



บันทึกข้อความ

ณ.บอ 3096/สรพท.บช. กก 6290/18
19.14น. 26 พ.ค. 63
18.20. 3069/23

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมชลประทาน โทร ๐๒ ๒๔๑ ๑๓๙๙ ภายใน ๒๖๐๕

ที่ กพร. ๑๗๗ / ๒๕๖๓ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๓ รรพ. ๖400/๖

เรื่อง ข้อสั่งการตามรายงานการสรุปแนวทางการพัฒนาระบบราชการ (ภายหลังวิกฤตโควิด-19) 18.11น

เรียน รรพ.

ด้วยสำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ออกแนวทางการพัฒนาระบบราชการ (ภายหลังวิกฤตโควิด -19) โดย อรช. มอบหมายให้ รรพ. และ ผอ.กพร. สรุปประเด็นเพื่อพิจารณาเสนอแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม สำหรับการพัฒนางานด้านต่างๆ ของกรมชลประทาน

ในการนี้ อรช. ได้รับทราบรายงานสรุปดังกล่าว พร้อมทั้งมีข้อสั่งการให้ดำเนินการจัดทำแนวทางการดำเนินงาน ปรับปรุงแผนงาน โครงการ เพื่อเสนอ อรช. พิจารณา โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. มอบ รรพ. ขับเคลื่อน / เร่งรัด เรื่อง Big Data โดยด่วน
 ๒. มอบรองอธิบดี พิจารณาดำเนินการ e-Service ในสายงานที่รับผิดชอบ ให้เต็มรูปแบบ ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับ Big Data
 ๓. มอบ รรพ. ขับเคลื่อน / กำหนดกรอบ / หา Gap เพื่อทำ Building Capacity ในเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แต่ละด้าน
 ๔. มอบคณะทำงานพัฒนากระบวนการของกรมชลประทานเข้าสู่อิเล็กทรอนิกส์ ดำเนินการวิเคราะห์ระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ ภายใต้กระบวนการของกรมชลประทาน ที่สามารถปรับเปลี่ยนเป็นการทำงานบนฐานดิจิทัล
 ๕. มอบ รรพ. ดำเนินการปรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล และแผนพัฒนาบุคลากรด้านทักษะดิจิทัล ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ เพื่อเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔
 ๖. มอบคณะทำงานจัดทำมาตรฐานกรอบครุภัณฑ์กรมชลประทาน ตามคำสั่งกรมชลประทาน ที่ ข ๖๓ / ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๗ ปรับแผนงานงบประมาณ เพื่อการจัดสรรครุภัณฑ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร
- ทั้งนี้ อรช. ให้พิจารณาดำเนินการในประเด็นข้างต้นโดยด่วน และเสนอเพื่อพิจารณาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สั่งท ๑๖.๑๗.๑-๑๗, ๑๖.๑๐.
๑๑. ๑๖.๑๑.

รองอธิบดีกรมชลประทาน

นายทวีศักดิ์ ธนเดโชพล
รชบ.
๒๖ พ.ค. ๒๕๖๓

(นายณัฐพล วุฒิจันทร์)
ผอ.กพร.

เรียน ผอ. กพร. ๑๐๕๓ มท
๑๖.๑๐.
- เพื่อโปรดทราบแนวทางการ
และปรับปรุงระบบต้นแบบ
ในส่วนนี้เสร็จเรียบร้อย
- มท ๑๖.๑๐. พิจารณา
จัดสรรงบประมาณปฏิบัติการพัฒนา
ของสำนักงาน กพร.

(นายธีระพล ตั้งสมบุญ)
ผส.บอ.
๒๗ พ.ค. ๒๕๖๓



บันทึกข้อความ

309407
21 พ.ค.
11.59 ๖3

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร กรมชลประทาน โทร ๐๒ ๒๕๑ ๑๓๙๙ ภายใน ๒๖๐๕

ที่ กพร. ๖๖๐ / ๒๕๖๓ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง สรุปแนวทางการพัฒนาระบบราชการ (ภายหลังวิกฤตโควิด-19)

เรียน อชช. ผ่าน รรธ.

ตามที่สำนักงาน ก.พ. และสำนักงาน ก.พ.ร. ออกแนวทางการพัฒนาระบบราชการ (ภายหลังวิกฤตโควิด -19) และ อชช. มอบหมายให้ รรธ. และ ผอ.กพร. สรุปประเด็นเพื่อพิจารณาเสนอ นั้น กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ขอนำเรียนสรุปแนวทาง โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๑. ที่มาและวัตถุประสงค์

สถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาผลกระทบที่เกิดขึ้นมีทั้งทางบวก (Positive) และทางลบ(Negative) ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ที่สำคัญคือการเปลี่ยนแปลงของคน พฤติกรรมและวิถีชีวิต ดังนั้น สำนักงาน ก.พ.ร. และสำนักงาน ก.พ. ซึ่งรับผิดชอบกระบวนการทำงานของภาครัฐและบุคลากรภาครัฐ จึงได้ให้แนวทางการพัฒนางานราชการ(ภายหลังวิกฤตโควิด-19) รองรับการเปลี่ยนแปลง โดยต้องการให้ภาครัฐสามารถดำเนินการให้บริการ และทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินใด ๆ

จากการวิเคราะห์พบว่า ภาครัฐที่ตอบสนองวิกฤต COVID -19 ได้ดีจะต้องมีลักษณะของการให้บริการแบบ E-Service มีการสานพลังและการผสมผสานระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน โดยทั้งหมดนี้จะสามารถเกิดขึ้นได้หน่วยงานจะต้องมีการพัฒนาตามแนวทางพัฒนารัฐบาลดิจิทัล มีการเปิดกว้าง และเชื่อมโยงข้อมูล มีแผนบริหารความต่อเนื่อง มีความคล่องตัว มีความเป็นอัตลักษณ์เฉพาะ และมีกลไกต่างๆ ที่จะมาช่วยขับเคลื่อน

