

หลักสูตรอบรมตามแผนการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม (Learning & Development Roadmap) ของ กนอ. ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ 2566

รหัส หลักสูตร	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องพัฒนา	กรอบเนื้อหา	ความสำคัญ ของหลักสูตร	ความ จำเป็น เร่งด่วน	ข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน/ รูปแบบการ เรียนรู้/ การประสิทธิผล การเรียนรู้	กลุ่มเป้าหมาย									
						ลักษณะ ของกลุ่ม เป้าหมาย	นิคม/ท่าเรืออุตสาหกรรม				สำนักงานใหญ่				
							ผู้บริหาร		พนักงาน		ผู้บริหาร		พนักงาน		
							ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ		
11-12	9-10	7-8	5-6	11-12	9-10	7-8	5-6								
Development Theme : 1. Operational Excellence															
1001	1.1 หลักสูตรการบริหารจัดการนิคมฯ และท่าเรือฯ	1. อำนาจทางกฎหมายและการสั่งการทางกฎหมายของผู้อำนวยการนิคมฯ และท่าเรือฯ (กฎหมายปกครอง กฎหมายอาญา) 2. การอนุมัติ อนุญาต 2.1 การใช้ที่ดิน (พรบ. กนอ./ พรบ. โรงงาน) 2.2. การก่อสร้าง (พรบ. ควบคุมอาคาร/ พรบ. ชุดดินถมดิน) 2.3 การประกอบกิจการ (พรบ. โรงงาน / EIA) 2.4 พรบ. สาธารณสุข 3. สิทธิประโยชน์ กฎหมายระหว่างประเทศ	- เป็นพื้นฐานสำคัญที่จำเป็นต้องเรียนรู้ก่อนปฏิบัติงานที่นิคมฯ/ท่าเรือฯ - เป็นหลักสูตรบังคับสำหรับพนักงานใหม่ที่ปฏิบัติงานที่นิคมฯ - เป็นหลักสูตรบังคับสำหรับผู้	- มีความจำเป็นและเร่งด่วน โดยเฉพาะกับผู้ที่ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน	- เหมาะสมแก่การนำไปใช้ดำเนินการในปี 2566 - ควรมีการวิเคราะห์ กลุ่มเป้าหมายอย่างละเอียด - ควรกำหนดการพัฒนาแบบ 70/20/10 และควรมีการติดตามผลการพัฒนาหลังจากผ่านหลักสูตร	- เหมาะกับบุคลากรหลายกลุ่ม เช่น พนักงานใหม่ พนักงานที่มีความรู้ความชำนาญด้านเดียว กลุ่ม successor เป็นต้น - มีกลุ่มเป้าหมายจำนวนมาก		✓							
							✓	✓							
							✓	✓							

รหัส หลักสูตร	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องพัฒนา	กรอบเนื้อหา	ความสำคัญ ของหลักสูตร	ความ จำเป็น เร่งด่วน	ข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน/ รูปแบบการ เรียนรู้/ การประสิทธิผล การเรียนรู้	กลุ่มเป้าหมาย								
						ลักษณะ ของกลุ่ม เป้าหมาย	นิคม/ท่าเรืออุตสาหกรรม				สำนักงานใหญ่			
							ผู้บริหาร		พนักงาน		ผู้บริหาร		พนักงาน	
							ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ	
11-12	9-10	7-8	5-6	11-12	9-10	7-8	5-6							
	๑ และท่าเรือฯ สำหรับสำนักงาน ใหญ่	2. ทักษะเบื้องต้นในบทบาทหลัก 6 ประการ (อนุมัติอนุญาต/สิทธิประโยชน์/ การกำกับดูแลและความปลอดภัย/เมือง อุตสาหกรรมเชิงนิเวศ/การบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย/บัญชี การเงินและพัสดุ)	ทั้งหมดใน สำนักงานใหญ่ - เป็นหลักสูตร บังคับสำหรับ พนักงานใหม่ที่ ปฏิบัติงานที่ สำนักงานใหญ่ฯ		สามารถใช้เป็น ข้อมูลเพื่อปรับ แผนการพัฒนาในปี ต่อไปได้	สำนักงานใหญ่ และไม่เคยมี ประสบการณ์ ทำงานในนิคมฯ								
1003	1.3 Specific Functional Development	หลักสูตรเฉพาะทางเพื่อพัฒนาสมรรถนะ เฉพาะงาน (Functional Competency) ของแต่ละฝ่ายในสำนักงานใหญ่ อาทิเช่น	- มีความสำคัญ สำหรับผู้รับผิดชอบ โดยตรง - มีความสำคัญ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ ใน กนอ. ที่ต้อง ขยายผลและ เตรียมพร้อมสู่การ เป็นวิทยากรภายใน	- มีความ จำเป็นและ เร่งด่วน	- เหมาะสมแก่การ นำไปใช้ดำเนินการ ในปี 2566 - ควรมีการ วิเคราะห์ กลุ่มเป้าหมายอย่าง ละเอียด - ควรกำหนดการ พัฒนาแบบ	- มีความ เฉพาะเจาะจง สูงตาม Job Family						✓	✓	✓
		- บัญชีและการเงิน Update มาตรฐานทางบัญชีและการรายงานทาง การเงิน/ หลักเกณฑ์ภาษีอากรและเอกสาร ทางบัญชี/ รวมประเด็นภาษีที่เกี่ยวข้องและ มีผลกระทบต่อการทำงานของรัฐวิสาหกิจ/ การบัญชีเชิงสังคม										✓	✓	✓

