บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาบุคค	<u>ଅଗ୍ୱାର ପ୍ରାନ୍ତ ଅବସ୍ଥିତ ସାମ୍ଭ ଅ</u>	
ที่ นร ๐๒๐๓.๐๓/ ฏ๖[ฃุภ	วันที่ 9 เป ธันวาคม ๒๕๖๓	
เรื่อง ขออนมัติแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระด้	ับองค์การของ กปส. ประจำปีงบประมาณ	พ.ศ. ७๕๖๔

เรียน อปส.

๑. กกจ. ได้จัดประชุมคณะอนุกรรมการเพื่อขับเคลื่อน กปส. สู่การเป็นองค์การดิจิทัล (ด้านบุคลากร) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ พ.ย. ๒๕๖๓ โดยมี รปส.(๑) เป็นประธานฯ ร่วมด้วยผู้แทนจากสำนัก/กอง ที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาร่างแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์การของ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ซึ่งที่ประชุมฯ ได้ร่วมกันแสดงความคิดเห็นและมีมติเห็นขอบร่างแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ ตามที่เสนอ ดังนี้

หัวข้อ	รายละเอียด			
เป้าหมายการปรับเปลี่ยนองค์กร	ระยะกำลังพัฒนา (Developing)			
ผลลัพธ์ที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยน	- บุคลากร กปส. สามารถปรับตัวให้เท่า	ทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี		
เป็นรัฐบาลดิจิทัลขององค์การ	มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบท			
	ของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นต้น			
ผลผลิตของการปรับเปลี่ยน	 บุคลากร กปส. ร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล 			
	ตามแนวทางที่กำหนด เป็นต้น			
ทักษะด้านดิจิทัลที่หน่วยงานให้	- ผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารเ	ณะ (Open Public Data)		
ความสำคัญในการพัฒนา	- วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ที	เป็นประโยซน์ต่อการตัดสินใจ		
	- ออกแบบองค์การดิจิทัล (Future Design) เป็นต้น			
กลุ่มเป้าหมายการพัฒนา	(๑) ผู้บริหารระดับสูง	(๔) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ		
(ຈຳແนก ๖ กลุ่ม)	(๒) ผู้อำนวยการกอง	(๕) ผู้ทำงานด้านบริการ		
	(๓) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	(๖) ผู้ปฏิบัติงานอื่น		

ซึ่งสอดคล้องแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑

๒. <u>ข้อเท็จจริง</u>

๒.๑ มติ ครม. เมื่อวันที่ ๒๖ ก.ย. ๒๕๖๐ เห็นชอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ ซึ่ง กปส. ได้ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแนวทางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดมาตั้งแต่ปังบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ โดยกำหนดเป้าหมายการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของ กปส. ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็น ๒ ระยะ คือ ระยะที่ ๑ ปังบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ – ๒๕๖๓ (ระยะเริ่มต้น (Early)) ระยะที่ ๒ ปังบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (ระยะกำลังพัฒนา (Developing)) ตามประกาศ กปส. ลว. ๑๒ พ.ย. ๒๕๖๑ รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒

๒.๒ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ กปส. ได้ดำเนินการตามแผนการพัฒนาทักษะดิจิทัลฯ ตามที่ได้รับอนุมัติจาก อปส. โดย กกจ. และ ศสซ. ได้จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร กปส. จำนวน ๗ ครั้ง และส่งเสริมให้บุคลากรเข้าเรียนรู้เอกสารข้อมูลประกอบการบรรยายที่รวบรวมไว้ในแต่ละครั้ง และพัฒนาทักษะดิจิทัลด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) ทาง Banner PRD ๔.๐ รวมทั้ง แต่งตั้ง รปส.(๓) ซึ่งกำกับดูแล ศสซ. เป็นผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศระดับสูงระดับกรม (Department Chief Information Officer : DCIO) ของ กปส. เพื่อเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลระดับกรม รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๓

๒.๓ กปส. ...

เรียน อปส.

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ กปส. เป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะด้านดิจิทัล พร้อมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐ เป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐที่ ครม. เห็นชอบ ตามข้อเสนอของ สำนักงาน ก.พ. จึงเห็นควรอนุมัติแผน การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์การของ กปส. ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ตามข้อเสนอ กกจ.

(นางพิชญา เมืองเนาว์) รปส. ໑៧ ຽ.ମ.๖๓

- อนุมัติ

- เห็นชอบ

- ดำเนินการตามเสน่อ

พลโท

(สรรเสริญ แก้วกำเนิ**ต)** อปส.

b 🗟 J.A. beda

เรียน แอ.สำนัก/กอง และหัวหน้าหน่วยงาน

เพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อส่งเสริ่มและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดได้เรียนรู้และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งทักษะด้านดิจิทัลและทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน ดังรายละเอียดตาม เอกสารแนบท้ายนี้

(นางวนิดา ชัยประภา) ร.ผ่อ.กกจ. ~ 6 91.A 6600

ร้อน เพื่อหน้อย

illocationus. Ac. <u>A. 5. A. 1669</u>

២ ଚ.ମ. betom

๒.๓ กปส. ได้ประชุมหารือร่วมกับสำนักงาน ก.พ. และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การ มหาชน) ผ่านระบบ Google Meet เพื่อวิเคราะห์ผลการสำรวจการดำเนินการในการสร้างและพัฒนากำลัง คนภาครัฐฯ และผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลในภาพรวมของ กปส. ซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ บุคลากร กปส. เข้ารับการประเมินทักษะดิจิทัลด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ จำนวน ๒,๙๖๑ คน ผลการประเมินอยู่ที่ ระดับ Pre-Early (ก่อนระดับเริ่มแรก) มากที่สุด จำนวน ๑,๘๙๙ คน (๖๓.๙๖%) โดยที่ประชุมฯ เสนอว่า กปส. ควรจำแนกกลุ่มบุคลากรเป้าหมายการพัฒนาให้ตรงตามลักษณะงาน กำหนดบทบาท DCIO ให้ชัดเจน พัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง และให้บุคลากรเข้ารับการประเมินทักษะด้านดิจิทัลอีกครั้งเพื่อเปรียบเทียบผลการประเมิน รายละเอียดตามเอกสารแนบ ๙

