



กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ระยะกลาง ปี 2566 - 2570



จัดทำโดย
สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล
www.dsd.go.th/disda

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| สารบัญ | ก |
| บทสรุปสำหรับผู้บริหาร | ค |
| ส่วนที่ 1 บทนำ | |
| 1.1 ความเป็นมาของการทำกรอบแนวทางพัฒนาบุคลากรดิจิทัล | 7 |
| 1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำกรอบแนวทางพัฒนาบุคลากรดิจิทัล | 8 |
| 1.3 ขอบเขตการจัดทำกรอบแนวทางพัฒนาบุคลากรดิจิทัล | 8 |
| 1.4 นิยามระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร | 8 |
| 1.5 บริบทของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล | 9 |
| - ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา ค่านิยม | 9 |
| - การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล | 11 |
| - การวิเคราะห์ทางเลือกยุทธศาสตร์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล | 21 |
| ส่วนที่ 2 บริบทของอุตสาหกรรมดิจิทัลของประเทศไทย | 23 |
| 2.1 ทิศทางของอุตสาหกรรมดิจิทัลในอนาคต | 24 |
| 2.2 พลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัล | 27 |
| 2.3 กำลังแรงงานดิจิทัลของประเทศไทย | 29 |
| 2.4 แนวโน้มการจ้างงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล | 37 |
| ส่วนที่ 3 การทบทวนนโยบาย และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี | 38 |
| 3.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) | 40 |
| 3.2 แผนการปฏิรูปประเทศไทย | 41 |
| 3.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 | 43 |
| 3.4 แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) | 44 |
| 3.5 (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570 | 45 |
| 3.6 (ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาค พ.ศ. 2566-2570 | 46 |
| 3.7 (ร่าง) แผนปฏิบัติราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 | 49 |

สารบัญ(ต่อ)

| เรื่อง | หน้า |
|---|------|
| ส่วนที่ 4 | |
| กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 | 50 |
| 4.1 กรอบการจัดกลุ่มระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร | 50 |
| 4.2 การสังเคราะห์แผนผังตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล | 52 |
| 4.3 การประมาณการความต้องการกำลังแรงงานด้านดิจิทัล ปี 2565 - 2570 | 56 |
| 4.4 กระบวนพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | 62 |
| 4.5 หลักสูตรด้านดิจิทัลเพื่อใช้ในพัฒนาบุคลากรดิจิทัล | 63 |
| 4.6 (ร่าง)แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล | 70 |
| 4.7 (ร่าง) แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ. 2565 – 2570) | 76 |
| ส่วนที่ 5 | |
| กลไกการขับเคลื่อนพัฒนาบุคลากรดิจิทัลของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล | 88 |
| 5.1 การขับเคลื่อนด้วยกิจกรรม/โครงการระยะสั้น (ปีงบประมาณ พ.ศ.2566) | 88 |
| - โครงการ ยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม | |
| 5.2 การขับเคลื่อนด้วยกิจกรรม/โครงการระยะกลาง (พ.ศ.2566 - 2570) | 88 |
| - ร่างแผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพ ในอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ. 2565 - 2570) | |
| 5.3 การขับเคลื่อนภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย | 88 |
| 5.4 การขับเคลื่อนด้วยการบูรณาการการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ ในการดำเนินงาน | 89 |
| ส่วนที่ 6 | |
| สรุปแนวทางแผนปฏิบัติการที่จะดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล | 91 |

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล พ.ศ.2566 – 2570 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ถูกกำหนดไว้ในกรอบตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้ในการเชื่อมโยงแผนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับแนวนโยบายการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ปี 2566 – 2570 โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านกำลังแรงงาน และพัฒนากำลังคนทุกสาขาอาชีพ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้พร้อมสู่ยุคสังคมเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ตอบสนองนโยบายดังกล่าวโดยจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงาน และแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาชาติ 20 ปี เน้นเป้าหมายในการพัฒนาแรงงานจาก Man Power ไปสู่พลังปัญญาหรือ Brain Power โดยมีกลไกประชารัฐเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาความพร้อมด้านทักษะด้านแรงงานให้มีฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีความรู้ความสามารถ เป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัล ตลอดจนเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานให้มีทักษะการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล ซึ่งจะเป็นการช่วยสร้างเศรษฐกิจของประเทศและนำไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต ในการดำเนินการขับเคลื่อนพลวัตของภาครัฐจะต้องสอดคล้องและบูรณาการในภาพรวมของประเทศโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นพื้นฐานสำคัญ ขณะเดียวกันประเทศจะต้องมียุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ก้าวทันกับประเทศเพื่อนบ้านและโลก การกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และแผนดำเนินงานจึงต้องมีการสอดคล้องกัน เพื่อให้การพัฒนาประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสัมฤทธิ์ผล

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (Digital Skill Development Academy : DiSDA) เป็นหน่วยงานส่วนกลางในสังกัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจด้านการสร้างและพัฒนาบุคลากรทั้งภาครัฐ เอกชน และแรงงานให้ใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพด้วยการเชื่อมโยงพัฒนากำลังคนดิจิทัล ด้านการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานภายนอก วิทยาลัยฯ พันธกิจ ปรัชญา และ ค่านิยมร่วม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ของสถาบัน 4 ด้าน ได้แก่ 1) Digital Connected สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากর্মพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นหน่วยงานฝึกอบรมด้านดิจิทัล 2) Training synergy เชื่อมโยงการพัฒนาแรงงานดิจิทัลกับหน่วยงานระดับประเทศ 3) กพร.ปช. Digital พัฒนาการฝึกอบรมด้านดิจิทัลร่วมกับองค์กรเครือข่ายทั้งภาครัฐ เอกชน สมาคม ชมรม องค์กรอิสระต่าง ๆ ระดับประเทศ 4) DSD – digital training กำหนดระบบและรูปแบบการฝึกอบรมด้านดิจิทัลของกรม และเสนอแนวทางตามแผนงานโครงการประจำปี

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลได้นำเสนอแผนการดำเนินงานจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนากำลังคน เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลต่ออธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ 9 กันยายน ๒๕๖๕ โดยการศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจดิจิทัลประกอบด้วย ข้อมูลรายละเอียดของพระราชบัญญัติการพัฒนา ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อมูล ความหมายของเศรษฐกิจดิจิทัลจากสำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ธนาคารแห่งประเทศไทย และเชื่อมโยงผังตำแหน่งงานกับกิจกรรมเศรษฐกิจดิจิทัล เป็นการสรุปความหมายของเศรษฐกิจดิจิทัลที่จะเป็นขอบเขตหลักในการดำเนินการ โดยเลือกยึดหลักนิยามตามพระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2560 ซึ่งมีความครอบคลุมระบบเศรษฐกิจ ทั้งระบบและมีความทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันมากที่สุด ส่วนข้อมูลกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ที่จะนำมาเป็นหลักในการเชื่อมโยงกับตำแหน่งงานยึดกิจกรรมทางเศรษฐกิจตามสำนักเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม เนื่องจากประกอบด้วยกลุ่มกิจกรรมที่มาจากความต้องการด้านดิจิทัลของฐานธุรกิจซึ่งเกิดจากความต้องการของรัฐบาล ธุรกิจ และผู้บริโภค และกลุ่มกิจกรรมเศรษฐกิจดิจิทัลจากทรัพยากรและ จุดแข็งของประเทศไทยซึ่งเกิดจากศักยภาพในการพัฒนาเป็นอุตสาหกรรมใหม่ได้

การจัดกลุ่มระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร

กรอบการจัดกลุ่มระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร มี 4 ระดับ ได้แก่ 1) ทักษะดิจิทัลระดับสูง(Advance Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ตรงกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น 2) ทักษะดิจิทัลระดับกลาง(Intermediate Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นที่มีใช้อุตสาหกรรมดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม 3) ทักษะดิจิทัลระดับต้น(Basic Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปใช้ในการทำงาน การประกอบอาชีพ หรือการประกอบธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ทักษะดิจิทัลระดับพื้นฐาน(Fundamental skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน

แนวทางพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

แนวทางพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เริ่มจากการวิเคราะห์แผนผังตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล แล้วทำการประมาณการจำนวนแรงงานปัจจุบัน และ คาดการณ์จำนวนความต้องการแรงงานเพื่อนำไปจัดทำแผนพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมดิจิทัล เสนอคณะกรรมการบริหารสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล เมื่อได้รับความเห็นชอบ จึงนำเข้าเป็นข้อมูลประกอบคำขอประมาณประจำปี จากสำนักงบประมาณ หรือหน่วยงานอื่นที่จะสนับสนุนงบประมาณ

กระบวนการในพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

กระบวนการในพัฒนาบุคลากรดิจิทัล เริ่มต้นจากการจัดกลุ่มระดับทักษะของบุคลากรเป็น 4 ระดับ ได้แก่ 1) ทักษะดิจิทัลระดับสูง(Advance Skills) 2) ทักษะดิจิทัลระดับกลาง(Intermediate Skills) 3) ทักษะดิจิทัลระดับต้น(Basic Skills) และ 4) ทักษะดิจิทัลระดับพื้นฐาน(Fundamental skills) โดยแนวทางพัฒนาบุคลากรดิจิทัล แรงงานทักษะระดับสูง แรงงานทักษะระดับกลาง และแรงงานทักษะระดับต้น จะมีศึกษา/วิเคราะห์มาตรฐานระดับโลก มาตรฐานผลิตภัณฑ์และวิธีการทดสอบ เช่น Microsoft ICDL IC3 Digital Literacy Certification เพื่อประกอบการพิจารณาทำการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล และพัฒนาระบบการทดสอบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่ไปกับ สร้างหลักสูตรที่ครอบคลุมและตรงความต้องการของ ภาคอุตสาหกรรมดิจิทัล ร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย และจัดฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบหลักจะเป็นสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล และสถาบันเฉพาะทาง ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติและหุ่นยนต์ สถาบันพัฒนาบุคลากร

สาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคคาทรอนิกส์ ร่วมกันพัฒนาแรงงานสมรรถนะสูงในอุตสาหกรรมดิจิทัล พัฒนาแรงงานในภาคอุตสาหกรรมอื่นด้วยดิจิทัล พัฒนาสมรรถนะการทำงานของแรงงาน/แรงงานใหม่/ผู้ประกอบการ

แต่ในเฉพาะการพัฒนากลุ่มแรงงานทักษะระดับต้น จะมีการสร้างหลักสูตรที่ตรงความต้องการกลุ่มเป้าหมาย/ผู้ประกอบการในพื้นที่ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการในภาพรวมจะเป็นหน่วยฝึกอบรมในสังกัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนภูมิภาค

ในส่วนการพัฒนากลุ่มแรงงานทักษะระดับพื้นฐาน ทางสถาบันฯ จะใช้การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนไทย พัฒนาสื่อ ด้านดิจิทัลและทักษะแห่งอนาคต (รูปแบบ Micro-learning) ร่วมพัฒนาระบบนิเวศกับหน่วยงานเครือข่าย จัดฝึกอบรม ผ่านระบบ DSD Online Training

กลไกการขับเคลื่อนพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

เพื่อให้การดำเนินงานตามกรอบแนวทางพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลเป็นหน่วยงานในการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้น มีกลไกการขับเคลื่อนพัฒนาบุคลากรดิจิทัลของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ที่ประกอบด้วย

1. การขับเคลื่อนด้วยกิจกรรม/โครงการระยะสั้น (ปีงบประมาณ พ.ศ.2566)

ได้แก่โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม จำนวน 3,360,000 บาท เป้าหมายที่ได้รับจัดสรร จำนวน 1,200 คน ดำเนินการ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล และสถาบัน/สำนักงานที่อยู่ในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค การกระจายเป้าหมายและงบประมาณใช้เกณฑ์การแบ่งตามร่างกรอบแผนพัฒนาภาค พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กองยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน

2. การขับเคลื่อนด้วยกิจกรรม/โครงการระยะกลาง (พ.ศ.2566 – 2570)

พิจารณาจากกิจกรรม/โครงการตามที่ระบุใน (ร่าง) แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ. 2565 ถึง 2570) จำนวน 31 โครงการ เพื่อรองรับความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มดังกล่าว จำนวน 787,135 คน เพื่อให้กำลังแรงงานในอุตสาหกรรมได้รับการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมเติมเต็มทักษะฝีมืออย่างทั่วถึง จึงได้กำหนดแผนงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนของแรงงานใหม่ และการยกระดับฝีมือของแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลขึ้นรองรับเป้าหมายดังกล่าว เฉลี่ยปีละ 157,427 คน รวมถึงแผนงานด้านการทดสอบและรับรองทักษะฝีมือของแรงงานอีกเฉลี่ยปีละ 5,000 คน ได้แก่

แผนงานที่ 1 การผลิตและพัฒนาแรงงานใหม่ (New-Skilling & Re-Skilling)

แผนงานที่ 2 การยกระดับฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรม (Up-Skilling)

แผนงานที่ 3 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองทักษะฝีมือแรงงาน (Skill Certification)

3. การขับเคลื่อนภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ซึ่งมีกรอบความร่วมมือในภาพรวม ดังนี้

1. ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน

2. ร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีด้านดิจิทัลให้แก่ วิทยากรต้นแบบ เพื่อเป็นวิทยากรในการขยายผลการฝึกให้แก่แรงงาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแผนและงบประมาณการฝึกอบรมที่ได้ตกลงร่วมกันตามภารกิจที่เหมาะสม

3. ร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมด้านดิจิทัลให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

4. ร่วมกันจัดทำสื่อวิดีโอออนไลน์ การพัฒนาฝีมือแรงงานด้านดิจิทัลแบบออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์ม DSD Online Training และออกคู่มือให้แก่มือผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน

5. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานส่งเสริมและให้คำแนะนำ ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการในสาขาอาชีพตามความต้องการ และได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕๑.๖ ร่วมกันบูรณาการการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้แก่ วิทยากร บุคลากรเครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