๒. เป้าหมายและแนวทางการขับเคลื่อนแนวทาง

๒.๑ การขับเคลื่อนโดยสำนักงาน ก.พ.ร. โดยหลักคือ หน่วยงานภาครัฐต้องปรับการให้บริการเป็นลักษณะ e-Service เข้าสู่ระบบของการเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่รัฐบาลกำหนดอย่างเต็มรูปแบบ ในหลายกระบวนการงานอาจไม่จำเป็นต้องมาปฏิบัติงานหรือติดต่อกันที่สำนักงาน ซึ่งควรที่จะเริ่มจากระบบฐานข้อมูลดิจิทัลที่สมบูรณ์แบบ หรือระบบ Big Data *

๒.๒ สำหรับแนวทางขับเคลื่อนของสำนักงาน ก.พ. ต้องการให้ส่วนราชการมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และแนวคิดเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy) ของบุคลากร มีการปรับระบบบริหารงานบุคคลให้ยืดหยุ่นและรองรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ ตลอดจนสร้างแนวทางในการนำบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีทักษะในเรื่องนี้ เข้ามาสู่ระบบราชการ

๓. ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

๓.๑ วิเคราะห์ระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ (Government e -Service) ภายใต้กระบวนการของกรมชลประทาน ที่สามารถปรับเปลี่ยนเป็นการทำงานบนฐานดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการให้บริการประชาชน โดยมอบหมายคณะทำงานพัฒนากระบวนการของกรมชลประทานเข้าสู่อิเล็กทรอนิกส์ ตามคำสั่งกรมชลประทานที่ ข ๗๐๕/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ตลอดจนประสานกับสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เกี่ยวกับ Plate form พื้นฐาน ระบบ Digital verification และ e-signature เพื่อพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนด้วย e - service อย่างเต็มรูปแบบ

๓.๒ ปรับแผนปฏิบัติการดิจิทัล และแผนพัฒนาบุคลากรด้านการใช้ทักษะดิจิทัลให้ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์ เพื่อเข้าสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการสำรวจความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่ม เพื่อนำมาทบทวนปรับแผนต่อไป ตามที่กรมชลประทาน ได้สั่งการไว้แล้วเมื่อ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

๓.๓ ทบทวน ปรับปรุงแนวทางการสรรหาบุคลากรเข้ารับราชการ โดยเน้นการเลือกสรร บุคลากรที่มีทักษะดิจิทัล โดยมอบสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

๓.๔ ปรับแผนงานงบประมาณเพื่อการจัดสรรครุภัณฑ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่จำเป็น และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งในองค์กรและการปฏิบัติงานจากบ้าน โดยมอบศูนย์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำรวจความต้องการและความพร้อม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายณัฐพล วุฒิจันทร์)

ผอ.กพร.

ผ่าน / เพื่อมีมติเห็นชอบ

(นายสุชาติ เจริญศรี)
รธร.
21 ม.ค. ๖3

- ทราบ 22 ม.ค. ๖3
- ชม รธ. ๖๖๖๖ / ๖๖๖๖ Big Data Data
 - ชม รธ. ๖๖๖๖ / ๖๖๖๖ e-Service
 - ชม รธ. ๖๖๖๖ / ๖๖๖๖ Big Data
 - ชม รธ. ๖๖๖๖ / ๖๖๖๖ / ๖๖๖๖ Building Capacity
 - ชม รธ. ๖๖๖๖ / ๖๖๖๖ / ๖๖๖๖
 - ชม รธ. ๖๖๖๖ / ๖๖๖๖ 2, 3
 - ชม รธ. ๖๖๖๖ / ๖๖๖๖ / ๖๖๖๖ 4

แนวทางการพัฒนาระบบราชการ (ภายหลังวิกฤตโควิด-19)



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ผลกระทบระยะสั้นจากวิกฤตโควิด-19



e-Service สะดวก



เศรษฐกิจถดถอย



e-Commerce โตขึ้น



ชีวิตพึ่งพา
Digital มากขึ้น



คนว่างงานเพิ่มขึ้น



มลพิษลดลง



ทำงานที่บ้าน



ต้องรักษาระยะห่าง
ทางสังคม



คนแออัดมากขึ้น



คน

1. พฤติกรรมและ
สุขลักษณะเปลี่ยนไป
2. การกิน/อยู่
ลดการสัมผัสและ
การเผชิญหน้า
3. การทำงานที่บ้าน
มีระยะห่างทางสังคม
4. ฟังพา Digital



สังคม

1. ใช้ Digital
ในการสื่อสาร
และประชุม
2. มีกติกาเกี่ยวกับ
สุขลักษณะเพื่อ
ป้องกันการติดต่อ
3. คนแสดงความ
เอื้ออาทรต่อกัน
4. ภาคส่วนต่าง ๆ
เช่น ภาครัฐกิจ
ภาคประชาชน
มาช่วยแก้ปัญหา



เศรษฐกิจ

1. เศรษฐกิจภาพรวม
ถดถอย
2. เศรษฐกิจบางภาค
เช่น Digital/logistic
ขยายตัว
3. ภาคบริการท่องเที่ยว
การเดินทางหดตัว
4. คำนวณงานมากขึ้น