- ල -

๒.๔ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ กกจ. กำหนดให้บุคลากรเข้ารับประเมินทักษะด้านดิจิทัล ด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ ครั้งที่ ๒ เพื่อเปรียบเทียบผลการประเมินฯ ระหว่างก่อนและหลังการได้รับการพัฒนา ตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ และ ๒๕๖๓ โดยเชิญวิทยากรจากสถาบัน คุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการประเมินทักษะด้านดิจิทัลร่วมสื่อสาร ขึ้แจงขั้นตอน การประเมินฯ การจำแนกกลุ่มเป้าหมายการพัฒนา ข้อคำถาม และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร แต่ละกลุ่มเพื่อให้ผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลสะท้อนระดับทักษะด้านดิจิทัลที่แท้จริงและสามารถนำ ผลการประเมินดังกล่าวมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลทั้งในระดับองค์การและรายบุคคลต่อไป

๓. <u>ข้อพิจารณา</u>

กกจ. พิจารณาแล้วเห็นว่า การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ กปส. เป็นการส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและทักษะด้านดิจิทัล สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม พร้อมที่จะเป็นกลไกล ขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ ครม. เห็นชอบตามข้อเสนอของสำนักงาน ก.พ.

๔. <u>ข้อเสนอ</u>

เห็นควรดำเนินการ ดังนี้

๔.๑ อนุมัติแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์การของ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
 ๔.๒ เห็นชอบให้ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษลงมา และประเภททั่วไป
 ระดับอาวุโสลงมา (ยกเว้น หัวหน้าหน่วยงานภายใน ได้แก่ ผอ.กพร. ผอ.สปช. และ อตส.) และพนักงานราชการ
 ทุกตำแหน่งกำหนดตัวชี้วัด (KPI) การพัฒนาตนเองด้วยการอบรมผ่านระบบออนไลน์ (e-Leaming) ในทักษะด้านดิจิทัล
 และทักษะอื่น ๆ ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
 ๔.๓ ให้สำนัก/กอง มอบหมายบุคลากรร่วมรับฟังการชี้แจงแนวทางการประเมินทักษะ

ดิจิทัลด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ การจำแนกกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาเป็น ๖ กลุ่ม ตามภารกิจ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง และเข้ารับการประเมินทักษะด้านดิจิทัลฯ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามปฏิทินการดำเนินการที่กำหนด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาตามเสนอในข้อ ๔

(นางวนิดา ชัยประภา) ร.ผอ.กกจ.

ปฏิทินการดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ที่	ระยะเวลา	การดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
@	ົບ. ຄ.່ວຫ	- ขออนุมัติแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์การของ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	กกจ.
b	ມ. ຄ. ວ໔	 สื่อสารแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์กรของ กปส. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขี้แจงขั้นตอนการเข้ารับการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองผ่านระบบออนไลน์ โดยวิทยากรจากสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (TPQI) ซึ่งเป็นหน่วยงานรับผิดชอบการประเมิน ทักษะด้านดิจิทัลร่วมสื่อสาร ชี้แจงขั้นตอนการประเมินฯ การจำแนกกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนา (๖ กลุ่ม) ข้อคำถาม และแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ 	กกจ.
៣	ມ.ค.๖๔	บุคลากรแตละกลุม - สำนัก/กอง ทบทวนการจำแนกบุคลากรในสังกัดเป็น ๖ กลุ่ม	สำนัก/กอง
		(๑) ผู้บริหารระดับสูง (๔) ผู้ทำงานด้านนโยบายและวิชาการ (๒) ผู้อำนวยการกอง (๕) ผู้ทำงานด้านบริการ (๓) ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (๖) ผู้ปฏิบัติงานอื่น	
<u>د</u>	ม.คก.พ. ๖๔	- สำนัก/กอง แจ้งให้บุคลากรเข้ารับการประเมินทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเอง ผ่านระบบออนไลน์	สำนัก/กอง
¢	มี.ค.๖๔	 บุคลากรวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลร่วมกับผู้บังคับบัญชา โดยนำผลการประเมินทักษะด้านดิจิทัลมาใช้ประกอบการพิจารณา รวมทั้ง พิจารณากำหนดทักษะด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ระดับองค์การฯ และการกิจ/ลักษณะงานที่ปฏิบัติจริง 	สำนัก/กอง
G	มี.คก.ย. ๖๔	 บุคลากรเข้ารับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามแนวทางที่ได้กำหนดร่วมกับ ผู้บังคับบัญชา ข้าราชการและพนักงานราชการกำหนดตัวชี้วัดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วย ตนเองผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) 	สำนัก/กอง
ബ	มี.คก.ย. ๖๔	 ผู้บังคับบัญชาสังเกตพัฒนาการของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด พร้อมแจ้ง ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) เป็นระยะเพื่อกระตุ้นการพัฒนา บุคลากรนำทักษะด้านดิจิทัลไปใช้ในการพัฒนาการทำงาน การให้บริการ และ พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 	สำนัก/กอง