6. ร่วมกันประชาสัมพันธ์และติดตามผลการดำเนินงานและดำเนินการในกิจกรรมอื่น ๆ

4. การขับเคลื่อนด้วยการบูรณาการและการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ การทำงานร่วมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะความชำนาญด้านดิจิทัล ทั้งภาครัฐและเอกชน สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลวางแนวทางบูรณาการการทำงานร่วมกันในลักษณะที่เป็นภาคีเครือข่าย เพื่อให้กลไกต่างๆ สามารถทำงานได้อย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ กำหนดเจ้าภาพรับผิดชอบในแต่ละภารกิจ มีการทำงานร่วมกันหรือเชื่อมโยงกัน เพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า ลดภารกิจที่ทับซ้อน/ซ้ำซ้อน และนำข้อมูลที่แต่ละฝ่ายมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ จะช่วยให้บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด ลดต้นทุนการดำเนินงาน อำนวยความสะดวก เพิ่มความรวดเร็ว แนวทางการดำเนินงาน ได้แก่

1. การเชื่อมโยงเว็บไซต์ ระหว่าง ผู้ให้บริการระบบ e-Learning กับระบบ DSD Online Training เพื่อให้มีเนื้อหาการเรียนรู้ (Content) บน DSD Online Training เพิ่มขึ้น

2. วางแผนการจัดทำค่าของงบประมาณเพื่อจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมด้านดิจิทัล Digital workforce center

3. วางแผนการจัดทำค่าของงบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อดำเนินพัฒนาบุคลากรดิจิทัล เช่น กองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

4. วางแผนดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการสนับสนุนพัฒนาบุคลากรดิจิทัล โดยบูรณาการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก

สรุปแนวทางแผนปฏิบัติราชการที่จะดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ได้จัดทำแผนการดำเนินงานแยกตามยุทธศาสตร์ ของสถาบัน 4 ด้าน ได้แก่

- 1) Digital Connected จำนวน 4 โครงการ เป้าหมายแรงงานที่จะได้รับการพัฒนา 690 คน
- 2) Training synergy จำนวน 4 โครงการ เป้าหมายแรงงานที่จะได้รับการพัฒนา 43,617 คน
- 3) กพร.ปช. Digital จำนวน 2 โครงการ เป้าหมายแรงงานที่จะได้รับการพัฒนา 767,918 คน
- 4) DSD – digital training จำนวน 4 โครงการ เป้าหมายแรงงานที่จะได้รับการพัฒนา 43,000 คน

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาของการทำกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

การจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัล พ.ศ.2566 – 2570 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ถูกกำหนดไว้ในกรอบตัวชี้วัดการประเมินการปฏิบัติราชการของส่วนราชการระดับหน่วยงานภายในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556 โดยมีเป้าหมายเพื่อใช้ในการเชื่อมโยงแผนการพัฒนาบุคลากรดิจิทัลให้สอดคล้องกับแนวนโยบายการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ปี 2566 – 2570 โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านกำลังแรงงาน และพัฒนากำลังคนทุกสาขาอาชีพ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้พร้อมสู่ยุคสังคมเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ตอบสนองนโยบายดังกล่าว โดยจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงาน และแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เน้นเป้าหมายในการพัฒนาแรงงานจาก Man Power ไปสู่พลังปัญญาหรือ Brain Power โดยมีกลไกภาครัฐเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาความพร้อมด้านทักษะด้านแรงงานให้มีฝีมือ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีความรู้ความสามารถ เป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัล ตลอดจนเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานให้มีทักษะการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล ซึ่งจะเป็นการช่วยสร้างเศรษฐกิจของประเทศและนำไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต ในการดำเนินการขับเคลื่อนพลวัตของภาครัฐจะต้องสอดคล้อง และบูรณาการในภาพรวมของประเทศโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นพื้นฐานสำคัญ ขณะเดียวกันประเทศจะต้องมียุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ก้าวทันกับประเทศเพื่อนบ้านและโลก การกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และแผนดำเนินงานจึงต้องมีการสอดคล้องกัน เพื่อให้การพัฒนาประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสัมฤทธิ์ผล

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (Digital Skill Development Academy : DiSDA) เป็นหน่วยงานส่วนกลางในสังกัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจด้านการสร้างและพัฒนาบุคลากรทั้งภาครัฐ เอกชน และแรงงานให้ใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพด้วยการเชื่อมโยงพัฒนากำลังคนดิจิทัล ด้านการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานภายนอก วิทยาลัยฯ พันธกิจ ปรัชญา และ ค่านิยมร่วม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ของสถาบัน 4 ด้าน ได้แก่ 1) **Digital Connected** สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้เป็นหน่วยงานฝึกอบรมด้านดิจิทัล 2) **Training synergy** เชื่อมโยงการพัฒนาแรงงานดิจิทัลกับหน่วยงานระดับประเทศ 3) **กพร.ปช. Digital** พัฒนาการฝึกอบรมด้านดิจิทัลร่วมกับองค์กรเครือข่ายทั้งภาครัฐ เอกชน สมาคม ชมรม องค์กรอิสระต่าง ๆ ระดับประเทศ 4) **DSD – digital training** กำหนดระบบและรูปแบบการฝึกอบรมด้านดิจิทัลของกรม และเสนอแนวทางตามแผนงานโครงการประจำปี

1.2 วัตถุประสงค์ของการจัดทำกรอบแนวทางพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

เพื่อเป็นแนวทางในพัฒนาบุคลากรดิจิทัล และใช้ในการเชื่อมโยงแผนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับแนวนโยบายการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ปี 2566 – 2570

1.3 ขอบเขตการจัดทำกรอบแนวทางพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

การจัดทำกรอบแนวทางพัฒนาบุคลากรดิจิทัลฉบับนี้ ครอบคลุมถึงการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงานที่สำคัญด้านพัฒนาบุคลากรดิจิทัล มีเนื้อหาและลักษณะการดำเนินงานในลักษณะความร่วมมือของหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ในรูปแบบคู่ขนานภายใต้ภารกิจดังต่อไปนี้

- 1) การจัดกลุ่มระดับความสามารถด้านดิจิทัลของแรงงาน
- 2) การสังเคราะห์แผนผังตำแหน่งงาน
- 3) การประมาณการความต้องการกำลังแรงงานด้านดิจิทัล ปี 2565 – 2570
- 4) การกำหนดกระบวนการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน
- 5) การขับเคลื่อนพัฒนาบุคลากรดิจิทัลของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

1.4 นิยามระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร


กรอบการจัดกลุ่มระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร มี 4 ระดับ ได้แก่

- 1) ทักษะดิจิทัลระดับสูง(Advance Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ตรงกับตำแหน่งงานสอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น
- 2) ทักษะดิจิทัลระดับกลาง(Intermediate Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นที่มีใช้อุตสาหกรรมดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม
- 3) ทักษะดิจิทัลระดับต้น(Basic Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปใช้ในการทำงานการประกอบอาชีพ หรือการประกอบธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ทักษะดิจิทัลระดับพื้นฐาน(Fundamental skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน



**ทักษะดิจิทัลระดับพื้นฐาน
(FUNDAMENTAL SKILLS)**
ทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน

1




**ทักษะดิจิทัล ระดับต้น
(BASIC SKILLS)**
ทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปใช้ในการทำงาน การประกอบอาชีพ หรือการประกอบธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2



**ทักษะดิจิทัล ระดับกลาง
(INTERMEDIATE SKILLS)**
ทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นที่มีใช้ อุตสาหกรรมดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม

3



**ทักษะดิจิทัลระดับสูง
(ADVANCE SKILLS)**
ทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ตรงกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น

4

1.5 บริบทของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา ค่านิยม

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล (Digital Skill Development Academy : DISDA) เป็นหน่วยงานส่วนกลางในสังกัดของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน มีภารกิจด้านการสร้างและพัฒนาบุคลากรทั้งภาครัฐ เอกชน และแรงงานให้ใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพด้วยการเชื่อมโยงพัฒนากำลังคนดิจิทัล ด้านการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และฐานข้อมูลของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานภายนอก



อักษร ดี ตัวแรก ออกแบบให้แฝงด้วยรูปสัญลักษณ์ และประกายสีสลับคล้ายเพชรบนตัวอักษร มีความหมายแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งและโดดเด่นด้านดิจิทัลของหน่วยงาน



อักษร ไอ ตัวที่สอง ออกแบบรูปสัญลักษณ์คล้ายกับต้นไม้ มีการเชื่อมโยงโครงข่ายดิจิทัล (Digital Tree) สื่อความหมายถึงการแตกแขนง และ ถ่ายทอดความรู้ด้านดิจิทัลให้กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น รวมถึงสื่อถึงการเชื่อมโยงเครือข่ายการประสานงาน และยังสื่อให้เห็นว่าเป็นหน่วยงานที่มีความยั่งยืน และเป็นหน่วยงานหลักด้านดิจิทัลเช่นไม้ยืนต้น

วงกลมสีต่าง ๆ บน Digital Tree สื่อถึงความหมายของบุคคลหรือหน่วยงานที่มารับบริการจากหน่วยงาน

หน้าที่และอำนาจของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

1. ศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผล และจัดทำข้อเสนอด้านนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์ และงบประมาณ การพัฒนากำลังคน ด้านดิจิทัล เสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา
2. ศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล เสนอให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงานพิจารณา
3. เชื่อมโยงการพัฒนากำลังคนดิจิทัล ด้านการฝึกอบรม ด้านการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และด้านฐานข้อมูล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานกับหน่วยงานภายนอก
4. ส่งเสริมการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานและการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านดิจิทัล
5. จัดฝึกอบรมบุคลากร วิทยากร และกำลังคนในด้านดิจิทัล
6. ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติในสาขาที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัล
7. จัดทำแผนปฏิบัติการ แผนงบประมาณ และแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน



วิสัยทัศน์

เป็นหน่วยงานหลักของกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงานในการสร้างแรงงานไทยให้เป็น
แรงงานดิจิทัลเพื่อความก้าวหน้าและเติบโต
อย่างยั่งยืน

ค่านิยมร่วม "CANDO"

- C = Collaborate ประสานความร่วมมือ
- A = Agile Mindset ความคล่องตัว ยืดหยุ่น ทำงานเป็นทีม
- N = New Idea กล้าสร้างนวัตกรรมใหม่
- D = Digital & Data driven ขับเคลื่อนด้วยดิจิทัลและข้อมูล
- O = Outstanding มีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะทาง

ปรัชญา

ก้าวทันเทคโนโลยี สู่การพัฒนาศักยภาพแรงงานด้านดิจิทัลทุกระดับ

พันธกิจ

1. บูรณาการเชื่อมโยงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ
กำลังแรงงานไทยให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนา
ประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ และเป้าหมายการ
พัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ
2. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ
แรงงานไทยในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว
3. ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของแรงงานไทย
ทั้งแรงงานทักษะระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น
และระดับพื้นฐาน ภายใต้ภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือ
แรงงาน อย่างเป็นระบบ

โครงสร้างอำนาจหน้าที่



ฝ่ายพัฒนาฝีมือแรงงาน

- วิเคราะห์ ติดตาม ให้คำปรึกษาแนะนำเชิงส่งเสริม
และแก้ปัญหา เกี่ยวกับการดำเนินการฝึกอบรม
และทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านดิจิทัล
ที่ดำเนินการโดยหน่วยงานของกรม
- ศึกษา วิเคราะห์ และส่งเสริมการจัดทำหลักสูตร
และการทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านดิจิทัล
ในภาพรวมของกรม
- ศึกษาและนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมและ
การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานด้านดิจิทัล
- ประสานความร่วมมือเครือข่ายการฝึกอบรม
การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน เพื่อพัฒนา
กำลังคนดิจิทัล
- จัดฝึกอบรมบุคลากร วิทยากร และแรงงานทั่วไป
ในด้านดิจิทัล
- ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานในสาขาด้านดิจิทัล
- จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาฝีมือแรงงานของ
หน่วยงาน

ฝ่ายแผนงานและนโยบาย

- ศึกษา รวบรวมข้อมูล เกี่ยวกับการพัฒนา
เทคโนโลยี นวัตกรรม และทิศทางความต้องการ
ทักษะฝีมือด้านดิจิทัล
- จัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์
แผนการดำเนินงาน และงบประมาณการพัฒนา
บุคลากรด้านดิจิทัลในภาพรวมของกรม
- วิเคราะห์ ติดตาม ประเมินผล การพัฒนากำลัง
แรงงานด้านดิจิทัลในภาพรวม
- จัดทำแผนการดำเนินงาน แผนงบประมาณ และ
แผนพัฒนาบุคลากรของสถาบัน
- งานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการและ
ติดตามรวบรวมตัวชี้วัดหน่วยงาน

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานสารบรรณ งานธุรการ และงานด้าน
เลขานุการของหน่วยงาน
- งานการเงิน งานพัสดุ งานทะเบียนพัสดุและ
ครุภัณฑ์ของหน่วยงาน
- งานบริหารบุคคล งานข้อมูลบุคลากร
งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ
- งานจัดทำคำขออนุมัติ งบประมาณ การจัดสรรงบ
ประมาณ รายงานผลการเบิกจ่ายของหน่วยงาน
- งานเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ภารกิจ



การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลได้กำหนดกรอบในการดำเนินการออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ การวิเคราะห์โอกาส ภาวะคุกคาม จุดแข็งและจุดอ่อน (SWOT Analysis) ซึ่งการวิเคราะห์โอกาส ภาวะคุกคามนั้นได้นำทฤษฎี PEST Model มาวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายนอก ส่วนการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนได้ใช้ McKinsey 7S Framework โดย Thomas J. Peter และ Robert H. Waterman ในการวิเคราะห์ จากนั้นจะทำการวิเคราะห์ทางเลือกกลยุทธ์ (Strategies Alternatives) ในลำดับต่อไป

