักดันและอุปสรรคในการเดินทางสู่เป้าหมายองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เกื้อหนุนหลักการจัดการความเปลี่ยนแปลงของสถาปัตยกรรมองค์กร และหลักการจัดการสถาปัตยกรรมองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล วัตถุประสงค์ ๑. เรียนรู้ความหมายและความสำคัญในการพัฒนาแผนงานเชิงกลยุทธ์ขององค์กรปัจจัยที่มีส่วนผลักดัน หรืออุปสรรคในการเดินทางสู่เป้าหมายองค์กร ๒. เรียนรู้ความหมายและความสำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานในยุคดิจิทัล แนวทางการนำแผนการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม ๓. เรียนรู้แนวทางการวางกลยุทธ์ด้านการจัดการความเปลี่ยนแปลงทางสถาปัตยกรรมแนวทางการวางกลยุทธ์ด้านการสื่อสารเพื่อให้แผนการดำเนินงานสัมฤทธิ์ผล			
หน่วยความสามารถ (Uoc)	DG ๒๐๐ / DG ๓๐๐ / DG ๕๐๐ / DG ๘๐๐			
แหล่งการเรียนรู้	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)			
URL e-Learning	https://dg.th/xo81926sqz			
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากร สนข. ทุกระดับ แบ่งเป็น <table><tr><td> - Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน </td><td> - IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน </td></tr></table>		- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน
- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน			

๒. หมวดทักษะ Digital Governance

ชื่อหลักสูตร	๒.๒ แนวปฏิบัติกระบวนการทางดิจิทัลภาครัฐเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตาม พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ (Guidelines for Digital Government Process to Support Act on Carrying Out of Public Service via Electronic Means; B.E. ๒๕๖๕ (๒๐๒๒))	
คำอธิบายโดยสังเขป	ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับความเป็นมา สาระสำคัญของ พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ รวมทั้งตัวอย่างประกาศคำสั่ง และรายการตรวจสอบ (Checklist) ที่ทำให้ทราบถึงสิ่งที่ต้องดำเนินการตาม พ.ร.บ. จากนั้นในส่วนเนื้อหาของเนื้อหาหลักผู้เรียนจะได้เรียนรู้แนวปฏิบัติกระบวนการทางดิจิทัล สำหรับการขออนุญาตซึ่งมีการประยุกต์ใช้วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์รูปแบบต่าง ๆ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ตามระดับความพร้อมของหน่วยงานหรือบริการ และการดำเนินการอื่นหลังการเข้ารับบริการ วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหาร หรือ ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเข้าใจที่แท้จริงเกี่ยวกับ พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕ สามารถระบุสิ่งที่ต้องดำเนินการ ทั้งการชักจูงสร้างความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติ และการปรับปรุงกระบวนการให้บริการขออนุญาต รวมทั้งการออกประกาศ คำสั่งที่เกี่ยวข้องได้อย่างสอดคล้อง และยังสามารถเรียนรู้มาตรฐานแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องตามระดับความพร้อม เพื่อการปรับปรุงบริการอย่างต่อเนื่อง	
หน่วยความสามารถ (Uoc)	DG ๑๐๐ / DG ๒๐๐ / DG ๔๐๐	
แหล่งการเรียนรู้	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)	
URL e-Learning	https://dg.th/si8206xyq5	
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากร สนข. ทุกระดับ แบ่งเป็น - Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน - IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	

๓. หมวดทักษะ Digital Leadership

ชื่อหลักสูตร	๓.๑ การบริหารจัดการโครงการด้วยอไจล์ (Agile Project Management)		
คำอธิบายโดยสังเขป	ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับหลักการในการบริหารโครงการด้วยอไจล์ ความหมายของอไจล์ กระบวนการในการบริหารจัดการโครงการด้วยอไจล์ กรอบการทำงานแบบอไจล์ รวมถึงแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการบริหารโครงการด้วยอไจล์ วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจแนวทางการทำงานแบบอไจล์ ๒. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการและกระบวนการของการบริหารจัดการโครงการด้วยอไจล์		
หน่วยความสามารถ (Uoc)	DL ๔๐๐ / DL ๕๐๐ / DL ๖๐๐		
แหล่งการเรียนรู้	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)		
URL e-Learning	https://dg.th/ui0xwengjr		
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากร สนข. ทุกระดับ แบ่งเป็น <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> - Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน </td><td style="vertical-align: top;"> - IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน </td></tr> </table>	- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน
- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน		