สอพกายจาก ประกวะ	ชาสัมพันธ์							
วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน พันธกิจของหน่วยงาน	เป็นองค์การที่ได้รับความเชื่อถือด้านข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศ ๑. มีบทบาทนำในการกำหนดประเด็นความคิดสำคัญในการสื่อสารประชาสัมพันธ์ เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน							
	๒. ประชาสัมพันธ์นโยบายภาครัฐสู่กลุ่มเป้าหมายทั้งในและต่างประเทศ และสะท้อนความคิดเห็นจากประชาชนสู่รัฐ อีกทั้งสร้างพัฒนาเครือข่ายเพื่อการสื่อสารประชาสัมพันธ์ ประเด็นความคิดสำคัญอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนบริหารจัดการเครือข่าย สื่อ และอุปกรณ์ทั้งปวงที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจนี้							
	๓. เป็นองค์การหลักในการบริหารจัดการข้อมูลและข่าวสารทั้งปวงในงานสื่อสารประชาสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องและนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชาติและพัฒนาสังคมได้ ๔. เป็นที่ปรึกษาหลักด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชน							
แผนปฏิบัติราชการ กรม	ประชาสัมพันธ์							
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การเป็	นผู้นำด้านข้อมูลดิจิทัลและเครือข่ายข้อมูล							
กลยุทธ์	๑. สร้างธรรมาภิบาลไห้แก่ข้อมูลภาครัฐของกรมประชาสัมพันธ์ รวมทั้งสร้างทีมบุคลากรที่สามารถด้าเนินงานด้านระบบฐานข้อมูลได้ด้วยความเข้าใจ							
	๒. สร้างระบบฐานข้อมูลข่าว และงานประชาสัมพันธ์เพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ของกรมประชาสัมพันธ์							
	๓. จัดทำชุดข้อมูล (Datasets) จำนวนมากที่มีคุณค่าและมีระดับการเปิดเผยสูงเพื่อเผยแพร่ให้ประชาชนได้ใช้งาน เพื่อสร้างความรับรู้ว่ากรมประชาสัมพันธ์มีบริการด้านชุดข้อะ ดิจิทัลที่มีคุณภาพ เป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาระบบสมาชิกเพื่อเข้าถึง ใช้ประโยชน์จากข้อมูล และเป็นแหล่งรายได้ให้แก่กรมประชาสัมพันธ์ต่อไปในภายหน้า							
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเป็ [.]	นองค์การที่มีประสิทธิภาพสูง							
กลยุทธ์	๑. ปรับโครงสร้างองค์การและระบบการบริหารจัดการภายในกรมประชาสัมพันธ์ให้เป็นระบบดิจิทัล มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น							
	๒. ปรับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนระบบกำลังคนของกรมประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้อง สนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของกรมประชาสัมพันธ์ ๓. ปรับระบบพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรมประชาสัมพันธ์ให้สอดคล้อง สนับสนุนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของกรมประชาสัมพันธ์							
แผนพัฒนาดิจิทัล กรมบ	/ระชาสัมพันธ์							
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างแ 	ละพัฒนาบุคลากรไห้มีทักษะด้านดิจิทิล							
เป้าหมาย	๑. ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทาง นโยบายและขับเคลื่อนการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นองค์การด้จิทิล 							
	๒. บุคลากรทัปฏิบัติงานดานด์จที่สมความเพยงพอทงปรมาณและคุณภาพ ฉี่ รั้ว รั้ว รั้ว รั้ว รั้ว รั้ว รั้ว รั้ว							
	. พ. บุคลากรมความพรอมทงเนดานทศนคต ความรู้ ความสามารถ และพกษะดงพลเนการบฏบตราน							

.

	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ (ปัจจุบัน)	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ (เป้าหมาย)
เป้าหมายการปรับเปลี่ยนองค์กร	ระยะกำลังพัฒนา (Developing)	ระยะกำลังพัฒนา (Developing)
ผลลัพธ์ที่คาดหวังในการ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ขององค์การ	 มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ ภายใน และการให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน จำนวน ๑๑ ระบบ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางสำหรับบริหารจัดการภายใน บุคลากรของกรมประชาสัมพันธ์สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังใน บริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล 	 มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการภายในกรมประชาสัมพันธ์เป็นระบบ ดิจิทัล จำนวน ๑๓ ระบบ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลกลางสำหรับให้บริการทั้งภายในและภายนอก บุคลากรของกรมประชาสัมพันธ์สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้าน เทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุง/พัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
ผลผลิตของการปรับเปลี่ยน	 บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตาม แนวทางที่กำหนด บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์มีทักษะด้านดิจิทัลตามบทบาทและพฤติกรรมที่ คาดหวังในระยะกำลังพัฒนา (Developing) ร้อยละ ๒๐ 	 บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์ ร้อยละ ๙๐ ได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตาม แนวทางที่กำหนด บุคลากรกรมประชาสัมพันธ์มีทักษะด้านดิจิทัลตามบทบาทและพฤติกรรมที่ คาดหวังในระยะกำลังพัฒนา (Developing) ร้อยละ ๙๐
ทักษะด้านดิจิทัลที่หน่วยงานให้ ความสำคัญในการพัฒนา	 ผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ (Open Public Data) (DLit๕๐๐) ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง (Service-Level Agreement) (DG๔๐๐) วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อตีความและหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ ต่อการตัดสินใจ (DT๖๐๐) กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิคการออกแบบกระบวนการ (DS๑๐๐) ออกแบบองค์การดิจิทัล (Future Design) (SPM๒๐๐) เก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์การดิจิทัล (DL๓๐๐) บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์การดิจิทัล (DTr๒๐๐) 	 ผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ (Open Public Data) (DLit๕๐๐) ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน (DLit๖๐๐) ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง (Service-Level Agreement) (DG๔๐๐) วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อตีความและหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ ต่อการตัดสินใจ (DT๖๐๐) กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิคการออกแบบกระบวนการ (DS๑๐๐) ออกแบบองค์การดิจิทัล (Future Design) (SPM๒๐๐) เก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์การดิจิทัล (DL๑๐๐) บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์การดิจิทัล (DTr๒๐๐)

HRD Plan ๑ : แผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลระดับองค์การ ของกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ (๒/๒)

เป้าหมายระยะ 🔲 Early

✓ Developing

Mature

งบประมาณสำหรับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล.....ด,000,000.....บาท