ทั้งนี้ สถาบันฯ พบลักษณะทั้งที่เป็นโอกาส ภาวะคุกคาม รวมทั้งมีจุดแข็งจุดอ่อนในการดำเนินการ และทำการวิเคราะห์ทางเลือกกลยุทธ์ สามารถสรุปประเด็นสำคัญๆ ทั้งปัจจัยภายนอกตามหลักการ PEST Analysis และปัจจัยภายใน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการบริหารจัดการองค์กร

1.1 การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก โดยการใช้หลักการ PEST Analysis

การวิเคราะห์ PEST Analysis ในการบริหารจัดการภาครัฐส่วนกลาง สำหรับใช้เพื่อทำความเข้าใจแผนงานองค์กรในภาพรวม โดยการพิจารณาจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคต การวิเคราะห์ประกอบด้วยปัจจัยในด้านต่าง ๆ 4 ปัจจัย ได้แก่ ด้านนโยบายการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี เพื่อเป็นการกำหนดโอกาสและภัยคุกคามที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการองค์กร แล้วจึงดำเนินการในการวางแผนเพื่อหาประโยชน์จากโอกาสและภัยคุกคาม

1) ด้านนโยบายและการเมืองความมั่นคง (Political Component: P)

นโยบายการเมืองได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารจัดการภาครัฐส่วนกลางโดยตรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายการเมืองอยู่เสมอ ดังเช่นในปัจจุบันรัฐบาลของท่านประยุทธ์ จันทร์โอชา ที่มีนโยบาย Thailand 4.0 เพื่อให้ประเทศไทย หลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง และสืบเนื่องจากการขยายตัวของอุตสาหกรรมโลกที่ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มีการเปิดเสรีทางการค้า การลงทุน และการเคลื่อนย้ายแรงงานมีความเสรี รวมถึงการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ส่งผลให้ประเทศไทยต้องยกระดับผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน ด้วยเหตุนี้ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกดังกล่าว จึงมีผลให้กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานใหม่ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ จำนวน 5 ยุทธศาสตร์ และจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ โดยจัดตั้งหน่วยงานภายในเพื่อรองรับอาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ และจัดเตรียมบุคลากรให้มีความเพียงพอทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ จึงจัดตั้ง สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ขึ้นเมื่อวันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ.2563 เพื่อให้ทำหน้าที่ด้านการสร้าง พัฒนาบุคลากรทั้งภาครัฐ เอกชน และแรงงานให้ใช้เทคโนโลยีอย่างชาญฉลาด ในการประกอบอาชีพ ด้วยการเชื่อมโยงพัฒนากำลังคนดิจิทัลด้านการฝึกอบรม การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน และฐานข้อมูลของ กพร.กับหน่วยงานภายนอก มุ่งเน้นการพัฒนาระยะยาวอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และ ฉบับที่ 13

ดังนั้น สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล จึงได้กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ที่มีความสอดคล้องกับแนวทางที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาแรงงานด้านดิจิทัล 4 ยุทธศาสตร์ด้วยกัน มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลให้มีมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาประชาชนทั่วไปให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งผลกระทบสำคัญที่ตามมา

2) ด้านเศรษฐกิจ (Economic Component: E)

จากนโยบายรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี มีนโยบายการเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ (Digital Economy) ของไทย นโยบายส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและวางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่มขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง ซึ่งจะทำให้ทุกภาคเศรษฐกิจก้าวหน้าไปได้ทันโลกและสามารถแข่งขันในโลกสมัยใหม่ได้ ซึ่งหมายรวมถึงการผลิตและการค้าผลิตภัณฑ์ดิจิทัลโดยตรงทั้งผลิตภัณฑ์ฮาร์ดแวร์ ผลิตภัณฑ์ซอฟต์แวร์ อุปกรณ์สื่อสารดิจิทัล อุปกรณ์โทรคมนาคมดิจิทัล และการใช้ดิจิทัลรองรับการให้บริการของภาคธุรกิจการเงินและธุรกิจบริการอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ภาคสื่อสารและบันเทิง ตลอดจนการใช้ดิจิทัลรองรับการผลิตสินค้าอุตสาหกรรมและการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ปรับปรุงบทบาทและภารกิจของหน่วยงานที่ รับผิดชอบโดยตรงให้ดูแลและผลักดันงานสำคัญของประเทศชาติในเรื่องนี้ และจัดให้มีคณะกรรมการระดับชาติเพื่อขับเคลื่อนอย่างจริงจัง

ทำให้สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ได้รับความสำคัญในการนำเอาเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้เพื่อพัฒนากำลังแรงงานด้านดิจิทัลให้สามารถขับเคลื่อนประเทศไทย ให้หลุดพ้นจากกับดักรายได้ปานกลาง จึงทำให้เป็นโอกาสของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อย่างมาก ในการเป็นตัวกลางในพัฒนาบุคลากรดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนประเทศ พร้อมทั้งมีการสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ตชุมชน ทำให้เกิดการใช้งานอินเทอร์เน็ตในประเทศไทยได้อย่างครอบคลุม เป็นประโยชน์กับทั้งภาคประชาชนและผู้ประกอบการที่อยู่ในเมืองและอยู่นอกเมืองอีกด้วย ซึ่งทางสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลมีโครงการเร่งด่วน ดังนี้ โครงการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแรงงานวิถีใหม่ ซึ่งได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และโครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในอุตสาหกรรมดิจิทัล เป้าหมายรวมทั้งสิ้น 3,200 คน ระยะเวลาดำเนินการภายในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 และให้ความร่วมมือในการพัฒนากำลังแรงงานกับภาคีเครือข่าย เช่น โครงการพัฒนากำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology startup) เพื่อให้เกิดบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญใช้นวัตกรรมเพื่อสร้างสินค้าและบริการรูปแบบใหม่ และโครงการพัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสื่อสร้างสรรค์ เพื่อสร้างอนาคตให้ธุรกิจไทยในเวทีโลก แต่เนื่องจากการสนับสนุนให้เกิดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในทุกแง่มุมนั้น องค์กรต่าง ๆ ที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ อาจมองข้ามเรื่อง Cyber security ไป ดังนั้นภาครัฐควรจะต้องวางแผนให้รัดกุม เพื่อไม่ให้เกิดช่องทางแก่ผู้ไม่ประสงค์ดี เข้ามาสร้างความเสียหายให้กับประเทศไทยได้

3) ด้านสังคม (Social Component: S)

นอกเหนือจากด้านเศรษฐกิจ ประเทศไทยเห็นความสำคัญของเรื่องสังคมมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากนโยบายและแผนของประเทศ ตั้งแต่แผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ที่มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเจริญเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ฉบับที่ 12 และ ฉบับที่ 13 ที่มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและมีคุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างความเสมอภาคเพื่อรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

ดังนั้น กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล จะมีบทบาทในการพัฒนาด้านสังคม ด้วยกิจกรรมเร่งด่วนหลายโครงการ ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแรงงานวิถีใหม่ ซึ่งได้รับงบประมาณสนับสนุนจากกองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และโครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในอุตสาหกรรมดิจิทัล และให้ความร่วมมือในการพัฒนากำลังแรงงานกับภาคีเครือข่าย เช่น โครงการพัฒนากำลังคนในธุรกิจเทคโนโลยีดิจิทัล (digital technology startup) เพื่อให้เกิดบุคลากรที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญใช้นวัตกรรมเพื่อสร้างสินค้าและบริการรูปแบบใหม่ และโครงการพัฒนาอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสื่อสร้างสรรค์ เพื่อสร้างอนาคตให้ธุรกิจไทยในเวทีโลก และเป็นศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนความรู้ภายใต้โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยการฝึกทักษะออนไลน์ ผ่านระบบ DSD Online Training “เปิดกว้าง สร้างโอกาส ต่อยอดอย่างยั่งยืน”

4) ด้านเทคโนโลยี (Technology Component: T)

พลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและไม่หยุดยั้ง ส่งผลกระทบอย่างมากต่อวิถีชีวิต รูปแบบ กิจกรรมของปัจเจกชนและองค์กร รวมถึงระบบเศรษฐกิจและสังคม ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศ ดังที่หลากหลายประเทศได้ตระหนักและมีการลงทุนพัฒนา และส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล ที่หมายถึง ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม การใช้ชีวิตประจำวันของประชาชน การเปลี่ยนกระบวนทัศน์ทางความคิด รูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคม การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจซึ่งรวมถึงการผลิต การค้า การบริการ และการบริหารราชการแผ่นดิน อันนำมาสู่การพัฒนาทางเศรษฐกิจการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม โดยแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศไทยนั้น จะตั้งอยู่บนคุณลักษณะสำคัญที่เกิดจากความสามารถและพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัล

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล เป็นหนึ่งในแกนหลักสำคัญที่จะขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล จึงต้องปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ และรูปแบบการทำงานให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลงไปของเทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงเป็นความท้าทายอย่างมากในช่วงนี้ขององค์กร ที่เป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อในการเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำงานรูปแบบใหม่ ที่กระชับ ฉับไวมากขึ้น

การวิเคราะห์สภาพภายใน โดยใช้หลักการ McKinsey 7S Framework

ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานนอกจากกลยุทธ์และโครงสร้าง ยังมีปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้งหมด 7 ปัจจัยได้แก่ โครงสร้าง (structure) ยุทธศาสตร์ (strategy) บุคลากร (staff) สไตล์การจัดการ (style) ระบบ (systems) ค่านิยมร่วม (shared value) และทักษะ (skills) ซึ่งตัวแปร 2 ตัวแรกคือ โครงสร้างและกลยุทธ์ เปรียบเสมือนเป็นส่วนที่เรียกว่าฮาร์ดแวร์ ส่วนตัวแปรอีก 5 ตัวเปรียบเสมือนซอฟต์แวร์ แมคคินซีเรียกตัวแปรเหล่านี้ว่า กรอบ 7S

การบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐส่วนกลาง ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล สามารถใช้ McKinsey 7S Framework ในการวิเคราะห์ ดังนี้

โครงสร้างองค์กร (Structure)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล มีลักษณะของโครงสร้างแบบส่วนราชการ ซึ่งมีการกิจที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การเปลี่ยนแปลงใหม่นี้ มีเป้าประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลให้มีมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาประชาชนทั่วไปให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

โครงสร้างขององค์กร จึงต้องเปลี่ยนแปลงไป ตามเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้กับแรงงานภายในประเทศไทยอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ในระยะแรกนี้ โครงสร้างองค์กรจึงยังไม่มีเสถียรภาพมากนัก เนื่องจากยังไม่มีการจัดกรอบอัตราค่าจ้างที่ชัดเจน จึงเป็นปัญหาในการทำงานในปัจจุบัน ซึ่งคาดการณ์ว่า เมื่อผ่านพ้นช่วงแรกไปแล้ว โครงสร้างสถาบันใหม่ จะส่งผลให้รูปแบบการทำงานเพื่อตอบโจทย์ พัฒนาบุคลากรดิจิทัล (Digital Workforce) เป็นไปได้อย่างชัดเจนขึ้น

ระบบ (Systems)

เนื่องจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ทำให้สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล เป็นหน่วยงานรับผิดชอบในประสานและผลักดันนโยบายและแผนพัฒนาฝีมือแรงงานด้านดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จึงทำให้สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล มีบทบาทที่สำคัญ ตามที่กล่าวไว้ข้างต้น และจากภารกิจดังกล่าว ทำให้สถาบันฯ จะต้องทำงานอย่างรวดเร็ว และติดต่อหลายหน่วยงาน แต่ระบบขั้นตอนการบริหาร หรือการตัดสินใจขั้นสุดท้าย ยังเป็นอำนาจของผู้บริหารระดับสูง อีกทั้ง บริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้การทำงานที่ต้องขึ้นตรงกับกฎระเบียบ ข้อบังคับของระบบราชการ ทำให้ การทำงานไม่ทันเหตุการณ์ เช่น ระบบการจัดซื้อ จัดจ้าง สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และบริการต่าง ๆ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการส่งหนังสือราชการไปยังหน่วยงานภายนอกนั้น ตามลำดับขั้นตอนจะต้องส่งผ่านสำนักอธิบดี สถาบันฯ จึงทำงานไม่สะดวกเท่าที่ควร

ปัญหาความล่าช้าของหนังสือราชการ เป็นจุดที่สามารถแก้ไขเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของระบบราชการได้ โดยการมอบอำนาจการลงนาม และนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วย การทำระบบหนังสือราชการออนไลน์ จะทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วต่อการทำงานของทุกภาคส่วนมากยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ (Strategy)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ได้นำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และ ฉบับที่ 13 แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และร่างกรอบแผนพัฒนาภาค พ.ศ. 2566-2570 มากำหนดแนวทางและแผนปฏิบัติการของสถาบันฯ ซึ่งสถาบันฯ ได้วางกลยุทธ์ให้ครอบคลุมยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ข้อของสถาบันฯ ดังนี้

- 1) “Digital Connected” สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากรมให้เป็นหน่วยงานฝึกอบรมด้านดิจิทัล
- 2) “กพร.ปช. Digital” เชื่อมโยงการพัฒนาแรงงานดิจิทัลระดับประเทศ ด้วยการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการด้านดิจิทัล
- 3) “Training integration” พัฒนาการฝึกอบรมด้านดิจิทัลร่วมกับองค์กรเครือข่ายต่าง ๆ โดยแบ่งกลุ่มองค์กรความร่วมมือออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ กลุ่มผู้นำด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม และวิชาการเฉพาะด้าน, กลุ่มผู้ให้บริการด้านการฝึกอบรม (training provider) และ กลุ่มผู้จ้างงาน ภาคสมาคม/ชมรมอาชีพหรือวิชาชีพ (demand side)

4) “DSD – digital training” กำหนดระบบและรูปแบบการฝึกอบรมด้านดิจิทัลของกรม และเสนอแนวทางการฝึกอบรมตามแผนงานโครงการประจำปี