รหัส หลักสูตร	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องพัฒนา	กรอบเนื้อหา	ความสำคัญ ของหลักสูตร	ความ จำเป็น เร่งด่วน	ข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน/ รูปแบบการ เรียนรู้/ การประสิทธิผล การเรียนรู้	กลุ่มเป้าหมาย								
						ลักษณะ ของกลุ่ม เป้าหมาย	นิคม/ท่าเรืออุตสาหกรรม				สำนักงานใหญ่			
							ผู้บริหาร		พนักงาน		ผู้บริหาร		พนักงาน	
							ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ	
11-12	9-10	7-8	5-6	11-12	9-10	7-8	5-6							
		- การบริหารพัสดุ e-Government Procurement : e-GP/ บทบาทของคณะกรรมการพัสดุ (จัดทำ TOR /ราคากลาง/จัดจ้าง/ตรวจรับ)			70/20/10 และควรมีการติดตามผลการพัฒนาหลังจากผ่านหลักสูตร โดยเฉพาะในระดับผลลัพธ์						✓	✓	✓	
		- บริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน CG& Risk Compliance/ Internal Control									✓	✓	✓	
		- เมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ Carbon Neutral, Carbon Credit									✓	✓	✓	
		- CSR แผนแม่บท CSR/ SROI									✓	✓	✓	
		- การตลาดและลูกค้าสัมพันธ์ การใช้ภาษาอังกฤษ (ฟัง พูด อ่าน เขียน) / การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การสร้างความ เชื่อมั่นแก่ลูกค้า/ การสร้างความสัมพันธ์ กับลูกค้า (CRM)									✓	✓	✓	
		- HR Professional หลักเกณฑ์ Enablers ในภาพรวมให้กับหน่วยงาน									✓	✓	✓	

รหัส หลักสูตร	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องพัฒนา	กรอบเนื้อหา	ความสำคัญ ของหลักสูตร	ความ จำเป็น เร่งด่วน	ข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน/ รูปแบบการ เรียนรู้/ การประสิทธิผล การเรียนรู้	กลุ่มเป้าหมาย								
						ลักษณะ ของกลุ่ม เป้าหมาย	นิคม/ท่าเรืออุตสาหกรรม				สำนักงานใหญ่			
							ผู้บริหาร		พนักงาน		ผู้บริหาร		พนักงาน	
							ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ	
11-12	9-10	7-8	5-6	11-12	9-10	7-8	5-6							
		Process Owner/ การพัฒนา ของ Line Manager และ HR Coordinator												
Development Theme : 2. People Excellence														
2001	2.1 Individual Career Development Plan (ICDP)	1.ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับ Career Management 2. หลักการวิเคราะห์หา Learning Need ของตนเอง 3. หลักการจัดทำ ICDP ของตนเอง 4. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ 70-20-10 Model 5. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับ Kirkpatrick Model 6. The Credit Score	- เป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์ด้าน HCM2 พัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาในการเสริมสร้างและยกระดับสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO3 ยกระดับการบริหารพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และ	- มีความจำเป็นและเร่งด่วน	- พิจารณาเพื่อนำไปใช้ดำเนินการในปี 2566 ได้ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งในโครงการจัดจ้างที่ปรึกษา	- ผู้บริหารและพนักงาน กนอ.		✓	✓	✓		✓	✓	✓