๓. หมวดทักษะ Digital Leadership

ชื่อหลักสูตร	๓.๒ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล (Digital Leadership)		
คำอธิบายโดยสังเขป	ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นในยุคดิจิทัล สมรรถนะที่ผู้นำจำเป็นต้องมีเพื่อการนำองค์กรในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะภายในหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้ มีการเรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการเปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นดิจิทัล (Digital Transformation) พร้อมกรณีศึกษา และกรณีตัวอย่างของในประเทศและต่างประเทศ วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับ Disruptive Technologies ๒. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้และความเข้าใจองค์กรดิจิทัลและการสื่อสารในการต่อยอดการเปลี่ยนแปลง ๓. เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจในแนวทางการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำในยุคดิจิทัล		
หน่วยความสามารถ (Uoc)	DL ๗๐๐ / DL ๘๐๐ / DL ๙๐๐ / DL ๑๐๐๐		
แหล่งการเรียนรู้	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)		
URL e-Learning	https://dg.th/7bosy1exul		
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากร สนข. ทุกระดับ แบ่งเป็น <table border="1"> <tr> <td> - Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน </td><td> - IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน </td></tr> </table>	- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน
- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน		

๔. หมวดทักษะ Digital Technology

ชื่อหลักสูตร	๔.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) สำหรับบุคลากรภาครัฐทุกระดับ		
คำอธิบายโดยสังเขป	ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับความหมายของปัญญาประดิษฐ์ ประโยชน์จากการนำปัญญาประดิษฐ์ไปใช้สนับสนุนการทำงาน ความรู้เบื้องต้นของการเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) และความรู้เบื้องต้นของการเรียนรู้เชิงลึก (Deep Learning) วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการพื้นฐานของปัญญาประดิษฐ์ ๒. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับองค์ประกอบของปัญญาประดิษฐ์		
หน่วยความสามารถ (Uoc)	DT ๑๐๐ / DT ๔๐๐		
แหล่งการเรียนรู้	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)		
URL e-Learning	https://dg.th/tq08cgsde3		
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากร สนข. ทุกระดับ แบ่งเป็น <table border="1"> <tr> <td> - Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน </td><td> - IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน </td></tr> </table>	- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน
- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน		

๔. หมวดทักษะ Digital Technology

ชื่อหลักสูตร	๔.๒ Prompt Engineering สู่การเป็นผู้เชี่ยวชาญ AI	
คำอธิบายโดยสังเขป	ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับ Prompt Engineering ทักษะแห่งยุค AI ที่จะช่วยให้คุณสื่อสารกับ AI ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เรียนรู้เทคนิคการเขียน Prompt เพื่อควบคุมและสั่งการ AI ให้ทำงานตามที่คุณต้องการ ไม่ว่าจะเป็นการสร้าง Content แปลภาษา เขียนโค้ด หรือวิเคราะห์ข้อมูล คุณจะได้ค้นพบศักยภาพที่แท้จริงของ AI และนำไปประยุกต์ใช้ในงานของคุณได้อย่างมืออาชีพ วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ของ Prompt Engineering ๒. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการพื้นฐานและเทคนิคต่าง ๆ ในการเขียน Prompt ๓. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ Prompt Engineering ในงานด้านต่าง ๆ ๔. เพื่อให้ผู้เรียนรู้จักเครื่องมือและแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับการทำ Prompt Engineering	
หน่วยความสามารถ (Uoc)	DT ๔๐๐ / DT ๕๐๐	
แหล่งการเรียนรู้	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)	
URL e-Learning	https://dg.th/wlaru7dy0n	
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากร สนข. ทุกระดับ แบ่งเป็น - Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน - IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	