ซึ่งตัวกลยุทธ์นี้ได้สอดรับกับนโยบายด้านเศรษฐกิจดิจิทัลที่รัฐบาลได้กำหนดไว้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เท่าทันกับเศรษฐกิจโลกและโลกสมัยใหม่ ดังนั้นการใช้กลยุทธ์ในการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงในการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรให้เดินไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากการกำหนดยุทธศาสตร์แล้ว ยังต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงในการจัดบริหารงาน งบประมาณ และบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนงานโครงการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม

รูปแบบการบริหารจัดการ (Style)

รูปแบบการบริหารของผู้บริหาร ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ผู้นำองค์กรต้องเป็นแบบอย่างของพนักงาน รู้จักสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ช่วยให้องค์กรเดินไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหาร ได้แก่ อธิบดี ผู้อำนวยการ จะต้องจัดการ กำกับ ดูแลหน่วยงานที่อยู่ในความดูแลของกรมฯ อย่างเหมาะสม จากการศึกษาที่สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ได้เห็นรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของสถาบันฯ โดยผู้อำนวยการสถาบันได้สร้างความเป็นกันเองกับบุคลากร ทำงานหนักในทุก ๆ วัน และสร้างความเคารพ นับถือแก่ผู้ที่ทำงานในสถาบัน โดยการมอบนโยบาย แนวทางการทำงาน และการเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งการบริหารและตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนภารกิจของสถาบันฯ โดยได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในสถาบันเป็นอย่างดี การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีตัวชี้วัดต่างๆ ในประเมินขึ้นเงินเดือน ตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน แต่เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ตั้งใหม่ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของอธิบดี และยังมีได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน ครอบคลุม ทั้งในส่วนของการวางตำแหน่งของสถาบันฯ ควรมีการกิจหลักอะไร จะส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาต่อการกำหนดทิศทางในการขับเคลื่อนองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากร (Staff)

บุคลากรมีจุดแข็ง ได้แก่ การพัฒนาตนเองและมีความพยายามร่วมกันเพื่อให้เกิดการทำงานที่สามารถบรรลุผลได้อย่างต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้น และสามารถปรับตัวได้ดี มีทักษะในการประสานงาน และดำเนินการตามแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่มีจุดอ่อนที่เห็นได้ชัดเจน คือ สืบเนื่องจากการปรับรูปแบบการทำงานโดยเป็นสถาบันก่อตั้งใหม่ ทำให้โครงสร้างองค์กรยังไม่เสถียรนัก อัตรากำลังจึงมีความไม่แน่นอน จำนวนบุคลากรจึงเกิดความไม่สมดุลกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านน้อยจึงจำเป็นต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ประกอบกับการติดต่อประสานงานที่ต้องร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ภายในระดับกรม และระดับกระทรวง ทำให้ขาดความเชื่อมโยงข้อมูลและการประสานงานที่รวดเร็ว จึงส่งผลต่อการดำเนินงานเกิดความล่าช้า อย่างไรก็ตามในการคัดเลือกสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานในองค์กรนี้ มีกองกลางเป็นหน่วยงานรับผิดชอบดูแลในการสรรหาบุคลากรในภาพรวมของกรมฯ หากได้รับการสนับสนุนการหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้ามาทำงาน เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนข้าราชการที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านลง จะทำให้แก้ปัญหาดังกล่าวได้

ทักษะ (Skill)

ทักษะในการปฏิบัติงานของทรัพยากรบุคคลในองค์กร สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านงานอาชีพ (Occupational Skills) ซึ่งเป็นทักษะที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้ตามลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ด้านการเงิน ด้านบุคคล และ 2) ทักษะความถนัด หรือความชาญฉลาดพิเศษ (Attitudes and Special Talents) นั้นอาจส่งผลให้มีผลงานที่ดีกว่า และเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพการงานนั้น ๆ ได้เร็วกว่า ดังนั้นแล้วหากองค์กรจะพัฒนาด้านทักษะของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องมุ่งเน้นในการพัฒนาทั้ง 2 ด้านควบคู่กันไป เพื่อให้บุคลากรมีทักษะความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ ครอบคลุมในทุกด้าน

ในปัจจุบันบทบาทของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล มีภาระงานที่ต้องอาศัยทักษะความรู้ของบุคลากรมีเพิ่มมากขึ้น เช่น เรื่องเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งที่เป็นส่วนของ Hard Skills และ Soft Skills ทำให้บุคลากรมีความจำเป็นต้องเพิ่มทักษะในเรื่องต่าง ๆ ให้มากขึ้นอยู่เสมอ จึงจะสามารถปฏิบัติราชการ และส่งเสริมให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะกำลังแรงงานด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล อันจะส่งผลต่อประโยชน์แก่คนในประเทศได้

คุณค่าหรือค่านิยมร่วม (Shared Values)

ค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์กรได้กลายเป็นรากฐานสำคัญของระบบการบริหาร และวิธีการปฏิบัติของบุคลากรและผู้บริหารภายในองค์กร เรียกได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่ง กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลในปัจจุบัน มีเป้าหมายที่สำคัญร่วมกันอย่างชัดเจน เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลให้มีมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาประชาชนทั่วไปให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้ดิจิทัลอย่างสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ จึงทำให้มีวัฒนธรรมองค์กรข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความมุ่งมั่นทำงานเชิงรุก ใฝ่รู้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีจิตบริการประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความประทับใจ ส่งเสริมเครือข่ายให้เกิดการขับเคลื่อนไปด้วยกัน และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไร้ทุจริต เหล่านี้เป็นค่านิยมในองค์กรที่ทำให้การทำงานต่าง ๆ ดำเนินลุล่วงไปได้ด้วยดี



สภาพแวดล้อมปัจจุบัน (การวิเคราะห์ภาพรวมระหว่าง SWOT Analysis และ McKinsey 7S Framework)

ตารางที่ 1 สรุปประเด็นที่เป็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

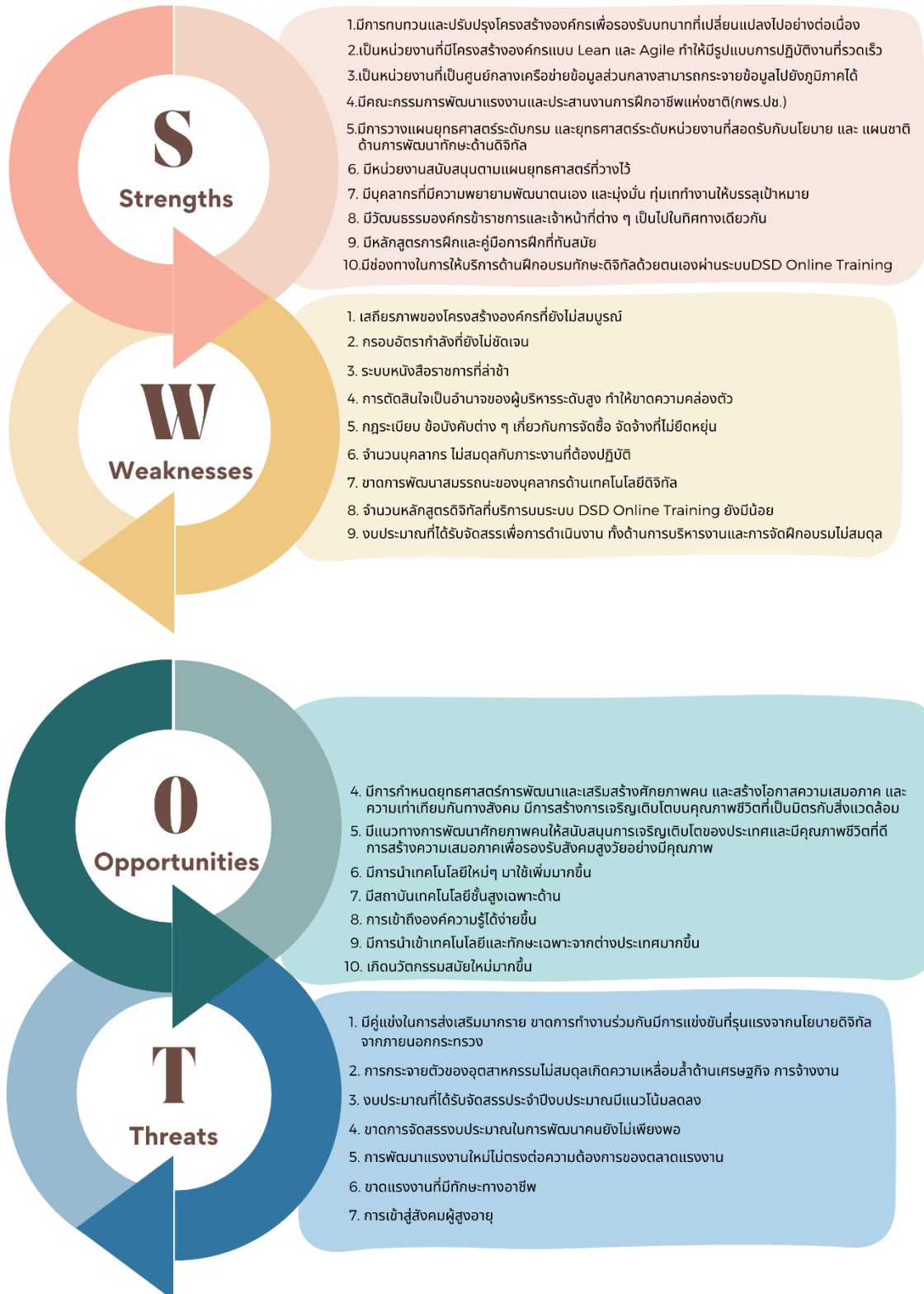
| ประเด็น | จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|---|---|---|
| โครงสร้าง (Structure) หรือ การจัดการ (Management) ใน 4M | (S1) มีการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง (S2) เป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างองค์กรแบบ Lean และ Agile ทำให้มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว (S3) เป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางเครือข่ายข้อมูลส่วนกลางสามารถกระจายข้อมูลไปยังภูมิภาคได้ (S4) คณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติ (กพร.ปช.) | (W1) เสถียรภาพของโครงสร้างองค์กรที่ยังไม่สมบูรณ์ (W2) กรอบอัตรากำลังที่ยังไม่ชัดเจน |
| ระบบ (Systems) หรือ การจัดการ (Management) ใน 4M | (S5) มีการวางระบบงานขององค์กรในมิติต่างๆ เพื่อเป็นกรอบและแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน (S6) มีหน่วยงานสนับสนุนตามแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้ | (W3) ระบบหนังสือราชการที่ล่าช้า (W4) การตัดสินใจเป็นอำนาจของผู้บริหารระดับสูง ทำให้ขาดความคล่องตัว (W5) กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้างที่ยังยืดหยุ่น |
| ยุทธศาสตร์ (Strategy) หรือ การจัดการ (Management) ใน 4M | (S7) มีการวางแผนยุทธศาสตร์ระดับกรม และยุทธศาสตร์ระดับหน่วยงานที่สอดคล้องกับนโยบาย และแผนชาติ ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (S8) มีกรอบแผนการดำเนินงาน ที่ขับเคลื่อนร่วมกับองค์กร และเครือข่ายระดับประเทศ ผ่านการขับเคลื่อนจากคณะกรรมการ กพร.ปช. | (W6) ภาพลักษณ์องค์กรยังไม่เป็นที่รับรู้ และจดจำในสังคมไทย การรับรู้ใน positioning และผลงานขององค์กรจากภายนอก ยังไม่แพร่หลาย |

| ประเด็น | จุดแข็ง (Strength) | จุดอ่อน (Weakness) |
|---|---|---|
| Style รูปแบบการบริหารจัดการ หรือ การจัดการ (Management) ใน 4M | (S9) มีการปรับรูปแบบโครงสร้างแบบ Lean และ Agile ทำให้มีรูปแบบการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว | |
| บุคลากร (Staff) หรือ คน (Man) ใน 4M | (S10) มีบุคลากรที่มีความพยายามพัฒนาตนเอง และมุ่งมั่น ท่วมเท ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย | (W7) จำนวนบุคลากร ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ |
| ทักษะความรู้ ความสามารถ (Skill) | (S11) สามารถปรับตัวได้ดี มีทักษะในการติดต่อประสานงาน | (W8) ขาดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล |
| คุณค่าร่วมขององค์กร (Share Value) | (S12) มีวัฒนธรรมองค์กรข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีความมุ่งมั่นทำงานเชิงรุก ใฝ่รู้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีจิตบริการ ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความประทับใจ ส่งเสริมเครือข่ายให้เกิดการขับเคลื่อนไปด้วยกัน และปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ไร้ทุจริต | |
| เครื่องมือ (Material) | (S13) มีหน่วยฝึกอบรมที่สนับสนุนกระจายอยู่ทุกจังหวัด (S14) มีหลักสูตรการฝึกและคู่มือการฝึกที่ทันสมัย (S15) มีช่องทางในการให้บริการด้านฝึกอบรมทักษะดิจิทัลด้วยตนเองผ่านระบบ DSD Online Training | (W9) จำนวนหลักสูตรดิจิทัลที่บริการบนระบบ DSD Online Training ยังมีน้อย |
| เงิน/งบประมาณ (Money) | | (W10) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรเพื่อดำเนินงาน ทั้งด้านการบริหารงานและการจัดฝึกอบรม ไม่สมดุล |