แผนพัฒนาดิจิทัล กปส. (ยุทธศาสตร์ที่ ๓)	กลุ่มบุคลากร	บทบาท	จำนวน บุคลากร	ทักษะด้านดิจิทัล ที่เป็นจุดเน้นการพัฒนา	รูปแบบการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๑. โครงการพัฒนาทีมงาน เพื่อวางแผน และ ขับเคลื่อนงานระบบ ฐานข้อมูลขนาดใหญ่	 กลุ่ม Academic/Service/ Technologist/Other (เป็น ทีมขับเคลื่อนของสำนัก/กอง) ซึ่งต้องมีคุณสมบัติดังนี้ : ๑. เป็นผู้ที่รอบรู้ภารกิจของ หน่วยงาน ๒. มีความสามารถด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล ๓. มีทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล. กลุ่มกำลังคนคุณภาพ 	เป็นทีมขับเคลื่อน ระบบฐานข้อมูล ขนาดใหญ่ของ กปส.	๒๐ คน	 Data Governance Big Data Data Analytics Data Visualization ออกแบบองค์การดิจิทัล (Future Design) กำหนดกรอบการให้บริการ แบบเชื่อมโยง และเทคนิค การออกแบบกระบวนการ 	- ฝึกอบรม/ประชุมเชิง ปฏิบัติการ จำนวน ๑ ครั้ง	boo,ooo	ນີ.ຍ.ວ໔	ศสช. กกจ.
	(นักเรียนทุน HiPPS นปร.)							

-៣-

.

				- C				
แผนพัฒนาดิจิทัล กปส. (ยุทธศาสตร์ที่ ๓)	กลุ่มบุคลากร	บทบาท	จำนวน บุคลากร	ทักษะด้านดิจิทัล ที่เป็นจุดเน้นการพัฒนา	รูปแบบการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอเ
๒. โครงการพัฒนาทั่กษะ ดิจิทัลสำหรับผู้บริหาร	ผู้บริหารระดับสูง (Executive)	เป็นผู้นำด้าน ดิจิทัลภาครัฐ	ั ศน	 เก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์กร ดิจิทัล และสื่อสารต่อยอดการ 	- การฝึกอบรมหลักสูตร ผู้บริหารดิจิทัลเพื่อ	-	ตาม หลักสูตร	กกจ.
กปส.				เปลี่ยนแปลง - บริหารจัดการกระบวนการ เปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล - ทักษะด้านดิจิทัลอื่นๆ ที่จำเป็นตาม บทบาทหน้าที่ของกลุ่มผู้บริหาร ระดับสูง ในระยะกำลังพัฒนา (Developing)	เศรษฐกิจและสังคมจัดโดย สำนักงานคณะกรรมการ ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ - การฝึกอบรม (หลักสูตร ผู้บริหารระดับสูง เช่น นบส.๒ ป.ย.ป. ซึ่งมี เนื้อหาวิชาด้านดิจิทัล สอดแทรกอยู่)		อบรม	
	ผู้อำนวยการกอง (Management)	เป็นผู้บริหารการ เปลี่ยนแปลงด้าน ดิจิทัลระดับ องค์กร	ଟଟ ମଧ	 ออกแบบองค์การดิจิทัล (Future Design) กำหนดกรอบการให้บริการ แบบเชื่อมโยง และเทคนิค การออกแบบกระบวนการ สร้างเครือข่ายเพื่อสร้าง นวัตกรรมบริการดิจิทัล บริหารจัดการกระบวนการ เปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล ทักษะด้านดิจิทัลอื่นๆ ที่จำเป็น ตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่ม ผู้อำนวยการกอง ในระยะกำลัง พัฒนา (Developing) 	 การสื่อสาร/เสริมสร้าง ความรู้เกี่ยวกับแนวทาง การพัฒนาด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยน องค์การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ในกลุ่มผู้อำนวยการกอง วิธีการอื่นๆ ตามแนวทาง การพัฒนาแบบ ๗๐:๒๐:๑๐ 		W.A. 5C	กกจ. สำนัก/กอง

•

แผนพัฒนาดิจิทัล กปส. (ยุทธศาสตร์ที่ ๓)	กลุ่มบุคลากร	บทบาท	จำนวน บคลากร	ทักษะด้านดิจิทัล ที่เป็นจดเน้นการพัฒนา	รูปแบบการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
๓. โครงการพัฒนาทักษะ ดิจิทัลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ กปส.	ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล (Technologist)	เป็นผู้ปรับเปลี่ยน เทคโนโลยีของ องค์กร	ตญ คน	- Data Visualization - Python Programming	 การฝึกอบรม (ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล ศสช. และผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๑๕ คน) 	මඳීට,ටටට	พ.ค.๖๔	ศสช.
				- ทักษะด้านดิจิทัลอื่นๆ ที่จำเป็น ตามบทบาทหน้าที่ ของ ผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล ในระยะกำลังพัฒนา (Developing)	 การเรียนรู้ในรูปแบบ ออนไลน์ (e-Learning) จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้/ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน หน่วยงาน 		ମ.ମ.୦๓- ମ.୧.୦๔	 สำนัก/กอง
					- การสอนงาน - วิธีการอื่นๆ ตามแนวทาง การพัฒนาแบบ ๗๐:๒๐:๑๐			
							·	
·	•							
			, ,					