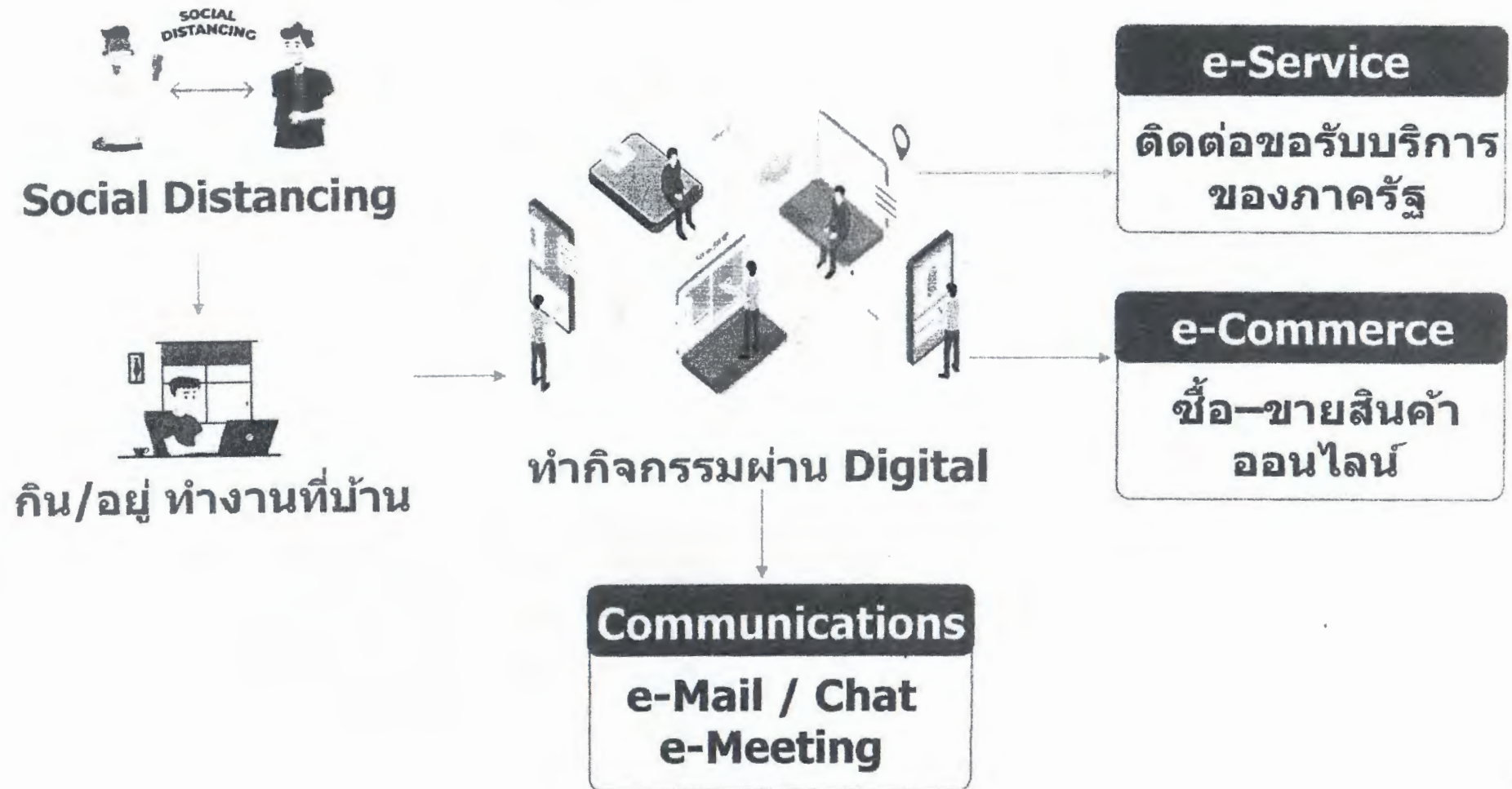


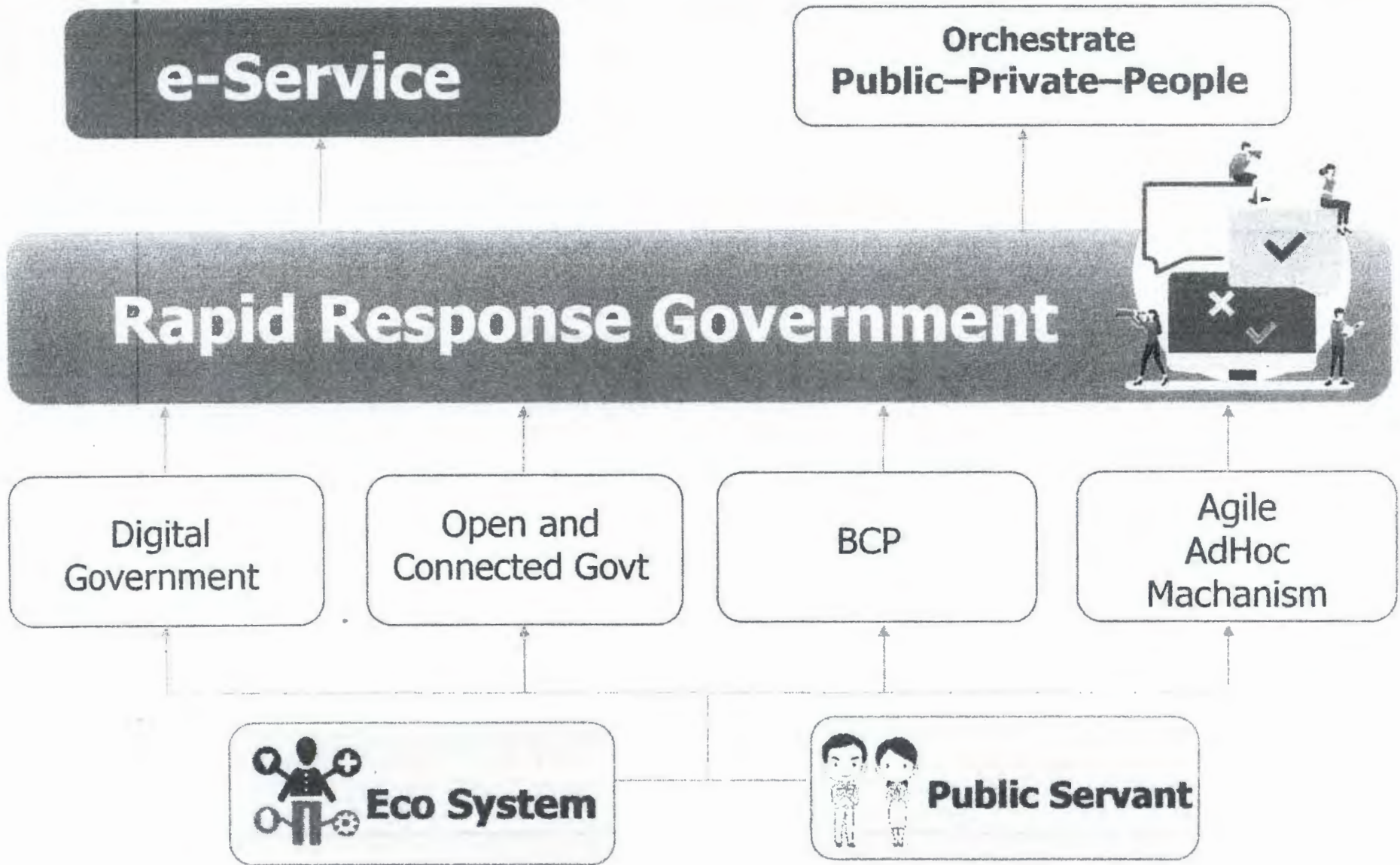
?