๕. หมวดทักษะ Digital Service

ชื่อหลักสูตร	๕.๑ การขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร (Driving innovation)		
คำอธิบายโดยสังเขป	ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับการขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร (Driving Innovation in Organization) ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมรวมถึงสามารถเรียนรู้กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรม วัตถุประสงค์ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร (Driving Innovation in Organization) ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมรวมถึงสามารถเรียนรู้กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรม		
หน่วยความสามารถ (Uoc)	DS ๒๐๐ / DS ๓๐๐ / DS ๕๐๐ / DS ๗๐๐		
แหล่งการเรียนรู้	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.)		
URL e-Learning	https://dg.th/j0qmi52kw4		
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากร สนข. ทุกระดับ แบ่งเป็น <table border="0"> <tr> <td style="vertical-align: top;"> - Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน </td><td style="vertical-align: top;"> - IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน </td></tr> </table>	- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน
- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน		

๕. หมวดทักษะ Digital Service

ชื่อหลักสูตร	๕.๒ การออกแบบบริการภาครัฐ (Government Digital Service Design)	
คำอธิบายโดยสังเขป	ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับหลักการของกระบวนการการออกแบบบริการ การนำเครื่องมือที่ช่วยในการการออกแบบบริการมาใช้ในการดำเนินการ เช่น Service Blueprint เป็นต้น นอกจากนี้ยังทราบถึงระดับการให้ความสำคัญของการออกแบบในองค์กร การออกแบบกับบริบทของงานบริการเพื่อผู้ใช้งาน ตลอดจนการสร้างแบบจำลองหรือสถานการณ์จำลอง วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการออกแบบกระบวนการ และการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล	
หน่วยความสามารถ (Uoc)	DS ๑๐๐ / DS ๓๐๐ / DS ๔๐๐	
แหล่งการเรียนรู้	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)	
URL e-Learning	https://dg.th/tzgv3lch2n	
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากร สนข. ทุกระดับ แบ่งเป็น - Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน - IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน	

๖. หมวดทักษะ Digital Utilization & Sharing

ชื่อหลักสูตร	๖.๑ ความรู้และความเข้าใจข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Literacy for Data Analytics)		
คำอธิบายโดยสังเขป	ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับกระบวนการในการรู้และเข้าใจรูปแบบของข้อมูล เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงของการทำงานที่เกี่ยวกับข้อมูลในมิติต่าง ๆ ในการทำงานเกี่ยวกับข้อมูล ไปจนถึงเรียนรู้เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของทักษะความรู้และเข้าใจข้อมูล (Data Literacy) ไปจนถึงกรอบระเบียบ มาตรฐาน รูปแบบการทำงานของข้อมูลที่เกี่ยวข้องสำหรับภาครัฐ วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายและเห็นความสำคัญของทักษะความสามารถพื้นฐานในเชิงข้อมูล ๒. เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และการเชื่อมโยงของทักษะความสามารถพื้นฐานในเชิงข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ๓. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใจการทำงาน สร้างความคุ้นเคย และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ๔. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถแก้ไขปัญหา หรือการทำงาน รวมไปถึงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของการทำงานด้านข้อมูล ๕. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจทักษะพื้นฐานการอ่านและตีความข้อมูล (Data Reading) และการทำงานกับข้อมูล ด้วย Business Goal/Personal Goal เพื่อนำข้อมูลมาตัดสินใจ ๖. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (Data Evaluating Decisions) และใช้ข้อมูลเป็นพื้นฐานในการทำงานได้อย่างถูกต้อง		
หน่วยความสามารถ (Uoc)	DUS ๑๐๐ / DUS ๒๐๐ / DUS ๓๐๐ / DUS ๔๐๐		
แหล่งการเรียนรู้	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)		
URL e-Learning	https://dg.th/k57twe61o2		
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากร สนข. ทุกระดับ แบ่งเป็น <table border="1"> <tr> <td> - Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน </td><td> - IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน </td></tr> </table>	- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน
- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน		