แผนพัฒนาดิจิทัล กปส. (ยุทธศาสตร์ที่ ๓)	กลุ่มบุคลากร	บทบาท	จำนวน บุคลากร	ทักษะด้านดิจิทัล ที่เป็นจดเน้นการพัฒนา	รูปแบบการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอา
 ๔. โครงการพัฒนาทักษะ ดิจิทัลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ด้านอื่นของ กปส. 	ผู้ทำงานด้านนโยบายและ งานวิซาการ (Academic)/ ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)/ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Other)	ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัล เพื่อสนับสนุน นโยบาย/ผู้อำนวย ความสะดวกด้าน ดิจิทัลภาครัฐ/ผู้รู้ เท่าทันเทคโนโลยี ดิจิทัล	ମଉଝ ମଧ	- การใช้งานระบบบริหารจัดการ เว็บไซต์ (ระบบใหม่)	- ฝึกอบรม/ประชุมเชิง ปฏิบัติการ จำนวน ๑๐ ครั้ง (สปข.๑-๘ และส่วนกลาง)	ଝଁଳଙ୍.୦୦୦	ม.คมี.ค. ๖๔	ମଣଏ.
· .	ทำงานด้านนโยบายและงาน วิชาการ (Academic)	ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัล ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัล เพื่อสนับสนุน นโยบาย	๔๖๕ คน	 - การปรับ Mindset - Microsoft Excel - วิเคราะห์ข้อมล (Data	 - อบรมผ่านทาง WebEx หรือสื่ออื่น/กิจกรรม - การเรียนร้ในรปแบบ	໑៦,୦୦୦	W.ମ. ଚଙ ଅ ନ ଚଳ-	กกจ. สำนัก/กอง
· .				Analytics) เพื่อตีความและ หาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ ต่อการตัดสินใจ ผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการ	ออนไลน์ (e-Learning) - จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้/ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน หน่วยงาน	-	ಗಿ.೮.៦៤	
				สาธารณะ (Open Public Data) - ทักษะด้านดิจิทัลอื่นๆ ที่จำเป็น ตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่มผู้ ทำงานด้านนโยบายและงาน	- การสอนงาน - วิธีการอื่นๆ ตามแนวทาง การพัฒนาแบบ ๗๐:๒๐:๑๐			
				วิชาการ ในระยะกำลังพัฒนา (Developing)				

แผนพัฒนาดิจิทัล กปส. (ยุทธศาสตร์ที่ ๓)	กลุ่มบุคลากร	บทบาท	จำนวน บุคลากร	ทักษะด้านดิจิทัล ที่เป็นจุดเน้นการพัฒนา	รูปแบบการพัฒนา	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	ผู้ทำงานด้านบริการ	ผู้อำนวยความ	୭,୦๘୩	- การปรับ Mindset				
	(Service)	สะดวกด้านดิจิทัล	คน	- Microsoft Excel				
		ภาครัฐ		- Design Thinking				
				(การคิดเชิงออกแบบ)	-			
				- เทคนิคการออกแบบกระบวนการ				
				- ปรับปรุงกระบวนงานและพัฒนา				
				นวัตกรรมบริการ				
				- ทักษะด้านดิจิทัลอื่นๆ ที่จำเป็น		•		
				ตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่ม				
	· · ·		-	ผู้ทำงานด้านบริการ ในระยะกำลัง				
				พัฒนา (Developing)				
	ผู้ปฏิบัติงานอื่น	ผู้รู้เท่าทันเทคโนโลยี	๔๑๕ คน	- การปรับ Mindset				
	(Other)	ดิจิทัล		- Microsoft Excel				
				- ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อ				
				การทำงาน				
	-			- ทักษะด้านดิจิทัลอื่นๆ ที่จำเป็น				
				ตามบทบาทหน้าที่ของกลุ่ม				
				ผู้ปฏิบัติงานอื่น ในระยะกำลังพัฒนา				
				(Developing)				

- G1' -

เกณฑ์การกำหนดตัวชี้วัด (KPI) การพัฒนาตนเองด้วยการอบรมตนเองผ่านระบบออนไลน์ (e-Learning) ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ประเด็น	รายละเอียด							
๑. ชื่อตัวชี้วัด (KPI)	จำนวนหลักสูตรการพัฒนาตนเองด้วยการอบรมผ่านระบบออนไลน์ (E-Learning)							
๒. ค่าน้ำหนัก	ร้อยละ ๑๐							
๓. เกณฑ์การวัด	<u>วิธีการที่ ๑</u> วัดแยกในแต่ละรอบการประเมินฯ (วัด ๒ รอบการประเมินฯ)							
(เลือก ๑ วิธีการ)	- รอบที่ ๑/๒๕๖๔ : ต.ค.๖๓ – มี.ค.๖๔							
	รอบที่ ๒/๒๕๖๔ : เม.ย.๖๔ – ก.ย.๖๔							
	- กำหนดค่าคะแนน							
	ด คะแนน ๒ คะแนน ๓ คะแนน ๔ คะแนน ๕ คะแนน							
	 - ๑ หลักสูตร ๒ หลักสูตร ๓ หลักสูตร 							
	- ค่าน้ำหนัก ร้อยละ ๑๐/รอบการประเมิน							
	- <u>เงื่อนไขการกำหนดหลักสูตร</u> : เรียนหลักสูตรด้านดิจิทัลตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ							
	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อย่างน้อย จำนวน ๑ หลักสูตร/รอบการประเมิน							
	<u>วิธีการที่ ๒</u> วัดรวมทั้งปีในรอบการประเมินฯ ที่ ๒/๏๕๖๔ (วัด ๑ รอบการประเมินฯ)							
	- รอบที่ ๒/๒๕๖๔ : เม.ย.๖๔ – ก.ย.๖๔							
	- กำหนดค่าคะแนน							
	๑ คะแนน ๒ คะแนน ๓ คะแนน ๔ คะแนน ๕ คะแนน							
	๒ หลักสูตร ๔ หลักสูตร ๖ หลักสูตร							
	 เงื่อนไขการกำหนดหลักสูตร : เรียนหลักสูตรด้านดิจิทัลตามแผนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ 							
	ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ อย่างน้อย จำนวน ๒ หลักสูตร							
๔. หลักสูตรด้าน	- Data Governance (ธรรมาภิบาลข้อมูล)							
ดิจิทัลที่กำหนด	- Big Data (การบริหารจัดการฐานข้อมูลขนาดใหญ่)							
	- Data Analytics (การวิเคราะห์ข้อมูล)							
	- Data Visualization (การแสดงข้อมูลเป็นภาพ)							
	- Microsoft Excel (โปรแกรมคำนวณอิเล็กทรอนิกส์)							
	- Open Data (การเปิดเผยข้อมูล)							
	- Future Design (การออกแบบองค์การดิจิทัล)							
	- Design Thinking (การคิดเชิงออกแบบ) เป็นต้น							
	*** หรือหลักสูตรด้านดิจิทัลอื่นๆ ที่สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงาน ***							
๕. กลุ่มเป้าหมาย	 ข้าราชการ ประเภททั่วไป ข้าราชการ ข้าราชการ ประเภททั่วไป 							
การพัฒนา	ตั้งแตระดับอาวุโสลงมา <i>ยกเวิน</i> ผู้ด้ารงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานภายใน ได้แก่							
	ผอ.กพร. ผอ.สปซ. และ อตส.							
	- <u>พนกงานราชการ</u> ทุกตำแหนง							
· .	 <u>ลูกจางบระจา/ลูกจางชวคราว</u> ผอ.สานก/กอง และหวหนาหนวยงานพจารณาตาม 							
	ความจาเปนของภารกจหนาทของตาแหนง							
	 - """ ยกเวน พนกงานบรการเอกสารทวเบ พนกงานรกษาความปลอดภย แมบาน - """ ยกเวน พนกงานบรการเอกสารทวเบ พนกงานรกษาความปลอดภย แมบาน 							
	พนกงานขบรมยนต่องกรมอง เป็นชื่อข้อของกรมือองเรยเหนือขนต่อในประกอดสียาวัตรว้องของกองในเรยเหนือสสรรณ							
อ. พลกฐานการเรยน	 บนทกาขอมูลการผกอบรมพรอมแนบเบบระกาคนยบตรดวยตนเองเนระบบสารสนเทศ พร้างของระหลับธระ (DDS) 							
]	พรพยากรบุคหล่วยตาวม (UPIS)							

หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning) วิทยาลัยข้าราชการพลเรือน สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

		แหล่งการเรียนรู้					
ที่	รายชื่อหลักสูตร	OCSC Learning space	HRD e-Learning				
		https://learn.ocsc.go.th/	http://ocsc.chulaonline.net/main/index.asp				
. (໑) <u>າ</u>	<u>หมวดพัฒนาองค์ความรู้</u> (Knowledge Develo	pment)					
	 การบริหารอย่างมืออาชีพ 						
ġ	การวางแผนกลยุทธ์	✓	✓				
ම	การบริหารภาครัฐแนวใหม่		✓				
ຄ	Project Management สำหรับข้าราชการ	\checkmark	· • • • • • • • • • • • • • • • • • • •				
	ระดับบริหาร	·					
ه	Project Management สำหรับข้าราชการระดับ	\checkmark	~				
	ปฏิบัติการ		·				
ୡ	ระเบียบแบบแผนของทางราชการ	✓	✓				
e	กฎหมายพื้นฐานสำหรับข้าราชการ	✓	✓ ·				
ബ	การเจรจาต่อรอง						
ย	การเชื่อมโยงนโยบายสู่การปฏิบัติ		✓				
ъ	ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ)	-	✓				
൭ഠ	การเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์เพื่อการ						
	บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ						
୭୭	การสื่อสารเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดใน	- -	\checkmark				
	การทำงาน	·					
ଡାଡ	การสอนงาน		✓				
രണ	การให้คำปรึกษา		✓				
ଭଙ୍	กระบวนการคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา		✓				
୦୯	ภาวะผู้นำ (Leadership)		✓				
ගේට	การบริหารการเปลี่ยนแปลง		 ✓ 				
	(Change Management)		-				
ଭମ୍ମ	การปรับปรุงการทำงาน		\checkmark				
ଭମ୍ଧ	องค์การแห่งการเรียนรู้		\checkmark				
ଭର୍ଜ	การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร		✓				
ଭଟ	การสื่อสารและการบริหารเวลาอย่างมี	· · · ·	<u>_</u>				
	ประสิทธิภาพ		•				
୦୦	การบริหารกระบวนการสร้างนวัตกรรมใน	•					
	หน่วยงาน		*				
මග	เทคนิคการนำเสนอ	· · ·	✓				
	 การพัฒนากระบวนทัศน์และคุณลักษณะ 						
	ข้าราชการ	· ·					
මම	เศรษฐกิจพอเพียง		\checkmark				

ที่	รายชื่อหลักสูตร	แหล่งการเรียนรู้			
		OCSC Learning space	HRD e-Learning		
		https://learn.ocsc.go.th/	http://ocsc.chulaonline.net/main/index.asp		
	 การบริหารทรัพยากรบุคคล 				
୭୯	การประเมินผลการปฏิบัติงาน		✓ ·		
්ම	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		✓		
പ്പ	การจัดทำตัวชี้วัด		\checkmark		
ଜନ୍ଧ	การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล		\checkmark		
	 กฎหมายและระเบียบราชการ 				
ង	พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ		\checkmark		
ଜ୍ୟ	พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการ				
	บริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐		✓		
	 ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน 				
ഩഠ	ทัศนคติเชิงบวกกับการทำงานยุคอาเซียน	· .	✓		
(๒) <u>ห</u>	เมวดการพัฒนาทักษะ (Skill Development)		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·		
	 ทักษะการเขียนหนังสือราชการ 				
୩୭	เสริมทักษะในการเขียนหนังสือราชการ	✓	✓		
	 พักษะดิจิทัล/คอมพิวเตอร์ 				
භාම	ความมั่นคงปลอดภัยบนอินเทอร์เน็ตและ	✓	\checkmark		
	การปฏิบัติตนสำหรับข้าราชการยุคดิจิทัล				
តាតា	Data Visualization	\checkmark	\checkmark		
ഩ๔	Data Visualization ๒	✓	· · · · ·		
ഩൔഁ	Data Analytics	✓	✓		
ຕ່ວ	Digital Literacy	✓	\checkmark		
ണം	Digital Code of Merit	✓	\checkmark		
ണൽ	การทำอินโฟกราฟิก (Infographic) เพื่อการ	✓	✓		
	ประชาสัมพันธ์				
 ଜାଟ	การออกแบบนวัตกรรมบริการ	✓	✓		
೯೦	การใช้ Microsoft Excel เพื่อการบริหาร	\checkmark	\checkmark		
	ข้อมล				
¢	Microsoft Office Word ພວລວ	✓	\checkmark		
ھا	Microsoft Office Excel ๒๐๑๖	✓	✓		
ഭണ	Microsoft Office PowerPoint ๒୦๑๖	\checkmark	\checkmark		
	• ทักษะภาษา	· ·			
ଢ଼ଢ଼	ภาษาอังกฤษ : การเขียนเพื่อการสื่อสารที่มี	 ✓ 	\checkmark		
	ประสิทธิภาพ				
ંદ્રહે	ภาษาอังกถษเพื่อการทำงาน : การสนทนาใน	✓	\checkmark		
	สถานการณ์ต่างๆ				
			· · ·		