ภาครัฐจะ "รองรับ" การเปลี่ยนแปลง
หรือจะ "นำ" การเปลี่ยนแปลง

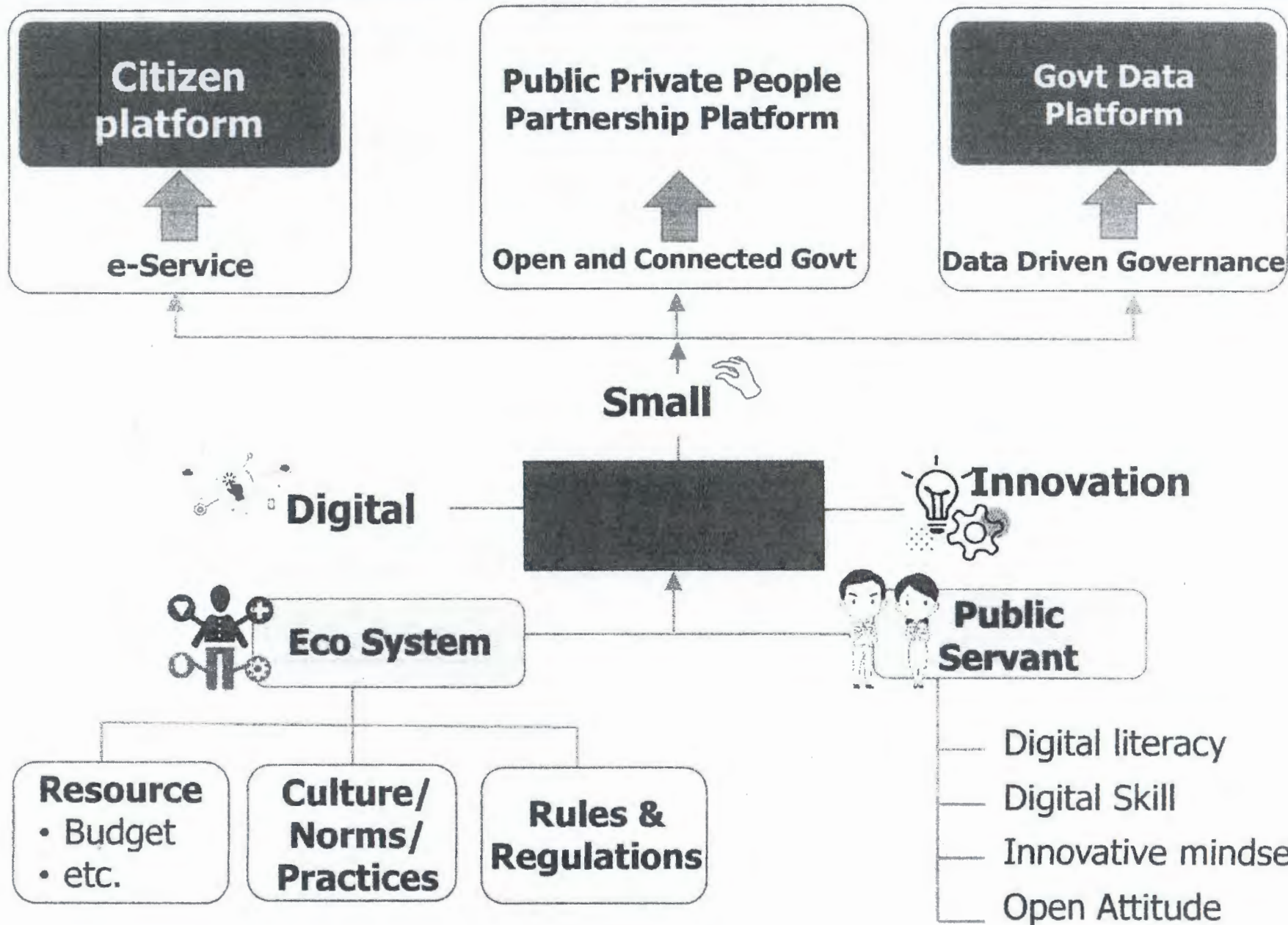
การเปลี่ยนแปลง

6-12 เดือน トラブเท่าที่ยังไม่มีวัคซีน
หรือไม่มีระบบคัดแยกคนที่มีภูมิต้านทาน





POST COVID-19 Public Sector



การดำเนินงานร่วมกัน



สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ผลักดัน e-Service ให้เร็วขึ้น