๖. หมวดทักษะ Digital Utilization & Sharing

ชื่อหลักสูตร	๖.๒ หลักการสร้างภาพข้อมูลและการออกแบบแดชบอร์ด อย่างมีประสิทธิภาพ (The Principle of Data Visualization and Dashboard Design)		
คำอธิบายโดยสังเขป	ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับความหมายของ Data Visualization และ Dashboard การทำความเข้าใจผู้ใช้งาน Data แต่ละประเภทในองค์กรเพื่อให้สามารถออกแบบการแสดงผลข้อมูลได้ตรงตามความต้องการ หลักการออกแบบ Dashboard ที่ดี และเครื่องมือที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดทำ Dashboard วัตถุประสงค์ ๑. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจความหมายและความสัมพันธ์ของ Data Visualization และ Dashboard ๒. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจหลักการในการออกแบบ Dashboard ให้ตรงตามความต้องการของผู้ใช้ ๓. เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจแนวทางในการเลือกใช้เครื่องมือ Data Visualization Tools เพื่อการทำงานในอง		
หน่วยความสามารถ (Uoc)	DUS ๔๐๐ / DUS ๕๐๐		
แหล่งการเรียนรู้	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)		
URL e-Learning	https://dg.th/lp3agyszbo		
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากร สนข. ทุกระดับ แบ่งเป็น <table border="1"> <tr> <td> - Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน </td><td> - IT (ศทท.) ☐ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☐ ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน </td></tr> </table>	- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☐ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☐ ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน
- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☐ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☐ ผอ./หน.กลุ่ม ☐ ผู้ปฏิบัติงาน		

๗. หมวดทักษะ Cyber Security

ชื่อหลักสูตร	๗.๑ Basic Cybersecurity Series : หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์เบื้องต้น		
คำอธิบายโดยสังเขป	ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับการสร้างการเรียนรู้ ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ (cybersecurity) ระดับต้น (Beginner) จนถึงระดับกลาง (Intermediate) โดยหลักสูตรนี้เหมาะกับผู้ที่สนใจ เจ้าหน้าที่รัฐ พนักงานรัฐ พนักงานเอกชน ที่ต้องการดูแลรักษาและการป้องกัน ดำรงไว้ซึ่งการรักษาความลับ (Confidentiality) ความถูกต้องครบถ้วน (Integrity) และความสมบูรณ์พร้อมใช้ (Availability) เพื่อให้ระบบ/บริการ/ผลิตภัณฑ์ มีความมั่นคงปลอดภัย และสามารถป้องกัน รับมือภัยคุกคามที่เกิดจากความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ หรือโอกาสที่จะทำให้เกิดข้อผิดพลาด การสูญเสีย ที่จะเกิดขึ้นต่อระบบ/บริการ/ผลิตภัณฑ์ โดยมีกรอบหลักสูตร แบ่งเนื้อหาออกเป็น ๖ หัวข้อ คือ ๑) การประเมินความเสี่ยงด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Risk Assessment) ๒) ความสามารถในการเตรียมตัว และตอบสนองต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Resilience) ๓) กรอบมาตรฐานด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Framework) ๔) การป้องกันความเสี่ยง (Protect) โดยการประเมินช่องโหว่ (Vulnerability Assessment) ๕) การตรวจสอบ และเฝ้าระวังภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Detect) ๖) การเผชิญเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Respond) และการฟื้นฟูความเสียหายจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Recover)		
หน่วยความสามารถ (Uoc)	CS ๑๐๐ / CS ๒๐๐ / CS ๓๐๐ / CS ๔๐๐ / CS ๕๐๐		
แหล่งการเรียนรู้	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)		
URL e-Learning	https://dg.th/ay62eu9fmn		
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากร สนข. ทุกระดับ แบ่งเป็น <table border="1"> <tr> <td> - Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน </td><td> - IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน </td></tr> </table>	- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน
- Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ขส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน		