รหัส หลักสูตร	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องพัฒนา	กรอบเนื้อหา	ความสำคัญ ของหลักสูตร	ความ จำเป็น เร่งด่วน	ข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน/ รูปแบบการ เรียนรู้/ การประสิทธิผล การเรียนรู้	กลุ่มเป้าหมาย												
						ลักษณะ ของกลุ่ม เป้าหมาย	นิคม/ท่าเรืออุตสาหกรรม				สำนักงานใหญ่							
							ผู้บริหาร		พนักงาน		ผู้บริหาร		พนักงาน					
							ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ					
11-12	9-10	7-8	5-6	11-12	9-10	7-8	5-6											
			ดิจิทัล ใน เป้าประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับ Productivity Ratio															
2002	2.2 Career Accreditation Phase-1 (การทำ ผลงานที่แสดงให้เห็นถึงการพัฒนา งาน ชุดที่ 1)	1. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน 1.1 หลักการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน 1.2 การฝึกปฏิบัติการจัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะ 2. การพัฒนางานประจำด้วยการจัดการ ความรู้ (KM) 2.1 หลักการพัฒนางานประจำด้วยการ จัดการความรู้ (KM) 2.2 การฝึกปฏิบัติการจัดการความรู้เพื่อ พัฒนางานประจำ	- เป็นส่วนหนึ่งใน กลยุทธ์ด้าน HCM2 พัฒนาระบบการ เรียนรู้และพัฒนา ในการเสริมสร้าง และยกระดับ สมรรถนะของ บุคลากร ซึ่งสอดคล้อง กับวัตถุประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์ SO3 ยกระดับการ	- มีความ จำเป็นและ เร่งด่วน	- พิจารณาเพื่อ นำไปใช้ดำเนินการ ในปี 2566 ได้ เนื่องจากเป็นส่วน หนึ่งในโครงการจัด จ้างที่ปรึกษา	- ผู้บริหารและ พนักงาน กนอ.		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓
								✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓

รหัส หลักสูตร	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องพัฒนา	กรอบเนื้อหา	ความสำคัญ ของหลักสูตร	ความ จำเป็น เร่งด่วน	ข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน/ รูปแบบการ เรียนรู้/ การประสิทธิผล การเรียนรู้	กลุ่มเป้าหมาย								
						ลักษณะ ของกลุ่ม เป้าหมาย	นิคม/ท่าเรืออุตสาหกรรม				สำนักงานใหญ่			
							ผู้บริหาร		พนักงาน		ผู้บริหาร		พนักงาน	
							ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ	
							11-12	9-10	7-8	5-6	11-12	9-10	7-8	5-6
		3. การพัฒนางานประจำด้วยการวิจัย 3.1 หลักการพัฒนางานประจำด้วยการวิจัย 3.2 ความรู้เบื้องต้นที่จำเป็นต้องใช้สำหรับการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ 3.3 การฝึกปฏิบัติการออกแบบการวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ	บริหารพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และดิจิทัล ในเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์เกี่ยวกับ Productivity Ratio				✓	✓	✓		✓	✓	✓	
2003	2.3 The Customer Champion (Integrated	1. Growth Mindset / Mind for Sustainability 2. Active Listening 3. Expectation Violation Theory 4. Communication Strategy	- มีความสำคัญสำหรับผู้รับผิดชอบและเกี่ยวข้องโดยตรง - มีความสำคัญสำหรับผู้เตรียม	- มีความจำเป็นและเร่งด่วน	- ควรมีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายอย่างละเอียด - ควรกำหนดการพัฒนาแบบ	- เหมาะสำหรับผู้ที่ต้องเผชิญความขัดแย้งหรือรับมือกับ Stakeholder		✓	✓	✓		✓	✓	✓

รหัส หลักสูตร	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องพัฒนา	กรอบเนื้อหา	ความสำคัญ ของหลักสูตร	ความ จำเป็น เร่งด่วน	ข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน/ รูปแบบการ เรียนรู้/ การประสิทธิผล การเรียนรู้	กลุ่มเป้าหมาย								
						ลักษณะ ของกลุ่ม เป้าหมาย	นิคม/ท่าเรืออุตสาหกรรม				สำนักงานใหญ่			
							ผู้บริหาร		พนักงาน		ผู้บริหาร		พนักงาน	
							ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ	
11-12	9-10	7-8	5-6	11-12	9-10	7-8	5-6							
	Interpersonal Skills)	5. Do It Right First Time Concept 6. Basic GROW Model 7. Conflict Management **เหมาะสำหรับผู้ที่ต้องเผชิญความขัดแย้ง หรือ รับมือกับ Stakeholder	ตัวขึ้นเป็นผู้บริหาร ในนิคมฯ		70/20/10 และควรมีการติดตามผลการพัฒนาหลังจากผ่านหลักสูตร โดยเฉพาะในระดับพฤติกรรม หรือ ผลลัพธ์ - เลือกพิจารณาเพื่อนำไปใช้ดำเนินการในปี 2566 หรือสามารถใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับแผนการพัฒนาในปีต่อไปได้									
2004	2.4 I-EA-T Academy (Train the	1. 6Cs Facilitation Model 2. TAPS model	- มีความสำคัญสำหรับผู้รับผิดชอบโดยตรง	- มีความจำเป็นและเร่งด่วน	- เหมาะสมแก่การนำไปใช้ดำเนินการในปี 2566	- มีความเฉพาะเจาะจงสูง	✓	✓			✓	✓		