ขับเคลื่อนให้เกิด

Digital Government ทุกหน่วยงาน
เริ่มจาก digitized data

สร้างระบบนิเวศของราชการ
ให้เป็น Open Government
เพื่อให้เกิดการสานพลังจาก
ทุกภาคส่วนอย่างเป็นรูปธรรม

เสริมสร้าง Digital Literacy
แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

เปิดช่องทางใหม่บุคลากรภาครัฐหลาย
รูปแบบเพื่อดึงคนจากภาคเอกชนและ
คน Gen ใหม่ๆ เข้ามาสู่ระบบ

ปรับระบบบริหารบุคคลให้ยืดหยุ่น
รองรับการทำงานนอกสถานที่/
ที่บ้าน ทั้งการมอบหมายงาน
และการประเมิน

BACKUP

สรุปปัญหา WFH ของหน่วยงานของรัฐในช่วงที่ผ่านมา



1 งานที่หน่วยงานเห็นว่า ทำที่บ้านไม่ได้เพราะมีข้อจำกัด

งานที่มีลักษณะเฉพาะ

1 **งานบริการประชาชน**
โดยเฉพาะที่ให้บริการหน้า counter
(*ยกเว้นงานโรงพยาบาล)

2 **งานอนุญาตบางประเภท**
ซึ่งมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ

3 **งานที่ต้องใช้เครื่องจักร/เครื่องมือ
เฉพาะทาง/ห้องปฏิบัติการ/
งานบรรเทาสาธารณภัย**
ซึ่งจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์เฉพาะ



งานสนับสนุน

- 1 **การรับ-ส่ง การออกเลขหนังสือ การลงนามเอกสาร**
- 2 **การแจ้ง/รายงาน การวางฎีกาเบิกจ่ายจากเครื่อง Terminal และระบบ GFMS ต้องมีใบสำคัญ เบิกจ่ายและเอกสารด้านพัสดุ**
- 3 **งานด้านกลุ่ตบตาม บางหน่วยงานยังกังวลว่า เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ในชั้นศาลจะยอมรับหรือไม่**
- 4 **งานรับส่งเอกสาร**
- 5 **งานรับส่งเอกสาร/งานสนับสนุนการทำงานของผู้บริหาร งานรายงานความก้าวหน้าที่ต้องการ การลงนาม งานที่มีวาระเร่งด่วนที่ต้องเสนอ**
- 6 **งานที่ดำเนินการส่งมอบ/งานส่งมอบงาน ผู้ประกอบการ ฯลฯ ต้องมีบุคลากรดูแลระบบ IT และ server ตลอด 24 ชม.**

2 สรุปภาพรวมปัญหาอุปสรรคในการ WFH



อุปกรณ์และเครื่องมือ
ในการสนับสนุนการทำงาน

ความเห็นสำนักงาน ก.พ.ร.

ให้สำนักงานอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ เช่น

- ให้สามารถนำอุปกรณ์กลับไปใช้ระหว่างทำงานที่บ้านได้ เช่น Notebook Ipad เก้าอี้สำนักงาน
- ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายด้านอื่น ๆ เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าอินเทอร์เน็ต



ระบบสนับสนุนการทำงาน
ระบบการจัดเก็บเอกสารข้อมูล
สำคัญและการเข้าถึงข้อมูลที่มี
ชั้นความลับ

- 1) แนะนำให้หน่วยงานใช้คลาวด์ฟรันวอร์ เช่น google drive/ one drive ในการเก็บข้อมูล
- 2) กำหนดให้หน่วยงานจัดทำระบบฐานข้อมูลกลางและกำหนดชั้นความลับด้วยการเข้ารหัสไฟล์
- 3) มอบหมายให้ สพร. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานใช้ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์กลาง และพัฒนาระบบ digital verification และ e-signature



แนวทาง WFH และปัญหา
ด้านระเบียบและกฎหมาย
ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

- 1) ให้หน่วยงานใช้แนวทางการมอบหมายการปฏิบัติงานของส่วนราชการ ตามมติ ครม. (17 มี.ค. 63) ที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ
- 2) ให้หน่วยงานกำหนดมาตรการปฏิบัติงานภายใต้เพิ่มเติมตามความเหมาะสม

การพัฒนา e – Service ภาครัฐ



จากการสำรวจ
ระบบ e –Service
ของภาครัฐ พบว่า

79

ร้อยละ

เป็น User-Friendly System
ที่สามารถเข้าถึงได้อย่างง่ายได้
ภายใน 1-3 click

ตัวอย่างรูปแบบการให้บริการ



รับเรื่องร้องเรียน



สมัคร / ลงทะเบียน



e - Learning

จากการสำรวจ

1,646 งานบริการ



พบว่า 280 งานบริการ

ที่ภาครัฐสามารถให้บริการออนไลน์
โดยที่ผู้รับบริการไม่ต้องเดินทาง
ไปติดต่อด้วยตนเอง

28.57 %

งานบริการยื่นคำขอ
อนุญาต
ผ่านระบบ และ
ชำระค่าธรรมเนียม
ออนไลน์

26.79 %

75 งานบริการ

80 งานบริการ

125 งานบริการ

Infographic บริการออนไลน์ภาครัฐ



ชีวิตง่าย ๆ ด้วย

Government e-Service

ไม่ต้อง
เดินทาง

280

งานบริการ

ประหยัด
ค่าใช้จ่าย

75

งานบริการ

ครบจบในที่เดียว



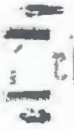
ชำระภาษีรถ



ยื่นขอวีซ่า
การตรวจคนเข้าเมือง



จดทะเบียน
นิติบุคคล



ทำใบกำกับภาษี
อิเล็กทรอนิกส์

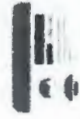
80

งานบริการ

ยื่นเรื่องออนไลน์



ขอใบอนุญาต
ประกอบธุรกิจค้าปลีก



ขอวีซ่า
การตรวจคนเข้าเมือง



ขอหนังสือรับรอง
ผลการเรียน



ขอทำสำเนา



จดทะเบียน
e-Secure



จดทะเบียน
ทรัพย์สินทางปัญญา



ขอใบญาติ
การเข้าออกพาสปอร์ต

ยื่นคำขอผ่านระบบและชำระค่าธรรมเนียม

125

งานบริการ

เข้าสู่บริการภาครัฐง่าย ๆ เพียงแค่



ที่ Website หน่วยงานภาครัฐทุกหน่วยงาน



สำเนาฉบับ

คำสั่งกรมชลประทาน
ที่ ข ๓๗๐๕ /๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนากระบวนการของกรมชลประทานเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์

ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๒ มีมติเห็นชอบในหลักการการออกเอกสารหลักฐานของทางราชการผ่านระบบดิจิทัล ให้หน่วยงานราชการพัฒนาบริการให้เป็นระบบการให้บริการอิเล็กทรอนิกส์ (e - Service) หรือยกเลิกการใช้กระดาษภายในปี พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน พร้อมทั้งมอบหมายสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) ดำเนินการออกแนวปฏิบัติที่ชัดเจนแล้วนั้น

เพื่อให้การดำเนินการการออกเอกสารหลักฐานทางราชการผ่านทางระบบดิจิทัลของกรมชลประทานสอดคล้องและเป็นไปตามแนวปฏิบัติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) และสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) กำหนดไว้ จึงแต่งตั้งคณะทำงานพัฒนากระบวนการของกรมชลประทานเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

- | | |
|--|----------------------|
| ๑. รองอธิบดีฝ่ายบริหาร | ประธานคณะทำงาน |
| ๒. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร | รองประธานคณะทำงาน |
| ๓. ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา | คณะทำงาน |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักจัดรูปที่ดินกลาง | คณะทำงาน |
| ๕. ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล | คณะทำงาน |
| ๖. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา | คณะทำงาน |
| ๗. ผู้อำนวยการกองแผนงาน | คณะทำงาน |
| ๘. ผู้อำนวยการกองพัสดุ | คณะทำงาน |
| ๙. ผู้อำนวยการกองการเงินและบัญชี | คณะทำงาน |
| ๑๐. เลขาธิการกรม | คณะทำงาน |
| ๑๑. ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | คณะทำงานและเลขานุการ |
| ๑๒. นางสาวกวิณตรา วรรณวงษ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร | |

อำนาจหน้าที่

๑. กำหนดแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนากระบวนการของกรมชลประทานเข้าสู่ระบบดิจิทัลของกรมชลประทาน เพื่อตอบสนองเป้าหมายของรัฐบาล และมติคณะรัฐมนตรี ที่ได้เห็นชอบในหลักการการออกเอกสารหลักฐานของทางราชการผ่านระบบดิจิทัล เมื่อวันที่ ๒ เมษายน ๒๕๖๒

๒. ส่งเสริม ...

๒. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการหรือการให้บริการที่สำคัญให้ครอบคลุมและเป็นประโยชน์ต่อการใช้ทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสะดวกต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ
๓. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลจากกระบวนการพัฒนากระบวนการ พร้อมทั้งสร้างการรับรู้ และกระตุ้นบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๔. ติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานตามข้อ ๑ - ๓ รวมทั้งให้ความเห็นหรือข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหา ให้หน่วยงานภายในกรมชลประทาน
๕. แต่งตั้งคณะทำงานย่อย หรือบุคคลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานได้ตามความจำเป็น
ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายทองเปลว กองจันทร์)
อธิบดีกรมชลประทาน

กษัตริย์ / ร่าง

กษัตริย์ / พิมพ์

ตรวจ



บันทึกข้อความ

สคส. 57A
24/01/63/63
14.1194

E สบ 9 1178 / 2562

สก 16620
18501-2 6

558 11419/62

20 ต.พ. 62
13.42 น.

ส่วนราชการ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล โทร. ๒๓๕๕

ที่ สบค ๖-๖๗๗

วันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๒

รศ. 358/63

เรื่อง แนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมชลประทาน

๐4/02/63
144296

เรียน อช. ผ่าน รร.

ตามหนังสือสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) ที่ สพร ๒๕๖๒/ว ๔๐๙๙ ลงวันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๒ ได้จัดส่งรายงานผลการสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมชลประทาน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ จากรายงานผลดังกล่าวพบว่า ตัวชี้วัดย่อยที่ควรเร่งพัฒนาเพื่อลดช่องว่างระหว่างหน่วยงาน สำหรับการบูรณาการด้านดิจิทัลของกรมชลประทาน ได้แก่ ตัวชี้วัดย่อย ๒.๑ IT Professional ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล และตัวชี้วัดย่อย ๖.๓ Trusted Protocol เทคโนโลยีดิจิทัลและการนำไปใช้ ซึ่ง อช. ได้มอบให้ รร. ดำเนินการตามตัวชี้วัดย่อย ๒.๑ และ รร. ให้ ผส.บค. พิจารณาเสนอด้วย นั้น

จากรายงานผลการสำรวจ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อยกระดับการพัฒนา รัฐบาลดิจิทัล ตัวชี้วัดย่อย ๒.๑ IT Professional ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัลของกรมชลประทานไว้ ดังนี้

๑. ปรับโครงสร้างองค์กรและขนาดกำลังคนให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในระยะสั้น อาจพิจารณาสรรหาบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยี (Technologist) เพิ่มขึ้น ส่วนในระยะยาวควร ส่งเสริมให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพที่ทัดเทียมกับ หน่วยงานเอกชน พร้อมกับการทบทวนบทบาทภารกิจของส่วนราชการ เพื่อปรับโครงสร้างส่วนราชการให้มีความ กะทัดรัดคล่องตัว