ตารางที่ 2 สรุปประเด็นที่เป็น โอกาสและภัยคุกคาม ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล สังกัดกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

| ประเด็น | โอกาส (Opportunity) | อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats) |
|---|---|--|
| P – Political ปัจจัยด้านนโยบายและการเมือง | (01) รัฐบาลมีนโยบายการพัฒนาไปสู่เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) (02) ผู้บริหารระดับกระทรวง กรม ให้ ความสำคัญและสนับสนุนการพัฒนากำลังคน ด้านดิจิทัล | (T1) มีคู่แข่งในการส่งเสริมมากมาย ขาด การทำงานร่วมกัน มีการแข่งขันที่รุนแรง จากนโยบายดิจิทัล จาก ภายนอกกระทรวง (T2) งบประมาณที่ได้รับจัดสรรประจำปี งบประมาณ มีแนวโน้มลดลง |
| E – Economic ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ | (03) มีการส่งเสริมภาคเศรษฐกิจดิจิทัลและ วางรากฐานของเศรษฐกิจดิจิทัลให้เริ่ม ขับเคลื่อนได้อย่างจริงจัง | (T3) การกระจายตัวของอุตสาหกรรม ไม่สมดุล เกิดความเหลื่อมล้ำด้าน เศรษฐกิจ การจ้างงาน (T4) การพัฒนากำลังคนดิจิทัลมีปริมาณ ไม่เพียงพอต่อการขยายตัวของ ภาคอุตสาหกรรม |
| S- Social ปัจจัยด้านสังคม | (04) มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและ เสริมสร้างศักยภาพคน และสร้างโอกาสความ เสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม มี การสร้างการเจริญเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (05) มีแนวทางการพัฒนาศักยภาพคนให้ สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและมี คุณภาพชีวิตที่ดี การสร้างความเสมอภาคเพื่อ รองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ | (T5) การพัฒนาแรงงานใหม่ไม่ตรงต่อ ความต้องการของตลาดแรงงาน (T6) ขาดแรงงานที่มีทักษะทางอาชีพ (T7) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ |
| T- Technology ปัจจัยด้านเทคโนโลยี | (06) มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพิ่มมาก ขึ้น (07) มีสถาบันเทคโนโลยีขั้นสูงเฉพาะด้าน (08) การเข้าถึงองค์ความรู้ได้ง่ายขึ้น (09) มีการนำเข้าเทคโนโลยีและทักษะเฉพาะ จากต่างประเทศมากขึ้น (010) เกิดนวัตกรรมสมัยใหม่มากขึ้น | (T10) เทคโนโลยีมีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว (T11) แนวทางความมั่นคงทางไซเบอร์ (T12) บุคลากรต้องปรับตัวให้ทันต่อ เทคโนโลยีสมัยใหม่อยู่เสมอ |

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในด้วย SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์ถึงจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค เป็นการศึกษาถึงศักยภาพในการดำเนินงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสามารถสรุปการวิเคราะห์ภาพรวมด้วย SWOT Analysis ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้ดังนี้



การวิเคราะห์ทางเลือกยุทธศาสตร์ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

จากนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งมั่นในการพัฒนาดิจิทัลให้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และจากการประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ที่ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดแล้ว ผู้ศึกษาจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบแมทริกซ์ โดยใช้ตารางที่เรียกว่า TOWS Matrix กำหนดออกมาเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ประเภทต่าง ๆ ผลของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ในข้อมูลแต่ละคู่ดังกล่าว ทำให้เกิดยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ที่แบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท คือ

1) **กลยุทธ์เชิงรุก (SO Strategy)** ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและโอกาส มาพิจารณาพร้อมกันเพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์เชิงรุก ได้แก่

1.1 ใช้มาตรการส่งเสริม สนับสนุนผลักดันผลงานสู่การใช้ประโยชน์ผ่านนโยบายและกลไกจากภาครัฐในการส่งเสริมการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล

1.2 บูรณาการทำงานเชิงรุกเพื่อพัฒนารูปแบบการเรียนรู้และความหลากหลายร่วมกับหน่วยงานภายนอกทั้งรัฐและเอกชนในการผลักดันให้เกิดการสร้างกำลังคนด้านดิจิทัลที่มีศักยภาพในการแข่งขัน

1.3 ใช้ความยืดหยุ่นในโครงสร้างการทำงานร่วมกับเอกชนในการขยายเครือข่าย และการรูปแบบการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัล ด้วยเทคโนโลยีและสารสนเทศ

1.4 จัดทำหลักสูตร และมาตรฐานฝีมือแรงงานโดยการใช้เทคโนโลยีและมีรูปแบบที่ทันสมัยและสร้างการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่างๆ

1.5 ปรับการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและการทำงานเชิงรุก

2) **กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST Strategy)** ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งและข้อจำกัดมาพิจารณาพร้อมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงป้องกันทั้งนี้ เนื่องจากสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล มีจุดแข็ง ขณะเดียวกันก็เจอกับสภาพแวดล้อมที่เป็นข้อจำกัดจากภายนอกที่ควบคุมไม่ได้ แต่สามารถใช้จุดแข็งที่มีอยู่ในการป้องกันข้อจำกัดที่มาจากภายนอกได้

2.1 เร่งพัฒนาเทคโนโลยี มาตรการในการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อเศรษฐกิจและสังคมให้รองรับโจทย์ความต้องการเร่งด่วนของประเทศ

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลผ่านการบูรณาการกับหน่วยงานในภูมิภาค

2.3 ร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ และเอกชนในการขับเคลื่อนและส่งเสริมการพัฒนาทักษะกำลังคนด้านดิจิทัลเพื่อสร้างแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

3) **กลยุทธ์เชิงแก้ไข (WO Strategy)** ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อนและโอกาสมาพิจารณาพร้อมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงแก้ไข ทั้งนี้ เนื่องจากส่วนราชการ มีโอกาสที่จะนำแนวคิดหรือวิธีใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ไขจุดอ่อนที่มีอยู่ได้

3.1 เร่งสร้างภาพลักษณ์องค์กรให้เป็นที่รู้จักผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ และสื่อดิจิทัล

3.2 จัดทำแผนปฏิบัติการพัฒนาทักษะกำลังคนด้านดิจิทัล ในการพัฒนาวิทยากรต้นแบบ

3.3 ดึงดูดคนเก่งให้ร่วมงาน และเพิ่มทักษะการทำงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงาน

ให้กับบุคลากร

4) กลยุทธ์เชิงรับ (WT Strategy) ได้มาจากการนำข้อมูลการประเมินสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดอ่อน และข้อจำกัดมาพิจารณาร่วมกัน เพื่อที่จะนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์ในเชิงรับ ทั้งนี้ เนื่องจากส่วนราชการ ต้องเผชิญกับทั้งจุดอ่อนและข้อจำกัดภายนอกที่องค์กรไม่สามารถควบคุมได้

4.1 บูรณาการการทำงานกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา กำลังคนด้านดิจิทัล

4.2 ใช้รูปแบบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์

4.3 พัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีคุณสมบัติ ประสิทธิภาพตรงกับความต้องการ

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลได้วางกลยุทธ์ให้ครอบคลุมยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ข้อของสถาบันฯ ดังนี้

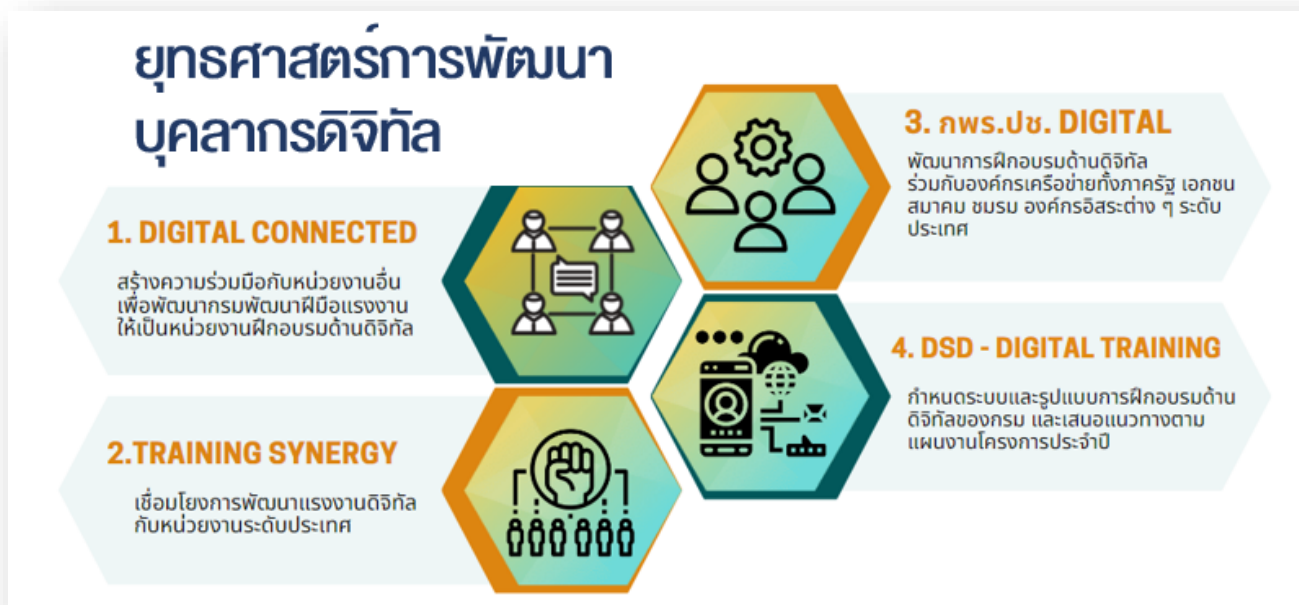
1) “Digital Connected” สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนารวมให้เป็นหน่วยงานฝึกอบรมด้านดิจิทัล

2) “กพร.ปช. Digital” เชื่อมโยงการพัฒนาแรงงานดิจิทัลระดับประเทศ ด้วยการแต่งตั้ง คณะอนุกรรมการด้านดิจิทัล

3) “Training integration” พัฒนาการฝึกอบรมด้านดิจิทัลร่วมกับองค์กรเครือข่ายต่าง ๆ โดยแบ่งกลุ่มองค์กรความร่วมมือออกเป็น 3 แบบ ได้แก่ กลุ่มผู้นำด้านเทคโนโลยีนวัตกรรม และวิชาการเฉพาะด้าน, กลุ่มผู้ให้บริการด้านการฝึกอบรม (training provider) และ กลุ่มผู้จ้างงาน ภาคสมาคม/ชมรมอาชีพหรือวิชาชีพ (demand side)

4) “DSD – digital training” กำหนดระบบและรูปแบบการฝึกอบรมด้านดิจิทัลของกรม และเสนอแนวทางการฝึกอบรมตามแผนงานโครงการประจำปี

ซึ่งตัวกลยุทธ์นี้ได้สอดคล้องกับนโยบายด้านเศรษฐกิจดิจิทัลที่รัฐบาลได้กำหนดไว้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจให้เท่าทันกับเศรษฐกิจโลกและโลกสมัยใหม่ ดังนั้นการใช้กลยุทธ์ในการตอบสนองความเปลี่ยนแปลงในการทำงานต่าง ๆ ของหน่วยงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรให้เดินไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากการกำหนดยุทธศาสตร์แล้ว ยังต้องคำนึงถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงในการจัดบริหารงาน งบประมาณ และบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนงานโครงการต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม



ส่วนที่ 2 บริบทของอุตสาหกรรมดิจิทัลของประเทศไทย

นโยบายสำคัญของรัฐบาลเน้นการขับเคลื่อนประเทศเพื่อพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านกำลังแรงงาน และพัฒนากำลังคนทุกสาขาอาชีพทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้พร้อมสู่ยุคสังคมเศรษฐกิจดิจิทัล ซึ่งกระทรวงแรงงานได้ตอบสนองนโยบายดังกล่าว โดยจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านแรงงาน และแผนแม่บทพัฒนากำลังแรงงานที่สอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี เน้นเป้าหมายในการพัฒนาแรงงานจาก Man Power ไปสู่พลังปัญญาหรือBrain Power โดยมีกลไกภาครัฐเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาความพร้อมด้านทักษะด้านแรงงานให้มีฝีมือสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน มีความรู้ความสามารถ เป็นกำลังแรงงานที่มีคุณภาพ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของดิจิทัล ตลอดจนเตรียมความพร้อมของกำลังแรงงานให้มีความรู้การประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล ซึ่งจะเป็นการช่วยสร้างเศรษฐกิจของประเทศและนำไปสู่ความยั่งยืนในอนาคต ในการดำเนินการขับเคลื่อนพลวัตของภาครัฐจะต้องสอดคล้อง และบูรณาการในภาพรวมของประเทศโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นพื้นฐานสำคัญ ขณะเดียวกันประเทศจะต้องมียุทธศาสตร์และเป้าหมายที่ก้าวทันกับประเทศเพื่อนบ้านและโลก การกำหนดกรอบยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และแผนดำเนินงานจึงต้องมีการสอดคล้องกัน เพื่อให้การพัฒนาประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกันและสัมฤทธิ์ผล

ในปี 2560 ประเทศไทยได้เริ่มพัฒนาอย่างจริงจังเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยมีแนวนโยบายด้านดิจิทัลของรัฐบาลที่ชัดเจนในการส่งเสริมการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้ประเทศหลุดพ้นจากกับดักการพัฒนาทั้งในเชิงเศรษฐกิจและสังคม นอกจากนี้ พระราชบัญญัติการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ.2560 ยังชี้ประเด็นสำคัญในการส่งเสริมไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ทั้งในเรื่องของการส่งเสริมอุตสาหกรรม และนวัตกรรม การลงทุน การนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งเชิงเศรษฐกิจและสังคม รวมไปถึงการพัฒนากำลังคนดิจิทัลของประเทศ การปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีการผลิตของห่วงโซ่อุปทานโลกที่มุ่งเน้นการใช้ระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากสามารถเพิ่มความแม่นยำ เทียบตรง ลดกระบวนการ เพิ่มความยืดหยุ่น และเพิ่มความรวดเร็วในการผลิต ความต้องการใช้หุ่นยนต์ในต่างประเทศจะเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัล

ประเทศไทยมีขีดความสามารถด้านดิจิทัลในระดับกลางเมื่อเปรียบเทียบกับโลก และเป็นอันดับสามของกลุ่มอาเซียน เมื่อเปรียบเทียบขีดความสามารถด้านดิจิทัลในระดับโลกพบว่า ประเทศไทยยังอยู่ในระดับกลาง โดยจัดอยู่ในอันดับที่ 41 จาก 63 ประเทศ ในดัชนี World Digital Competitiveness Ranking 2017 (DRI) โดย IMD และอันดับที่ 62 จาก 139 ประเทศ Networked Readiness Index 2016 (NRI) โดย World Economic Forum และเป็นตำแหน่งที่ 3 ของอาเซียน ในทั้ง 2 ดัชนี โดยในภาพรวม จุดแข็ง คือ การมีจำนวนผู้ใช้อินเทอร์เน็ตผ่านโทรศัพท์มือถือที่สูง ตลาดส่งออกสินค้าดิจิทัลที่แข็งแกร่ง และมีสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะภาคการเงินที่แข็งแกร่ง จุดที่ดีแต่ยังต้องพัฒนาต่อ คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในภาคธุรกิจ และการปรับปรุงกฎหมาย/ กฎระเบียบด้านดิจิทัล ส่วนจุดอ่อนที่ประเทศไทยต้องเร่งแก้ไขโดยด่วน คือ ทักษะดิจิทัลของประชาชน และแรงงานด้านดิจิทัลที่ต่ำ

มาก การขาดนวัตกรรมดิจิทัล หรือการวิจัย และพัฒนาสินค้า และบริการที่นำเข้าสู่ตลาดได้จริง ความเสี่ยงของการลงทุนสูงและปัญหาการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

ภาคธุรกิจมีความสามารถในการปรับตัวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล แต่ยังคงเร่งการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการ และรูปแบบธุรกิจ หรือพัฒนาไปสู่นวัตกรรมสินค้าและบริการ ในเชิงธุรกิจ ภาคธุรกิจบางส่วนเริ่มปรับตัวเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเริ่มปรับตัวเข้ากับการทำธุรกิจ ผ่านช่องทางอินเทอร์เน็ต เช่น การค้าขายออนไลน์ หรือพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ อย่างไรก็ตาม สำหรับธุรกิจไทยโดยทั่วไป ที่ส่วนใหญ่ไม่ใช่ธุรกิจ E-commerce นั้น มีอัตราการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นพื้นฐานยังไม่ดีนัก สัดส่วนของสถานประกอบการทั่วประเทศที่มีการใช้งานคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และเว็บไซต์ ร้อยละ 26.9 , 24.2 และ 8.6 ตามลำดับ โดยสถานประกอบการขนาดใหญ่ที่มีพนักงาน 200 คนขึ้นไปมีอัตราการใช้เทคโนโลยีที่สูงมากเกือบจะร้อยละ 100 ลดหลั่นลงมาถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่น้อยมากในกลุ่มสถานประกอบการที่มีพนักงาน 1-10 คน อย่างไรก็ตามในมุมมองจากต่างประเทศ ดัชนีด้านดิจิทัลของโลกมองว่า หากเปรียบเทียบทั้งโลก ธุรกิจไทยมีศักยภาพในการปรับตัวใช้เทคโนโลยีพอควร (ระดับกลาง) โดยที่ Networked Readiness Index โดย WEF จัดอันดับความสามารถในการรับเทคโนโลยีของธุรกิจไทย ไว้ในอันดับที่ 53 จาก 139 ประเทศ และความสามารถเชิงนวัตกรรมในอันดับที่ 54 และ Digital Competitiveness Ranking จัดอันดับการใช้ Big Data ของไทย และความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ ไว้ในอันดับที่ 33 และ 33 จาก 63 ประเทศส่วนการประเมินความสามารถของธุรกิจที่เน้นนวัตกรรมเป็นหลักและสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบธุรกิจได้ (Innovative Firms) นั้นประเทศไทยยังไม่มีข้อมูลประกอบ แต่ค่อนข้างชัดเจนว่าบริษัทของไทยเอง ที่มีลักษณะเป็นบริษัทข้ามชาติ จะเป็นผู้นำในด้านนวัตกรรมต่างๆ ตามมาด้วยบริษัทใหญ่ด้านโทรคมนาคมของไทย ที่เริ่มหันมาเป็น Startup accelerator/incubator และกลุ่มธนาคารที่ต้องเริ่มใช้นวัตกรรมดิจิทัลในด้านการเงินปรับตัวเพื่อความอยู่รอดตามกระแส Fintech นอกจากนี้ ในส่วนของวิสาหกิจเริ่มต้นที่มีรูปแบบการดำเนินธุรกิจมีลักษณะใช้นวัตกรรมสูง เติบโตอย่างรวดเร็วและอัตราความเสี่ยงสูง อย่างไรก็ตามวิสาหกิจเริ่มต้นของไทยที่ประสบความสำเร็จเติบโตไปสู่กลุ่มที่มีมูลค่าการลงทุนสูงจากนักลงทุนประเภท Venture Capital และ Angel investor (Series A และ B) นั้นยังคงมีน้อยอยู่มาก

2.1 ทิศทางของอุตสาหกรรมดิจิทัลในอนาคต

อุตสาหกรรมดิจิทัลเติบโตอย่างรวดเร็วตั้งแต่ช่วงก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 20 ซึ่งเป็นยุคของการปฏิวัติเพิ่มผลิตภาพในภาคอุตสาหกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (Industry 4.0) ต่อยอดจากยุคแห่งการพัฒนาธุรกิจด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศในช่วง 30 ปีก่อนหน้า แต่การพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัลส่วนใหญ่ยังอยู่ในกลุ่มประเทศที่มีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Advanced economies) ได้แก่ สหรัฐ ยุโรป และญี่ปุ่น ส่งผลให้ผลผลิตมวลรวมที่แท้จริงต่อหัวของกลุ่มประเทศดังกล่าวเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด กลุ่มธุรกิจที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นช่องทางหลักในการให้บริการลูกค้าโดยมีรายได้จากค่าธรรมเนียมผ่านบริการออนไลน์ แม้ลงทุนสูงในช่วงแรก แต่ธุรกิจมีปัจจัยหนุนการเติบโตต่อเนื่องจาก

1) พ.ร.บ.ระบบการชำระเงิน พ.ศ.2560 ที่ปรับลดทุนจดทะเบียนของธุรกิจเงินอิเล็กทรอนิกส์ (E-money จาก 200 ล้านบาท เหลือ 100 ล้านบาท หนุนให้มีประกอบการธุรกิจ E-money เพิ่มขึ้น

2) พ.ร.บ.การประกอบธุรกิจระบบหรือเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์สำหรับธุรกรรมสินเชื่อระหว่างบุคคลกับบุคคล (Peer to Peer Lending Platform) พ.ศ. 2562 เอื้อต่อการกู้ยืมระหว่างบุคคลผ่านเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน (funding platform) หรือ FinTech

3) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทำให้มีการพัฒนา Social platform รองรับการทำธุรกิจคอนเทนต์ผ่านออนไลน์ได้ในหลากหลายรูปแบบ

4) โครงการสื่อสาร 3G, 4G และ 5G (บางพื้นที่) และการใช้เทคโนโลยีใหม่ เช่น AI, Chatbot, Blockchain สกุลเงินดิจิทัล ผสมกับ Smartphones ที่มีความสามารถมากขึ้น เอื้อต่อการใช้บริการดิจิทัลในวงกว้าง

5) การยกเลิกค่าธรรมเนียมการโอนเงินออนไลน์ตั้งแต่ปี 2561 ทำให้ผู้บริโภคหันมาใช้บริการชำระเงินผ่านมือถือมากขึ้นและ

6) พฤติกรรมของผู้บริโภคที่เน้นความสะดวกรวดเร็วผ่านการทำธุรกรรมออนไลน์ในชีวิตประจำวันมากขึ้น โดยเฉพาะในยุคที่ Smart phones เป็นเครื่องใช้ติดตัวที่จำเป็นมูลค่าตลาดส่วนใหญ่ของธุรกิจกลุ่มนี้มาจากธุรกิจ E-content และ E-transaction โดยมีสัดส่วนรวมกัน 66.4% ของมูลค่าตลาดทั้งหมดของธุรกิจบริการดิจิทัล ขณะที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่กระจุกตัวอยู่ในธุรกิจ FinTech และ E-transaction ในสัดส่วนรวมกัน 65% ของผู้ประกอบการทั้งหมดในธุรกิจกลุ่มนี้ (ข้อมูลปี 2562) โดย E-content เป็นธุรกิจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อบริษัทสูงกว่าธุรกิจอื่นในกลุ่ม เนื่องจากเป็นบริการด้านเนื้อหาผ่านการสร้างสรรค์บน Social media ที่สร้างมูลค่าเพิ่มได้สูง และจำนวนผู้ให้บริการยังมีสัดส่วนไม่สูงนัก ขณะที่ Fintech แม้จะกำลังเติบโต แต่ผู้เล่นในธุรกิจที่มีจำนวนมากทำให้การแข่งขันสูงและมีผลให้รายได้ต่อบริษัทยังน้อยโดยเปรียบเทียบ

การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นรูปแบบดิจิทัลที่สำคัญจะมาพร้อมกับการถือกำเนิดของอุตสาหกรรม 4.0 ซึ่งถูกกำหนดหลัก ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ผลิตรถยนต์และบริการใหม่ รวมถึงการเพิ่มขึ้นของการประสานงานใช้ทรัพยากรร่วมกันระหว่างบริษัทต่าง ๆ เทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่เช่น การส่งมอบบริการผ่านเครือข่าย (Cloud Computing) การประมวลผลผ่านข้อมูลปริมาณมาก (Big Data) ระบบการสื่อสาร 5G อุปกรณ์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต (IoT) และปัญญาประดิษฐ์ (AI) นั้นกำลังเป็นกำลังสำคัญหลักการเร่งการปฏิรูปตัวเองเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล การส่งมอบบริการผ่านเครือข่าย (Cloud Computing) ถือเป็นกระแสดิจิทัลหลักของภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ช่วยให้ผู้ใช้งานได้ใช้ประโยชน์จากบริการต่าง ๆ ที่ปกติมีการใช้ทรัพยากรที่ต้องผ่านการประมวลผลที่ซับซ้อนและมีราคาแพงได้หรือการให้เช่าอุปกรณ์หรือเช่าบริการต่าง ๆ ผ่านแพลตฟอร์มนั้นเป็นการพัฒนาล่าสุดภายใต้การจัดเก็บข้อมูลบนระบบคลาวด์ ช่วยให้การทำงานราคาแพงได้ รูปแบบการทำธุรกิจ XaaS ในรูปแบบเสมือนสามารถผนวกเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าไปใช้ร่วมกัน รูปแบบการทำงานนี้กำลังได้รับการประยุกต์ใช้ทั่วเอเชียแปซิฟิก ตัวอย่างหนึ่ง ของการผสมผสาน ระหว่างคลาวด์กับเทคโนโลยีต่าง ๆ คือ การประมวลผลผ่านข้อมูลปริมาณมาก (Big Data) อุปกรณ์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ต (IoT) และปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเทคโนโลยีที่ใช้ข้อมูลในการระบุยืนยันตัวตน (Biometrics) สามารถสร้างนวัตกรรมสำหรับอนาคตอย่าง Biometric-as-a Service ที่สามารถใช้ข้อมูลในการระบุการยืนยันตัวตนเก็บไว้ที่ระบบคลาวด์ และวิเคราะห์ผลผ่านระบบปัญญาประดิษฐ์ได้มีโอกาสมากมายในการประยุกต์ใช้การส่งมอบบริการผ่านเครือข่าย (Cloud Computing) ในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ตามความต้องการที่เพิ่มมากขึ้น ในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการใช้คลาวด์ หรือทักษะเฉพาะทาง เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชันสำหรับใช้บนคลาวด์ วิศวกรรมการออกแบบความปลอดภัยบนคลาวด์ และสถาปัตยกรรมการออกแบบบนระบบคลาวด์ อีกหนึ่งเทคโนโลยีหลักในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจดิจิทัล คือ ระบบการสื่อสาร 5G มาตรฐานการเชื่อมต่อ

อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และข้อมูลสามารถส่งไปมาได้ไว ในความเป็นจริงแล้ว สิ่งที่ได้กลายเป็นกระดูกสันหลังที่เชื่อมโยงเศรษฐกิจเข้าด้วยกัน ซึ่งทำให้บริการออนไลน์ทั้งหลายยังสามารถขับเคลื่อนต่อไป เมื่อเทคโนโลยีการเชื่อมต่อได้รับความสำคัญ ความเชี่ยวชาญในการจัดการโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องก็ได้รับความสำคัญด้วยเช่นกัน ซึ่งส่งผลให้ความต้องการประวัติการทำงานเฉพาะทาง เช่น วิศวกรเครือข่ายไร้สาย วิศวกรออกแบบระบบซอฟต์แวร์สำหรับเครือข่าย 5G และวิศวกรที่ดูแลเครือข่ายโทรศัพท์มือถือ

อุตสาหกรรมดิจิทัลเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในปัจจุบัน ก่อให้เกิดโอกาสการลงทุนมากมาย ไม่ว่าจะเป็น E-Commerce IoT ดิจิทัลคอนเทนต์และคลาวด์คอมพิวติ้ง ระบุว่าภายในปี พ.ศ. 2565 อุตสาหกรรมดิจิทัลจะมีสัดส่วนกว่าร้อยละ 61 ของ GDP ประเทศไทย