๗. หมวดทักษะ Cyber Security

ชื่อหลักสูตร	๗.๒ ความเข้าใจการบริหารความเสี่ยงและความปลอดภัยไซเบอร์ (Understanding Cybersecurity Risk Management)	
คำอธิบายโดยสังเขป	ผู้เรียนจะได้เรียนรู้เกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของ Cybersecurity และ Cybersecurity Risk กระบวนการของ Cybersecurity Risk ความรู้เบื้องต้นของ Risk Assessment และ Risk Management แนวทางการวางแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ Business Continuity Planning (BCP)	
หน่วยความสามารถ (Uoc)	CS ๑๐๐ / CS ๒๐๐ / CS ๓๐๐ / CS ๔๐๐ / CS ๕๐๐	
แหล่งการเรียนรู้	สถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล (TDGA)	
URL e-Learning	https://dg.th/skeajobm7d	
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากร สนข. ทุกระดับ แบ่งเป็น - Non-IT (สบก./กจร./กพข./สตร./สผป./สผง./สสภ./กพร./กตส.) ☒ ผอ.สนข./รอง.ผอ.สนข. ☒ นวช.ชส.ทว./ผชช./ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	
	- IT (ศทท.) ☒ รอง ผอ.สนข. (DCIO) ☒ ผอ./หน.กลุ่ม ☒ ผู้ปฏิบัติงาน	

ภาคผนวก ค

แบบฟอร์มรายงานผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

แบบฟอร์มรายงานผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สำนัก/ กอง/ศูนย์	กลุ่มบุคลากร สนข.						หมวดทักษะ	ชื่อหลักสูตร	ตารางการอบรม		ผลคะแนน		การนำไปประยุกต์ใช้งาน	หลักฐาน	
			Non-IT			IT					แผน การอบรม	ผลการอบรม (ว.ด.ป. ที่อบรมเสร็จ)	Pre-Test	Post-Test		ประกาศนียบัตร	ไม่มี
			ผอ.สนข./ รอง.ผอ.สนข.	นวช.ขส.ทว./ ผชช/ ผอ./พน.กลุ่ม	ผู้ปฏิบัติงาน	รอง ผอ.สนข. (DCIO)	ผอ./ พน.กลุ่ม	ผู้ปฏิบัติงาน									
									๑. Digital Literacy	๑.๑ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	เม.ย.-๖๙						
										๑.๒ การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ	มิ.ย.-๖๙						
									๒. Digital Governance	๒.๑ การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล	เม.ย.-๖๙						
										๒.๒ แนวปฏิบัติกระบวนการทางดิจิทัลภาครัฐเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตาม พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ก.ค.-๖๙						
									๓. Digital Leadership	๓.๑ การบริหารจัดการโครงการด้วยใจส์	เม.ย.-๖๙						
										๓.๒ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	ส.ค.-๖๙						
									๔. Digital Technology	๔.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ สำหรับบุคลากรภาครัฐทุกระดับ	เม.ย.-๖๙						
									๕. Digital Service	๕.๑ การขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร	เม.ย.-๖๙						
									๖. Digital Utilization & Sharing	๖.๑ ความรู้และความเข้าใจข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล	เม.ย.-๖๙						
									๗. Cyber Security	๗.๑ Basic Cybersecurity Series : หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์เบื้องต้น	เม.ย.-๖๙						

หมายเหตุ : ๑. ขอให้ผู้เข้ารับการอบรมฯ เข้าเรียนตามแผนการอบรมฯ ที่กำหนด เพื่อ ศพท. จะนำผลการอบรมฯ ในช่วงเวลาดังกล่าวไปใช้ตอบแบบสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ปี ๒๕๖๙ และ ปี ๒๕๗๐

๒. กรณีที่ท่านเคยผ่านการอบรมหลักสูตรใดมาแล้ว สามารถแนบใบประกาศนียบัตรเดิมประกอบเป็นหลักฐานได้