๒. กำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ อาทิ เช่น คุณสมบัติด้านรัฐบาลดิจิทัลของ เจ้าหน้าที่ภาครัฐในระดับต่าง ๆ และจัดการอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลที่สำคัญ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้แก่บุคลากรภาครัฐอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทำข้อมูล ให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล การกำกับดูแลข้อมูล การออกแบบบริการดิจิทัล การเลือกใช้และวิเคราะห์ข้อมูล เทคโนโลยี อัจฉริยะต่าง ๆ เป็นต้น พร้อมทั้งจัดให้มีการทดสอบความรู้ และมอบประกาศนียบัตร (Certificate) สำหรับเจ้าหน้าที่ ภาครัฐที่สอบผ่านอย่างสม่ำเสมอให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

๓. จัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมบุคลากร/เจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ได้รับการอบรม และได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพทางด้านดิจิทัลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเครือข่าย ด้านซอฟต์แวร์ ด้านความมั่นคง ปลอดภัย ด้านฐานข้อมูล ด้านการบริหารโครงการ เป็นต้น

สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลได้สอบถามสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลให้กรมชลประทานได้คะแนนน้อยในตัวชี้วัดย่อย ๒.๑ IT Professional ศักยภาพ เจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล ซึ่งได้รับการชี้แจงว่าผลคะแนนพิจารณาจากข้อมูลที่กรมตอบแบบสำรวจมา ส่วนที่ทำให้ ได้คะแนนน้อย ได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ความพอเพียงของขนาด กำลังคนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการส่งเสริมบุคลากร/เจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ได้รับการอบรม และได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพทางด้านดิจิทัล จึงได้ไปตรวจสอบรายละเอียดการกรอกข้อมูลแบบสำรวจระดับ ความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมชลประทาน ประจำปี พ.ศ.๒๕๖๒ ที่ดำเนินการโดยศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร โดยเฉพาะในประเด็นที่ได้คะแนนน้อย พบว่าการตอบแบบสำรวจในบางประเด็นคลาดเคลื่อน จากความเป็นจริง และบางส่วนตอบว่าไม่มีการดำเนินการตามเกณฑ์การสำรวจ ดังนี้

๑. ตอบแบบสำรวจในส่วนที่ ๑ แนวนโยบายและหลักการปฏิบัติ (Policies and Practices) ข้อ P๑.๓.๑ หัวข้อย่อย ๑.๑ ว่ามีการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพียง ๗๘,๑๗๐ บาท ซึ่งแสดงว่ากรมชลประทานสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรน้อยมาก ทั้งที่กรมชลประทานมีการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๓๑ หลักสูตร งบประมาณรวมทั้งสิ้นจำนวน ๓,๗๔๔,๗๗๐ บาท ซึ่งคิดเป็น ร้อยละ ๑๒.๗๙ ของงบประมาณที่กรมจัดสรรให้สำหรับการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม

๒. ตอบแบบสำรวจในส่วนที่ ๒ ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capabilities)

- ข้อ P ๒.๒ ตอบแบบสำรวจข้อมูลจำนวนบุคลากรและเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์) ให้ข้อมูลเฉพาะจำนวนบุคลากรของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีอยู่ จำนวน ๔๒ คน ไม่ได้ให้ข้อมูลกรอบอัตรากำลังบุคลากรและเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมของกรมทั้งข้าราชการและพนักงานราชการที่มีจำนวน รวมทั้งสิ้นจำนวน ๒๔๖ คน

- ข้อ P ๒.๓ B (๗) ตอบแบบสำรวจจำนวนบุคลากร/เจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพทางด้านดิจิทัล (ที่ยังไม่หมดอายุ) ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านเครือข่าย ด้านซอฟต์แวร์ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านฐานข้อมูล ด้านการบริหารโครงการ และอื่น ๆ เช่น ITPE , Microsoft ว่าไม่มีบุคลากร/เจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพทางด้านดิจิทัลในด้านต่าง ๆ แสดงว่ากรมยังขาดการส่งเสริมบุคลากร/เจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ได้รับการอบรมและได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพทางด้านดิจิทัล

- ข้อ ๒.๔ ตอบแบบสำรวจว่าหน่วยงานมีจำนวนผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) ไม่เพียงพอ และในข้อ P ๒.๔ ตอบว่าหน่วยงานไม่ได้ขอกำลังคนที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เพิ่มเติม

ทั้งนี้ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลจะได้ประสานงานกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาเพื่อยกระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของกรมชลประทาน เกี่ยวกับตัวชี้วัดย่อย ๒.๑ IT Professional ศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล ดังนี้

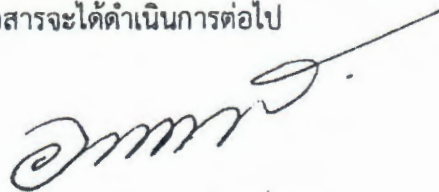
๑. การตอบแบบสำรวจระดับความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ในส่วนของการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแผนพัฒนาบุคลากรกรมชลประทาน รวมทั้งกรอบอัตรากำลังบุคลากรและเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ขอให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ประสานขอข้อมูลจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลการตอบแบบสำรวจถูกต้อง ครบถ้วนในภาพรวมของกรม

๒. การปรับโครงสร้างองค์กรและขนาดกำลังคนให้สอดคล้องกับแนวทางพัฒนารัฐบาลดิจิทัล รวมทั้งการสร้างความก้าวหน้าทางอาชีพให้กับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เห็นควรให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พิจารณาเหตุผลความจำเป็นในการขอปรับเปลี่ยนโครงสร้าง การกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการเตรียมความพร้อมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เสนอกรมผ่านสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลพิจารณาต่อไป สำหรับการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๓ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ได้จัดทำแผนในการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และวิศวกรไฟฟ้าสื่อสาร ซึ่งเป็นตำแหน่งในสายงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่มีลักษณะงานเป็นงานวิจัยและพัฒนา ให้เป็นกรอบตำแหน่งระดับปฏิบัติการ หรือชำนาญการ หรือชำนาญการพิเศษ ไว้แล้ว