รหัส หลักสูตร	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องพัฒนา	กรอบเนื้อหา	ความสำคัญ ของหลักสูตร	ความ จำเป็น เร่งด่วน	ข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน/ รูปแบบการ เรียนรู้/ การประสิทธิผล การเรียนรู้	กลุ่มเป้าหมาย									
						ลักษณะ ของกลุ่ม เป้าหมาย	นิคม/ท่าเรืออุตสาหกรรม				สำนักงานใหญ่				
							ผู้บริหาร		พนักงาน		ผู้บริหาร		พนักงาน		
							ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ		
11-12	9-10	7-8	5-6	11-12	9-10	7-8	5-6								
	Professional Trainer)	3. Train the Professional Trainer in Practice 4. Action Plan for Moving Forward 5. The Follow Up Session **เหมาะสำหรับผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน พัฒนาให้กลายเป็นวิทยากรภายในของ กนอ. ในเรื่องมีความเฉพาะทางของ กนอ. เท่านั้น	- มีความสำคัญสำหรับผู้เชี่ยวชาญใน กนอ. ที่ต้องขยายผลและเตรียมพร้อมสู่การเป็นวิทยากรภายใน		- ควรมีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายอย่างละเอียด - ควรกำหนดการพัฒนาแบบ 70/20/10 และควรมีการติดตามผลการพัฒนาหลังจากผ่านหลักสูตร โดยเฉพาะในระดับผลลัพธ์	- เหมาะสำหรับผู้ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านพัฒนาให้กลายเป็นวิทยากรภายในของ กนอ. ในเรื่องมีความเฉพาะทางของ กนอ. เท่านั้น									
Development Theme : 3. Thinking Ability															
3001	3.1 Vision Clarification	1. วิสัยทัศน์และการวัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์	- สอดรับกับแผนบริหารงานของผู้ว่าการ กนอ.	- มีความจำเป็นและเร่งด่วน	- เหมาะสมแก่การนำไปใช้ดำเนินการในปี 2566	- ผู้บริหารระดับ 11-12	✓					✓			

รหัส หลักสูตร	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องพัฒนา	กรอบเนื้อหา	ความสำคัญ ของหลักสูตร	ความ จำเป็น เร่งด่วน	ข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน/ รูปแบบการ เรียนรู้/ การประสิทธิผล การเรียนรู้	กลุ่มเป้าหมาย									
						ลักษณะ ของกลุ่ม เป้าหมาย	นิคม/ท่าเรืออุตสาหกรรม				สำนักงานใหญ่				
							ผู้บริหาร		พนักงาน		ผู้บริหาร		พนักงาน		
							ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ		
11-12	9-10	7-8	5-6	11-12	9-10	7-8	5-6								
	and Strategic Thinking	2. การวิเคราะห์และจัดทำแผนที่ ยุทธศาสตร์ 3. งานกลยุทธ์ในบริบทของ กนอ. และ แนวทางการมอบหมายกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	ปีงบประมาณ 2566 ในการ พัฒนาทรัพยากร บุคคล เพื่อรองรับ เทคโนโลยี นวัตกรรม และ โอกาสใหม่ ๆ ภายใต้โครงการ ประเมิน 360 องศาสำหรับกลุ่ม ผู้บริหารระดับ 9- 12 ของ กนอ.		- ไม่ควรจัดเป็น ลักษณะ Online - ควรมีการประเมิน ประสิทธิผลการ เรียนรู้ซ้ำหลังการ พัฒนา - การกำหนดเวลา การพัฒนาที่เพิ่ม โอกาสการมีส่วน ร่วมจากผู้บริหาร										
3002	3.2 Systematic Thinking and Strategic into Action	ส่วนที่ 1 ภาพรวมการคิดเชิงกลยุทธ์ ส่วนที่ 2 พื้นฐานสำคัญ ในการคิดเชิงกล ยุทธ์ ส่วนที่ 3 แนวคิด หลักการ และ กระบวนการในการคิดเชิงกลยุทธ์ ส่วนที่ 4 การเริ่มต้นคิดเชิงกลยุทธ์			- ควรมีการ วิเคราะห์ กลุ่มเป้าหมายอย่าง ละเอียด - เลือกพิจารณาเพื่อ นำไปใช้ดำเนินการ		✓				✓				