,

ที่	รายชื่อหลักสูตร	แหล่งการเรียนรู้			
		OCSC Learning space	HRD e-Learning		
		https://learn.ocsc.go.th/	http://ocsc.chulaonline.net/main/index.asp		
	• ทักษะทางการคิดและการสื่อสาร				
රේට	การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ	✓			
ଙ୍ଘ	มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	. 🗸			
ಷಡ	การพัฒนาการคิด	✓	✓		
ଝଟ	ทักษะการตัดสินใจและแก้ปัญหา		✓		
డిం	การคิดเชิงสังเคราะห์	· · ·	✓		
(๓) <u>1</u>	<u> </u>	<u>ลเรือน</u>			
	 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 				
ඳීම	ความเชื่อมั่นในตนเอง		\checkmark		
ඳූම	การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน		✓		
ഭ്ണ	การมุ่งอนาคตและการควบคุมตน		\checkmark		
	 การบริการที่ดี 				
ଝ୍ଟ	ทัศนคติที่ดีต่อการทำงานภาครัฐ		✓		
ፈፈ	การให้บริการที่เป็นเลิศ	\checkmark	✓.		
	 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 				
ಕೊ	การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาซีพ		✓		
	 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ 				
	จริยธรรม				
ଝ୍ଜା	ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและ				
	ผลประโยชน์ส่วนรวม		-		
ଝ୍ଟ	มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม	✓	✓		
ଝୁଟ	ความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ		\checkmark		
60	คุณธรรมสำหรับข้าราชการ		\checkmark		
මගේ	สริมสร้างเกียรติภูมิข้าราชการ : สำนักข้าราชการ				
	ไทยไมโกง				
මය	วินัยและจรรยาข้าราชการ		\checkmark		
්ත	วินัยข้าราชการพลเรือน		✓		
୭୯	การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี		· •		
	• การทำงานเป็นทีม				
ති ස්	การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ				

ขั้นตอนการเข้าอบรมแหล่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning) วิทยาลัยข้าราชการพลเรือน สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ.

ที่	OCSC Learning space	HRD e-Learning	
୭	เข้าสู่เว็บไซต์ https://learn.ocsc.go.th/	เข้าสู่เว็บไซต์	
		http://ocsc.chulaonline.net/main/index.asp	
6	ลงทะเบียน คลิก สมัครใช้งาน คุณถึงไม่ได้เข้าสู่ระบบค่ะ (เข้าสู่ระบบ โกล (th) -	Anne Liber User ID ใหม่ (กรณี่ไม่เคยลงทะเบียน) - กด SIGN UP	
່ອ.໑	กรอกข้อมูลให้ครบถ้วน จากนั้น กดสมัคร ระยุลสานร ระยุลสานร ระยุลสานร ระยุลสานร ระยุลสานร ระยามานระเทียรระยามตามแรงสหร่างระโบรรโรยองสำหาย หารและรับสารระราช จะสัสนา (การกระกรสาสมุลสามตามแรงสหร้องโรรโบรรโรยองสำหาย หารและรับสารระราช จะสัสนา (การกระกรสาสมุลสามตามหรือ และปรับประชอมุลไม่มีในประบันอยู่เสมอ) หารกรทับที่หลังสารเปลาร้องโรรโชรรโรบประชอมุลไม่มีในประบันอยู่เสมอ) หารกรทับที่หลางและร้องโรรโชรรรรม และปรับประชอมุลไม่มีในประบันอยู่เสมอ) หารกรทับที่หลางและร้องโรรโชรรรรม และปรับประชอมุลไม่มีในประบันอยู่เสมอ) หารกรทับที่หลางและร้องโรรโชรรรรม และปรับประชอมุลไม่มีในประบันอยู่เสมอ) หารกรที่สุดรายโชรรรรม และปรับประชอมุลไม่มีในประบันอยู่เสมอ) หารกรที่สุดรายโรรโชรรรรม และปรับประชอมุลไม่มีในประบันอยู่เสมอ) หารกรที่สุดรายโชรรรรม เหตุ (การราย) หารกรที่สุดรายสาย (การกรที่สุดราย (การกรที่สุดราย) หารกรที่สุดรายสาย (การกรที่สุดราย (การกรที่สุดราย) หารกรที่สุดรายสาย (การกรที่สุดราย (การกรที่สุดราย) หารกรที่สุดรายสาย (การกรที่สุดราย (การกรที่สุดราย) หารกรที่สุดรายสาย (การกรที่สุดราย (การกรที่สุดราย (การกรที่สุดราย (การกรที่สุดราย)) หารกรที่สุดรายสาย (การกรที่สุดราย (การกรที่สุดราย) หารกรที่สุดรายสาย (การกรที่สุดราย (การกรที่สุดราย) หารกรที่สุดรายสาย (การกรที่สุดราย (การกรที่สุดราย))	 กำหนด User ID ขึ้นต้นด้วย OCSC ตามด้วยเลข ๖ หลัก กำหนด Password ด้วยภาษาอังกฤษ หรือตัวเลขเท่านั้น กรอกข้อมูลส่วนบุคคลให้ถูกต้องตรงตามความเป็นจริง เมื่อกรอกข้อมูลครบถ้วนแล้วให้คลิกปุ่มส่งข้อมูล 	