๓. การพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ภาครัฐด้านดิจิทัล (Digital Capabilities) สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะดำเนินการทบทวนแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ของกรมชลประทานให้มีทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. กำหนด ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และที่ นร ๑๐๑๓/ว ๑๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒ และดำเนินการให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการด้านการสร้างและพัฒนากำลังคนภาครัฐเชิงกลยุทธ์เพื่อการไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔ ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓/ว ๙ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒ และสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัล กรมชลประทาน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ต่อไป

๔. การส่งเสริมบุคลากร/เจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ได้รับการอบรมและได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพทางด้านดิจิทัล เช่น ด้านเครือข่าย ด้านซอฟต์แวร์ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านฐานข้อมูล ด้านการบริหารโครงการ ขอให้ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพิจารณาเสนอความต้องการในการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพทางด้านต่าง ๆ ให้สำนักบริหารทรัพยากรบุคคลรวบรวมเพื่อเสนอขอรับการสนับสนุนขออนุมัติงบประมาณเพิ่มเติมและขออนุมัติตัวบุคคลเพื่อเข้ารับการอบรมต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบตามแนวทางที่นำเสนอสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลและศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารจะได้ดำเนินการต่อไป



(นายเอนก ก้านสังวอน)

ผส.บค.

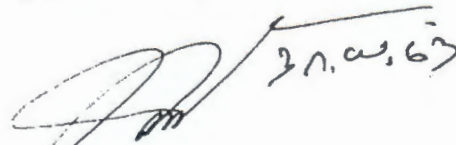
ผ่าน / เพื่ออนุมัติพัฒนาเห็นชอบตามมีและ



(นายสุชาติ เจริญชัย)

รชช.

นาย รชช.
ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

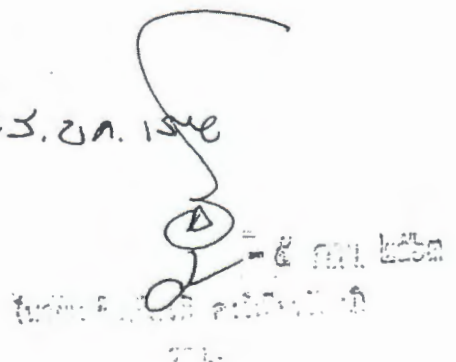


(นายทองเปลว กอจันทร์)

รชช.

- ๒๕๖๓.๐๓.๒๕

ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร



กรมส่งเสริมการเกษตร
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
กรุงเทพฯ

สำเนาฉบับ

คำสั่งกรมชลประทาน
ที่ ข ๑๓ / ๒๕๕๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำกรอบมาตรฐานครุภัณฑ์กรมชลประทาน

ด้วยกรมชลประทานมีภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาแหล่งน้ำ การบริหารจัดการน้ำ และการป้องกันความเสียหายอันเกิดจากน้ำของพื้นที่การเกษตร ในการดำเนินการดังกล่าวมีความจำเป็นต้องใช้ครุภัณฑ์ประเภทต่าง ๆ เพื่อมาดำเนินการและสนับสนุนตามภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำกรอบมาตรฐานครุภัณฑ์กรมชลประทาน โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

องค์ประกอบ

๑. รองอธิบดีฝ่ายบำรุงรักษา	ประธานคณะกรรมการ
๒. ผู้อำนวยการสำนักชลประทานที่ ๔ หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการสำนักชลประทานที่ ๘ หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการสำนักชลประทานที่ ๑๓ หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการสำนักชลประทานที่ ๑๕ หรือผู้แทน	คณะกรรมการ
๖. ผู้อำนวยการสำนักบริหารจัดการน้ำและอุทกวิทยา	คณะกรรมการ
๗. ผู้อำนวยการสำนักวิจัยและพัฒนา	คณะกรรมการ
๘. ผู้อำนวยการสำนักออกแบบวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	คณะกรรมการ
๙. ผู้อำนวยการสำนักเครื่องจักรกล	คณะกรรมการ
๑๐. ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คณะกรรมการ
๑๑. ผู้อำนวยการกองพัสดุ	คณะกรรมการ
๑๒. ผู้อำนวยการกองแผนงาน	คณะกรรมการ
๑๓. ผู้อำนวยการกลุ่มวิศวกรรม สำนักพัฒนาแหล่งน้ำขนาดกลาง	คณะกรรมการ
๑๔. หัวหน้ากลุ่มงานแผนงานและโครงการพิเศษ กองแผนงาน	คณะกรรมการ
๑๕. หัวหน้ากลุ่มงานวิเคราะห์งบประมาณ กองแผนงาน	คณะกรรมการ
๑๖. หัวหน้ากลุ่มงานเงินหมุนเวียนวิเทศที่กรมชลประทาน กองแผนงาน	คณะกรรมการ และเลขานุการ
๑๗. นางนิตยา ปานซ่า นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ กองแผนงาน	คณะกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่...

อำนาจหน้าที่


- ๑) ตรวจสอบและทบทวนรายการครุภัณฑ์ตามความจำเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน
- ๒) จัดทำกรอบมาตรฐานครุภัณฑ์ตามความจำเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน
- ๓) แต่งตั้งคณะกรรมการย่อยเพื่อปฏิบัติงานตามความจำเป็น
- ๔) ติดตามและรายงานผลการดำเนินงานต่อกรมชลประทาน
- ๕) ปฏิบัติงานตามที่กรมชลประทาน มอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(นายเสกวิโรจน์ ไกรวัฒนง)
อธิบดีกรมชลประทาน



วิฑูรย์ ว่าง
ท. ติมพ์
ตรวจ