รหัส หลักสูตร	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องพัฒนา	กรอบเนื้อหา	ความสำคัญ ของหลักสูตร	ความ จำเป็น เร่งด่วน	ข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน/ รูปแบบการ เรียนรู้/ การประสิทธิผล การเรียนรู้	กลุ่มเป้าหมาย									
						ลักษณะ ของกลุ่ม เป้าหมาย	นิคม/ท่าเรืออุตสาหกรรม				สำนักงานใหญ่				
							ผู้บริหาร		พนักงาน		ผู้บริหาร		พนักงาน		
							ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ		
11-12	9-10	7-8	5-6	11-12	9-10	7-8	5-6								
		ส่วนที่ 5 ตรรกะเชิงกลยุทธ์ ขั้นต้น ส่วนที่ 6 ตรรกะเชิงกลยุทธ์ ขั้นสูง			ในปี 2566 หรือ สามารถใช้เป็น ข้อมูลเพื่อปรับ แผนการพัฒนาในปี ต่อไปได้	ผู้บริหารระดับ 9 - 10									
3003	3.3 Design Thinking for Innovation	1. Introduction to Design Thinking Concepts 2. Empathize and Define 3. Ideation and Prototype 4. Design Sprint and Agile Mindset 5. Field Visit	- สอดรับกับ วัตถุประสงค์เชิง ยุทธศาสตร์ SO3 ยกระดับการ บริหารพัฒนา องค์กรด้วย เทคโนโลยี นวัตกรรม และ ดิจิทัล	- มีความ จำเป็น มี ความเร่งด่วน ปานกลาง	- ควรมีการ วิเคราะห์ กลุ่มเป้าหมายอย่าง ละเอียด และควรมี ตัวแทนจากทุก หน่วยงานที่เข้ามา มีส่วนร่วมเพื่อนำไป ปรับใช้ เช่น การทำ Process Innovation ในงาน	- พนักงานที่ เกี่ยวข้องกับ งานนวัตกรรม			✓	✓				✓	✓

รหัส หลักสูตร	หลักสูตร/หัวข้อ ที่ต้องพัฒนา	กรอบเนื้อหา	ความสำคัญ ของหลักสูตร	ความ จำเป็น เร่งด่วน	ข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน/ รูปแบบการ เรียนรู้/ การประสิทธิผล การเรียนรู้	กลุ่มเป้าหมาย								
						ลักษณะ ของกลุ่ม เป้าหมาย	นิคม/ท่าเรืออุตสาหกรรม				สำนักงานใหญ่			
							ผู้บริหาร		พนักงาน		ผู้บริหาร		พนักงาน	
							ระดับ		ระดับ		ระดับ		ระดับ	
11-12	9-10	7-8	5-6	11-12	9-10	7-8	5-6							
4002	4.2 The Value Added of Digital Transformation and Application	<p>1. Digitalization, Digitalization Process and Digital Transformation</p> <p>2. แนวทางการทำ Digital Transformation</p> <p>2.1 การกำหนดจุดประสงค์</p> <p>2.2 การกำหนดและเรียนรู้เทคโนโลยีที่จะนำมาใช้</p> <p>2.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับการทำ Digital Transformation</p> <p>3. แนวทางการทำ Digitalization Process ในหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● การเข้าถึงข้อมูลและเอกสารอย่างรวดเร็ว ทุกที่และทุกเวลา (Real time anywhere) 	- สอดรับกับวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ SO3 ยกระดับการบริหารพัฒนาองค์กรด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรม และดิจิทัล	- มีความจำเป็นและเร่งด่วน	<p>- ควรมีการวิเคราะห์กลุ่มเป้าหมายอย่างละเอียด และควรมีตัวแทนจากทุกหน่วยงานที่เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อนำไปปรับใช้ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในงานด้วยดิจิทัล</p> <p>- ประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงด้านงานดิจิทัล</p> <p>- ควรกำหนดการพัฒนาแบบ 70/20/10 และควรมีการติดตามผลการ</p>	- พนักงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับใช้ดิจิทัลในงาน		✓	✓	✓		✓	✓	✓