ที่	OCSC Learning space	HRD e-Learning
ព	เมื่อลงทะเบียนเรียบร้อยแล้วให้กดเข้าสู่ระบบกรอกชื่อ ผู้ใช้และรหัสผ่าน จากนั้นกดเข้าสู่ระบบ	เมื่อลงทะเบียนเรียบร้อยแล้วให้กรอก User ID และ Password กด Login
د د	n n n n n n n n n n n n n n n n n n n	กดเลือกสมัครวิชาการแบนเนอร์
Ľ	จากนั้นกด Enrol Me เพื่อเข้ารับการอบรม Data Visualization Data Visualization Destroad / Course / wowerniteernitiese (Skil Development) / Weantifield (Digitar Skil) / Data Visualization / Error me in this course / Errorment or Enrolment options Pata Visualization Team of yinder (sea and sea and	จากนั้นเลือกวิชาและกดปุ่ม คลิกที่นี่ เพื่อสมัครอบรม เขณะแก่ดะ: ส่องเลิกอะ เขณะแก่ดะ: ส่องเลิกอะ เขณะแก่ดะ: ส่องเลิกอะ เคราะ 1.02 เอน Visualization เราะ 1.02 เอน Visualization เราะ 1.03 เอน Visualization 2 เราะ 1.03 เอน Visualization 2 (Isouri Visualization 2 (Is
6	ทำแบบทดสอบก่อนเรียน Data Visualization (seccord 1 My corres / Des Vesatates แบบทคลอมก่อนเรียน ชายนาคลอมก่อนเรียน ชายนาคลอมก่อนเรียน (single-correst of biological association of the biological association of th	คลิกปุ่มเข้าอบรม ศึกษาและปฏิบัติตามขั้นตอนและเงื่อนไข การอบรม

้ที่	OCSC Learning space	HRD e-Learning	
ମ	เข้าอบรม	INTERNAL INTERN	
ಸ	พิมพ์ใบประกาศ	พิมพ์ใบประกาศ	

ขั้นตอนการเข้าอบรมแหล่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง (e-Learning) : ทักษะด้านดิจิทัล "Banner PRD 4.0"

๑. Log in เข้า Intranet กปส.

113 PRD Intranet Login	x +	-	0		×
← → C ▲ Isidnearia	intranet.prd.go.th	04	ά .	Ă	
87. กรมประชาสัมพันธ์ วาชมาย 200					
	Login System Initranet unfurirumaestaliu/Manar hecharchanalused unfurirumaestaliu/Manar hecharchanalused				
	Atentãos glasentãos Benfaris				

๒. Click Banner PRD 4.0 ที่มุมล่างด้านขวา



๓. Click เลือกแหล่งการเรียนรู้

7,3 Intrane	anet Back Office Menu X (13) intranet prd.ga.th X (13) PRO 4.0 X +		-	0	×
$\leftrightarrow \rightarrow 0$	C 🛦 luidnowing intranet.prd.go.th/prd_4/index.php		4	4	1
	(PRD สำหน้าหลัก © ที่มา • ติการพัฒนาดิลิหัลของ กปส. • จิกระดาน ถาม - ตอบ 🗠 ประเมินทั	กษะดิจิทัล 🤇 ดีดต่อเรา			ĺ
	📢 ประกาศ แจ้งข้อมูล 📧 🎓 การพัฒน	าดีจีทัลของ กปส.			1
	เรื่องที่ต้องการแจ้งให้ทราบ แหล่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง E-Learning				
	- ແผนการทัลแนาทักษะล้านติจังก็สะดับองด์กรของกรบประชาสัมพันธ์ ประจำปี พ.ศ.2563 🍃 - ເວລສາຮກາรบรรยาย ເຮື່อง " กรอบธรรมาให้กาลข้อมูอภายในหน่วยงานกาลรัฐ (DGF : Data Academy 🍃	เกรด้านดีจี่หัดภาครัฐ Thailand Digital Government			
	Governance Framework) 🏷 • VDD การบรรยาย เรื่อง " กรอบธรรมาภิมาลข้อมูลภายในหน่วยงานภาครัฐ (DGF : Data	ออดด สำนักงาน ค.พ. 左			
	Governance Framework) 💶 • เอกสารการบรรยาย เรื่อง "ระบบบริหารจัดการข้อมูลขนาดไหญ่" (Big Data) 😓	งข้าราขการและมุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยน านักงาน ก.พ. ≽			
	 VD0 การบรรยาย เรื่อง "ระบบบริหารจัดการข่อมูลขนาดไหญ่" (Big Data) 😕 VD0 การบรรยาย เรื่อง "สิทธิประโยชน์สำหรับผู้เคยี่ยณอายาายการ" (2) 				
	 เอกสารการบรรยาย เรื่อง "สิทธิประโยชน์และสวัสสิการสำหรับผู้เกษียณ" สนุปข้อมูลเปรียนเทียนข้อแตกต่างในการรับบ้าหนึ่ง บำนาญของบำรายการและอูกจ้างประจำ 	8			

<u>สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม</u>

- การกำหนดตัวชี้วัด (KPI) : น.ส.ทัดดาว เสมมา โทร ๐๒ ๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๒๘
- ขั้นตอนการลงทะเบียน e-Learning : น.ส.อนิลทิตา กลิ่นหอม โทร ๐๒ ๖๑๘๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๒๙