(ตัวอย่างการกรอกข้อมูล)

แบบฟอร์มรายงานผลการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สำนัก/ กอง/ศูนย์	กลุ่มบุคลากร สนข.						หมวดทักษะ	ชื่อหลักสูตร	ตารางการอบรม		ผลคะแนน		การนำไปประยุกต์ใช้ในงาน	หลักฐาน			
			Non-IT			IT					แผน การอบรม	ผลการอบรม (ว.ด.ป. ที่อบรมเสร็จ)	Pre-Test	Post-Test		ประกาศนียบัตร (แนบหลักฐาน)	ไม่มี		
			ผอ.สนข./ รอง.ผอ.สนข.	นาง.ชส.ทว./ ผชช/ ผอ./พน.กลุ่ม	ผู้ปฏิบัติงาน	รอง ผอ.สนข. (DCIO)	ผอ./ พน.กลุ่ม	ผู้ปฏิบัติงาน											
นางสาวธัญธรณ์ สวัสดิวงษ์	นวก.ขก.	ศทท.							✓	๑. Digital Literacy	๑.๑ ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	เม.ย.-๖๙	๒๔-เม.ย.-๖๙	N/A	๘/๑๐		✓		
											๑.๒ การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานภาครัฐ	มิ.ย.-๖๙	๑๒-มิ.ย.-๖๙	N/A	๘/๑๐		✓		
										๒. Digital Governance	๒.๑ การบริหารความเสี่ยงดิจิทัล	เม.ย.-๖๙	๒๕-เม.ย.-๖๙	๔/๑๐	๙/๑๐		✓		
											๒.๒ แนวปฏิบัติกระบวนการทางดิจิทัลภาครัฐเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามพ.ร.บ. การปฏิรูปราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. ๒๕๖๕	ก.ค.-๖๙	๔-ก.ค.-๖๙	N/A	๙/๑๐		✓		
										๓. Digital Leadership	๓.๑ การบริหารจัดการโครงการด้วยใจส์	เม.ย.-๖๙	๒๗-เม.ย.-๖๙	N/A	๘/๑๐		✓		
											๓.๒ ภาวะผู้นำในยุคดิจิทัล	ส.ค.-๖๙	๑๘-ส.ค.-๖๙	N/A	๘/๑๐		✓		
										๔. Digital Technology	๔.๑ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญญาประดิษฐ์ สำหรับบุคลากรภาครัฐทุกระดับ	เม.ย.-๖๙							
										๕. Digital Service	๕.๑ การขับเคลื่อนนวัตกรรมในองค์กร	เม.ย.-๖๙							
										๖. Digital Utilization & Sharing	๖.๑ ความรู้และความเข้าใจข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล	เม.ย.-๖๙							
							๗. Cyber Security	๗.๑ Basic Cybersecurity Series : หลักสูตรพัฒนาทักษะด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์เบื้องต้น	เม.ย.-๖๙										

หมายเหตุ : ๑. ขอให้ผู้เข้ารับการอบรมฯ เข้าเรียนตามแผนการอบรมฯ ที่กำหนด เพื่อ ศทท. จะนำผลการอบรมฯ ในช่วงเวลาดังกล่าวไปใช้ตอบแบบสำรวจระดับความพร้อมรัฐบาลดิจิทัลหน่วยงานภาครัฐของประเทศไทย ปี ๒๕๖๙ และ ปี ๒๕๗๐

๒. กรณีที่ท่านเคยผ่านการอบรมหลักสูตรใดมาแล้ว สามารถแนบใบประกาศนียบัตรเดิมประกอบเป็นหลักฐานได้



สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร กระทรวงคมนาคม

๓๕ ถนนเพชรบุรี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร ๑๐๕๐๐

โทร. ๐ ๒๒๑๕ ๑๕๑๕ ต่อ ๔๐๑๑ หรือ ๔๐๑๘

E-mail : itsotp2023@gmail.com

.....