ทางด้านการลงทุน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ได้กำหนดให้อุตสาหกรรมดิจิทัลเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมเป้าหมายที่สอดคล้องกับการยกระดับสู่ไทยแลนด์ 4.0 ในช่วง 9 เดือนแรกของปี 2564 อุตสาหกรรมดิจิทัลเป็นอุตสาหกรรมที่มีจำนวนคำขอรับการลงทุนมากที่สุดถึง 126 โครงการ หรือคิดเป็นเงินลงทุนทั้งสิ้น 8,970 ล้านบาทเพิ่มขึ้น 763% จากช่วงเวลาเดียวกันในปี 2563 กิจกรรมที่ได้รับการอนุมัติจะได้รับสิทธิพิเศษในการลงทุนทั้งทางด้านภาษีและด้านอื่นที่ไม่ใช่ภาษีไม่ว่าจะเป็น การยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล การลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคล การยกเว้นอากรนำเข้าเครื่องจักรและวัตถุดิบ การอนุญาตให้ช่างฝีมือหรือผู้ชำนาญการเข้ามาทำงาน การอนุญาตให้ถือครองกรรมสิทธิ์ที่ดิน การอนุญาตให้บริษัทที่ต่างชาติถือหุ้นข้างมากดำเนินธุรกิจ เป็นต้น โดยกิจกรรมที่สามารถขอรับการสนับสนุนประกอบด้วยกลุ่มย่อย ดังนี้

กลุ่มที่ 1 การพัฒนาซอฟต์แวร์ แพลตฟอร์มเพื่อให้บริการดิจิทัล หรือ ดิจิทัลคอนเทนต์ (Software Development, Digital Platform Service or Digital Content) เช่น ดิจิทัลคอนเทนต์ (Digital content) บริการดิจิทัล (Digital services) และอีคอมเมิร์ซ (E-commerce)

กลุ่มที่ 2 การลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล (Digital Infrastructure) เช่น ศูนย์กลางนวัตกรรมดิจิทัล (Digital Park) ศูนย์ข้อมูล (Data Center) บริการคลาวด์ (Cloud Service) และเคเบิลใต้น้ำ (Submarine Cable)

กลุ่มที่ 3 ธุรกิจที่สนับสนุนระบบนิเวศดิจิทัล (Digital Ecosystem Supported Business) เช่น ศูนย์บ่มเพาะนวัตกรรม (Innovation Incubation Center) เมกเกอร์สเปซ/ห้องปฏิบัติการประดิษฐ์นวัตกรรม (Maker Space / Fabrication Laboratory) และพื้นที่ทำงานร่วมกัน (Co-Working Space)

จากโอกาสในการเติบโตที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสิทธิพิเศษในการลงทุนที่ได้จะรับจากการลงทุนในอุตสาหกรรมดิจิทัล ภาคธุรกิจต่างตื่นตัวในการให้ความสำคัญกับการลงทุนทั้งเพื่อปรับโครงสร้างทางธุรกิจและตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริโภคที่เพิ่มขึ้น ธุรกิจที่สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว จะสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและเติบโตได้อย่างรวดเร็วเช่นกัน

สถานการณ์โควิด-19 ได้เร่งกระบวนการให้ทุกอุตสาหกรรมเข้าสู่ยุคดิจิทัลด้วยความเร็วที่ไม่เคยมีมาก่อนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ในสถานะที่ไม่ปกตินี้ พฤติกรรมของลูกค้าได้เปลี่ยนไปใช้ช่องทางออนไลน์ ในขณะที่เดียวกันก็มีธุรกิจ และอุตสาหกรรมหลายกลุ่มที่ปรับตัวเข้ากับกระแสนี้ นอกจากนี้การระบาดของโควิด-19 ได้เปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของผู้คน ทำให้การทำงานระยะไกลมีอัตราพุ่งสูงขึ้น ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งอุตสาหกรรม 4.0 และโควิด-19 ได้สร้างความเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ให้กับตลาดแรงงานในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก การเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดตำแหน่งงานใหม่และเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานของผู้คน ในขณะเดียวกันก็เกิดความต้องการ

ทักษะความสามารถใหม่ ธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) ได้ทำการประเมินว่าจะมีตำแหน่งงานใหม่ราว 65 ล้านตำแหน่งที่จะเกิดขึ้นภายในปี 2568 สิ่งที่จะเกิดขึ้นช่วงหลังจากโรคระบาดผ่านไปและมีเทคโนโลยีหลากหลายเกิดขึ้นคาดว่าจะทำให้เกิดความต้องการที่เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลซึ่งไม่มีท่าทีว่าจะลดลงเร็ว ๆ นี้ เพื่อตอบสนองความต้องการของอุตสาหกรรมที่ต้องการบุคลากรที่ทันยุคดิจิทัล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาศักยภาพของแรงงานผ่านการอบรมเพิ่มเติมและการสร้างทักษะใหม่ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญ

2.2 พลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัล

เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเทคโนโลยีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการใช้ชีวิตของประชาชนทุกคน การดำเนินงานของภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคประชาสังคมทุกๆ องค์กร แต่เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลาและยากต่อการคาดเดาในระยะยาว ดังนั้น พัฒนาศักยภาพบุคลากรดิจิทัล จึงต้องตระหนักและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและนัยจากการเปลี่ยนแปลงนั้น ดังมีตัวอย่างของการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

1) **การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี** เกิดความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีแบบก้าวกระโดด โดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีบทบาทสำคัญในช่วง 5 ปีข้างหน้า ได้แก่ เทคโนโลยีสื่อสารที่มีความเร็วและคุณภาพสูงมาก (new communications technology) เทคโนโลยีอุปกรณ์เคลื่อนที่เพื่อการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตแบบทุกที่ทุกเวลา (mobile/ wearable computing) เทคโนโลยีการประมวลผลแบบคลาวด์ (cloud computing) เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (big data analytics) เทคโนโลยีการเชื่อมต่อของสรรพสิ่ง (internet of things) เทคโนโลยีการพิมพ์สามมิติ (3D printing) และเทคโนโลยีความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ (cyber security) โดยมีเทคโนโลยีอื่น เช่น robotics หรือ autonomous car เป็นเรื่องสำคัญในอนาคตระยะยาว

2) **การหลอมรวมของกิจกรรม** เกิดการหลอมรวมระหว่างกิจกรรมทางเศรษฐกิจสังคมของโลกออนไลน์และออฟไลน์ (convergence of online and offline activities) โดยที่เทคโนโลยีใหม่หรือการใช้เทคโนโลยีเดิมในรูปแบบใหม่ ทำให้เส้นแบ่งระหว่างระบบเศรษฐกิจสังคมของโลกเสมือนและโลกทางกายภาพเกือบจะเลือนหายไป โดยกิจกรรมของประชาชน ธุรกิจ หรือรัฐ จะถูกย้ายมาอยู่บนระบบออนไลน์มากขึ้น เช่น การสื่อสาร การซื้อขายสินค้า การทำธุรกรรมทางการเงิน การเรียนรู้การดูแลสุขภาพ การบริการของภาครัฐ ฯลฯ

3) **การบริโภคกลายเป็นผู้ผลิต** เกิดแนวโน้มการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดการผลิตมากขึ้น (Consumption production) โดยในอดีตที่ผ่านมาสังคมในระดับประชาชนยังใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารหรือกิจกรรมสาระบันเทิงเป็นส่วนใหญ่แต่ในปัจจุบัน นั้นจะเป็นโรคที่ประชาชนและผู้บริโภคกลายเป็นผู้ผลิตโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อทำให้เกิดผลผลิตและรายได้มากขึ้น

4) **การแข่งขันบนฐานนวัตกรรม** เกิดการแข่งขันที่อยู่บนพื้นฐานของนวัตกรรมสินค้าและบริการ (Innovation economy) โดยในโลกยุคดิจิทัลนี้การแข่งขันในเชิงราคาจะเป็นเรื่องในอดีต (เช่น การตัดราคาสินค้าและบริการทางออนไลน์) และธุรกิจที่ไม่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทางธุรกิจสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการเดิมของตนโดยสร้างสินค้าและบริการใหม่ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของตลาด จะไม่สามารถแข่งขันได้อีกต่อไป

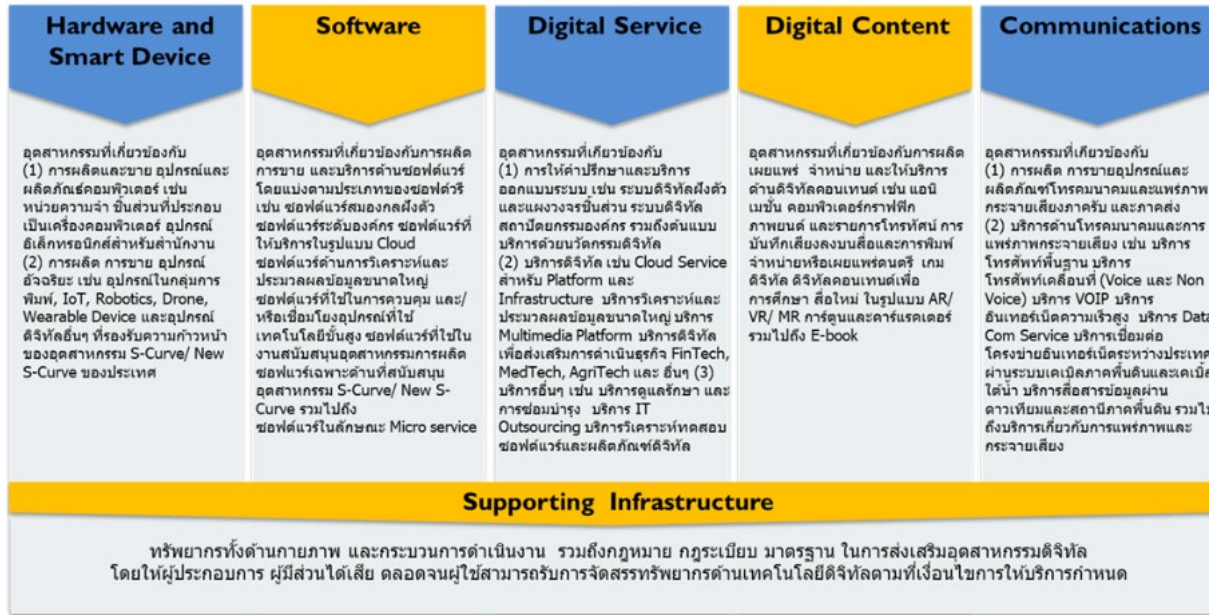
5) ยุคของระบบอัจฉริยะ เกิดการใช้ระบบอัจฉริยะมากขึ้นเรื่อยๆ (Smart everything) จากนี้ไปจะเป็นยุคของการใช้เทคโนโลยีและแอปพลิเคชันอัจฉริยะต่างๆ ในกิจกรรมเศรษฐกิจและสังคมมากขึ้นเรื่อยๆ ตั้งแต่ระดับประชาชน เช่น การใช้ชีวิตประจำวันในบ้าน การเดินทาง การดูแลสุขภาพ การใช้พลังงาน ไปถึงระดับอุตสาหกรรม เช่น การเกษตร การผลิตสินค้าในโรงงาน หรือแม้กระทั่งเรื่องการเฝ้าระวังภัยพิบัติ การดูแลสิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ อีกมากมายในอนาคต

6) การแข่งขันด้วยข้อมูล เกิดข้อมูลทั้งจากผู้ใช้งานและจากอุปกรณ์เซ็นเซอร์ต่างๆ จำนวนมหาศาล โลกดิจิทัลจึงเป็นโลกของการแข่งขันด้วยข้อมูล ซึ่งศักยภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่จะเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นพื้นฐานสำหรับทุกหน่วยงานและองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน นอกจากนี้ข้อมูลส่วนบุคคลมีความสำคัญมากทั้งในเชิงธุรกิจ และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลจะกลายเป็นประเด็นที่สำคัญที่สุด ในยุคของ Big Data

7) การแพร่ระบาดของภัยไซเบอร์ เกิดความเสี่ยงด้านความปลอดภัยไซเบอร์ ตามมาอีกรูปแบบ เช่น การก่อวินาศกรรม สร้างความรำคาญแก่ผู้ใช้ระบบ การเข้าถึงข้อมูลและระบบ โดยไม่ได้รับอนุญาต วิตถารยับยั้งข้อมูลและระบบการสร้างความเสียหายแก่ระบบ การจารกรรมข้อมูลบนระบบคอมพิวเตอร์ (ข้อมูลการค้า การเงิน หรือข้อมูลส่วนบุคคล) หรือแม้กระทั่งการโจมตีโครงสร้างพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดที่สามารถทำให้ระบบเศรษฐกิจหยุดชะงัก และได้รับความเสียหาย หรือเกิดอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้คน โดยที่ภัยไซเบอร์เหล่านี้ล้วนแล้วแต่พัฒนาอย่างรวดเร็ว ตามความก้าวหน้าของเทคโนโลยี และบ่อยครั้ง ยังเป็นสิ่งที่ทำจากนอกประเทศทำให้การป้องกัน และตามจับกุมการกระทำผิดเป็นเรื่องยาก และสลับซับซ้อนมากขึ้นด้วย

8) การเปลี่ยนโครงสร้างกำลังคน เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ ในเรื่องของโครงสร้างกำลังคน ทั้งในเชิงลบและเชิงบวก งานหลายประเภทโดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคอุตสาหกรรม โรงงาน และภาคบริการ จะเริ่มถูกทดแทนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถทำงานได้ดีกว่า และมีประสิทธิภาพมากกว่า เช่น พนักงานขายตัว การใช้บริการทางการเงิน ขณะเดียวกันก็จะมีเกิดการเกิดงานใหม่ที่ต้องใช้ความรู้และทักษะสูงเกิดขึ้น เช่น นักวิทยาศาสตร์หรือผู้เชี่ยวชาญด้านข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านไซเบอร์เนติกส์ นักธุรกิจดิจิทัล เป็นต้น นอกจากนี้จะมีงานบางประเภทที่อาจจะต้องเปลี่ยนบทบาทไป เช่น ครูกลายเป็นผู้อำนวยการสอนมากกว่าผู้สอน ดังที่นำเสนอข้างต้นพลวัตของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่หยุดยั้ง ส่งผลกระทบอย่างมากต่อวิถีชีวิตรูปแบบกิจกรรมปัจเจกชนและองค์กรรวมถึงระบบเศรษฐกิจและสังคมความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาประเทศ

อุตสาหกรรมดิจิทัลเป็นอุตสาหกรรมใหม่ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามพลวัตของเทคโนโลยี โดยนิยาม และขอบเขตได้วิวัฒนาการและขยายมาจากอุตสาหกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เดิม การส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล มีการนิยามอุตสาหกรรมค่อนข้างกว้าง ซึ่งหมายถึง “อุตสาหกรรมการผลิต และบริการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลหรือการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล” แบ่งออกเป็น 5 สาขา ได้แก่ กลุ่มฮาร์ดแวร์และอุปกรณ์อัจฉริยะ (Hardware & Smart Device), กลุ่มอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ (Software), กลุ่มอุตสาหกรรมด้านการสื่อสาร (Communications), กลุ่มอุตสาหกรรมบริการด้านดิจิทัล (Digital Service) และกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัลคอนเทนต์ (Digital Content)



ที่มา: <https://www.depa.or.th/th/article-view/thailand-digital-economy-glance>

2.3 กำลังแรงงานดิจิทัลของประเทศไทย

1. จากข้อมูลของ International Telecommunication Union (ITU) ได้มีการกำหนดทักษะด้านดิจิทัล (Digital skill) ออกเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

1) ทักษะขั้นพื้นฐาน (Basic skills) เป็นการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างง่ายๆ สามารถปฏิบัติงานได้ในขั้นพื้นฐานรู้จักฮาร์ดแวร์ เช่น การใช้คีย์บอร์ด การใช้ touch-screen เป็นต้น รู้จักซอฟต์แวร์ เช่น การประมวลผลคำ (Word processing) การจัดการไฟล์ข้อมูลบนหน้าจอ การตั้งค่าความเป็นส่วนตัวบนโทรศัพท์มือถือ รวมถึงการใช้งานออนไลน์แบบพื้นฐานเช่น อีเมล การค้นหา (Search) หรือ การกรอกแบบฟอร์มออนไลน์ ซึ่งการมีทักษะดิจิทัลในขั้นพื้นฐานนี้ เพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน สามารถติดต่อและเข้าถึงการให้บริการในรูปแบบดิจิทัลได้ ไม่ว่าจะเป็นบริการอิเล็กทรอนิกส์ของภาครัฐ การซื้อขายออนไลน์ หรือบริการการเงินอิเล็กทรอนิกส์

2) ทักษะขั้นกลาง (Intermedia skills) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทราบว่าจะนำเทคโนโลยีไปใช้ประโยชน์อย่างไรรวมถึงประเมินความสามารถของเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมสามารถใช้ซอฟต์แวร์ในการออกแบบสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ โดยสามารถจัดวางรูปภาพและข้อความให้มีความสวยงาม (Desktop Publishing) ผู้ที่มีทักษะในขั้นนี้จะสามารถทำงานในด้านกราฟฟิกดีไซน์ (Digital Graphic Design) หรือการทำการตลาดผ่านสื่อดิจิทัล (Digital Marketing) เป็นต้น

3) ทักษะขั้นสูง (Advanced skill) เป็นทักษะที่อยู่ในระดับผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น โปรแกรมเมอร์ และผู้ดูแลระบบ ซึ่งในอนาคตจะมีงานจำนวนมากที่จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีทักษะดิจิทัลขั้นสูง ไม่ว่าจะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การทำ Big data การเขียนโค้ด การดูแลความปลอดภัยบนโลกอินเทอร์เน็ต (Cybersecurity) Internet of Things (IoT) และการพัฒนาโมบายแอปพลิเคชัน เป็นต้น

การจัดระดับของทักษะดังกล่าว จะทำให้เราพอมองเห็นรายละเอียดมากขึ้นว่า การรู้ดิจิทัลนั้นจะมีทักษะในเรื่องอะไรบ้างที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ในขณะที่ประเทศไทยไอร์แลนด์ สถาบันการศึกษาชั้นนำ 4 แห่งคือ National

University of Ireland, Galway. University College Dublin, the University of Limerick และ Mary Immaculate College Limerick ได้ร่วมกันพัฒนา Digital skills Framework ขึ้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในระดับอุดมศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดทักษะความสามารถด้านดิจิทัล ออกเป็น 6 กลุ่มเรียกว่า Digital skills Metro Map ประกอบด้วย

1. การเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยี (Tools and Technology) คือ การรู้จักและเข้าใจพื้นฐานการทำงานและคุณสมบัติของเครื่องมือและเทคโนโลยีต่างๆ เช่น ระบบปฏิบัติการ(Operating system), ประเภทของไฟล์ (Filetypes), ระบบการสื่อสารไร้สาย (Mobile Technologies), เครื่องมือในการดำเนินธุรกิจ (Organizational Tools) เป็นต้น

2. การสืบค้นและเลือกใช้ข้อมูลบนโลกดิจิทัล (Find and Use) คือ การรู้วิธีการที่จะค้นหาข้อมูลสารสนเทศบนอินเทอร์เน็ต สามารถวิเคราะห์และประเมินข้อมูลได้ว่ามีคุณภาพและน่าเชื่อถือหรือไม่ รวมถึงลิขสิทธิ์ของข้อมูลที่จะต้องอ้างอิงเมื่อมีการนำไปใช้

3. การใช้ช่องทางดิจิทัลในการสื่อสารและสร้างความร่วมมือ (Communicate and Collaborate) การเชื่อมต่อบนโลกออนไลน์ช่วยลดข้อจำกัดเรื่องระยะทางและเวลา ทำให้การสื่อสารและทำงานร่วมกันเป็นเรื่องง่าย แต่ผู้ใช้งานต้องมีทักษะและรู้ จักการใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น อีเมล, การส่งข้อความ (Messaging), Blogs, Video Conference, เครื่องมือสำหรับทำงานร่วมกัน (Collaboration Tools), การแชร์ข้อมูล (Sharing Data), wiki เว็บไซต์ที่มีการร่วมกันแลกเปลี่ยนข้อมูล เป็นต้น

4. การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและภัยคุกคามบนโลกดิจิทัล (Identify and Wellbeing) ต้องมีความเข้าใจในเรื่องการปกป้องข้อมูลส่วนตัวและข้อมูลอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบ และมีจรรยาบรรณในการใช้งาน เช่น การสร้างตัวตนในการเข้าถึงข้อมูล(Online Identity), การปกป้องข้อมูลส่วนตัวและคนอื่น ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบจากภัยคุกคามบนโลกดิจิทัล (Safety & Security), ความสามารถในการควบคุมและเข้าถึงข้อมูลโดยผู้อื่นผ่านทางเทคโนโลยีออนไลน์ (Privacy), การกำหนดนโยบาย ขั้นตอนและข้อกำหนดทางกฎหมายในการบริหารจัดการข้อมูล (Data Protection), การตั้งค่าความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลด้วยการใช้รหัสผ่าน (Password Management) เป็นต้น

5. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมในการเรียนรู้ (Teach and Learn) คือ การรู้จักวิธีการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี เพื่อนำมาช่วยในการส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เช่น การใช้เครื่องมือในการนำเสนอ (Presentation Tools), การสอนที่เป็น interactive มีการใช้แท็บเล็ต หรือ multi Touch, การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการสอนแบบเห็นจริง (Classroom Technologies) เป็นต้น อย่างไรก็ตามผู้ใช้งานจะต้องมีทักษะ และสามารถออกแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ออนไลน์ที่มีประสิทธิภาพ

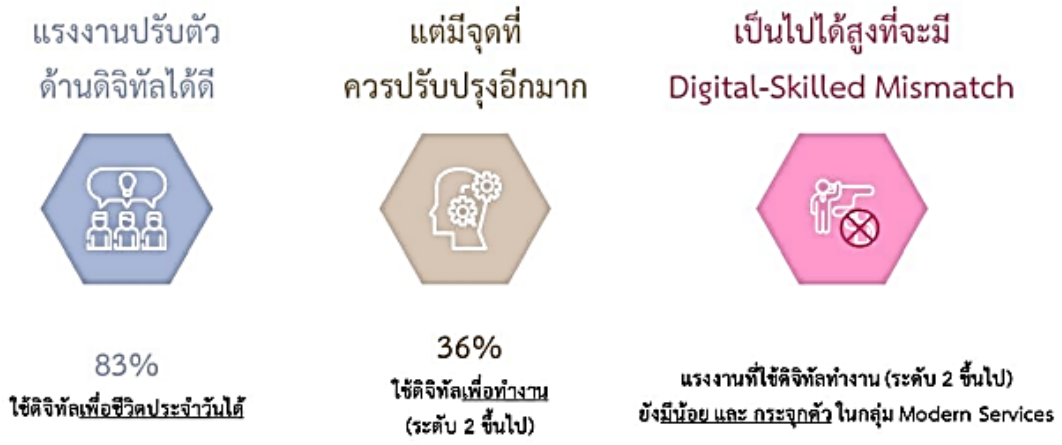
6. การสร้างสรรค์นวัตกรรมจากเทคโนโลยีดิจิทัล (Create and Innovate) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการสร้างแหล่งข้อมูลใหม่ ๆ เห็นโอกาสในการพัฒนาแนวทางใหม่รวมถึงเกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะช่วยต่อยอดในการสร้างนวัตกรรม ซึ่งผู้ใช้งานจะต้องมีทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ เช่น Digital Images, กราฟฟิกดีไซน์, การทำ Animation, การออกแบบเนื้อหา และบริหารจัดการข้อมูลบนเว็บไซต์ (Web Content), การเขียนโปรแกรมและออกแบบแอปพลิเคชันบนมือถือ (App Development) เป็นต้น



Digital Skills Mapping

ที่มา: www.allboardhe.org

2. จากงานศึกษาของกลุ่มประเทศยุโรป (Eurostat) ซึ่งนิยามคำว่า ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) คือ ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลและการสื่อสาร แบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้
 - ทักษะระดับที่ 0 (ไม่มีทักษะด้านดิจิทัล) คือ แรงงานที่ไม่ได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล
 - ทักษะระดับที่ 1 (ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับชีวิตประจำวัน) สามารถใช้ดิจิทัลเพื่อชีวิตประจำวันได้ อาทิ การติดต่อ ติดตามข่าวสาร ค้นหาข้อมูลสินค้าและบริการ รวมถึงธุรกรรมออนไลน์
 - ทักษะระดับที่ 2 (ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการทำงาน) สามารถใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานได้ อาทิ การใช้โปรแกรมหรือซอฟต์แวร์ (เช่น Microsoft Offices) การใช้อินเทอร์เน็ตเป็นตัวกลางในการทำงาน (เช่น การส่งอีเมลล์หรือการประชุมออนไลน์ หรือการทำธุรกิจหรือร้านค้าออนไลน์ เป็นต้น)
 - ทักษะระดับที่ 3 (ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทักษะระดับสูง) สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูงได้ อาทิ การเขียนโปรแกรม และการบริหารจัดการระบบความปลอดภัยของคอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต



ที่มา: เอกสารเผยแพร่ STAT IN FOCUS

https://www.bot.or.th/Thai/Statistics/Articles/Doc_Lib_StatinFocus/DigitalSkillMismatch.pdf

“ศตวรรษที่ 21 เป็นยุคของโลกดิจิทัล” ทุกอย่างเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา เป็นยุคที่โลกต้องการผู้ที่สามารถปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างสร้างสรรค์ การก้าวผ่านจาก โลกปฏิวัติอุตสาหกรรมยุคเก่าไปสู่โลกดิจิทัล ทำให้ความต้องการของตลาดแรงงานเปลี่ยนไป ทักษะต่าง ๆ ที่เป็นการทำซ้ำ ๆ (routine-work) ไม่เพียงพออีกต่อไป เพราะคอมพิวเตอร์สามารถทำแทนได้ นอกจากทักษะทางด้านนวัตกรรม ทักษะทางด้านอาชีพ และทักษะทางด้านเทคโนโลยีแล้ว “ทักษะจำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21(21st century Essential Skills)” เป็นอีกหนึ่งทักษะที่มีความสำคัญกับแรงงานในยุคของการเปลี่ยนแปลงนี้ เพราะนอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้แล้ว ยังต้องเป็นผู้มีทัศนคติและจิตใจที่มั่นคง เพื่อพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง “Essential Skills” เป็นทักษะภายในที่จะช่วยให้คุณบุคคลสามารถเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเตรียมพร้อมสำหรับการปรับตัวในอนาคต ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อม คุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ

เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หรืออาจกล่าวได้ว่า “Essential Skills” คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาที่ต้องเผชิญในชีวิตประจำวัน เพื่อให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างปลอดภัย การพัฒนาบุคลากรให้ก้าวไปสู่ยุคเทคโนโลยีได้อย่างราบรื่น หากขาดปัจจัยสำคัญที่เรียกว่า ทักษะ “Essential Skills” ไป ก็อาจทำให้บุคลากรไม่สามารถดึงศักยภาพในตัวเองออกมาได้อย่างเต็มที่ จากรายงานของ World Economic Forum ได้เผยแพร่ผลการคาดการณ์ว่าใน 5 ปีข้างหน้า โลกการทำงานจะต้องเผชิญกับภาวะ “Double disruption” ทั้งจากโควิดและการใช้ระบบ Automation เข้ามาทดแทนการจ้างคน ด้วยผลกระทบที่เกิดขึ้นนี้อาจทำให้คนทำงานที่มีทักษะไม่ตรงกับความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป มีโอกาสเสี่ยงตกงานสูง เพราะถ้าอ้างอิงตามการสำรวจล่าสุด พบว่ามีคนทำงานกว่า 50% ที่ยังขาดทักษะที่จำเป็นสำหรับปี 2025 ซึ่งประกอบด้วยทักษะ 4 กลุ่มด้วยหลักด้วยกันคือ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ ทักษะด้านคน ทักษะด้านเทคโนโลยี และอีกหนึ่งทักษะที่เพิ่มเข้ามาใหม่ในปีนี้นั้นคือ ทักษะการบริหารจัดการตัวเอง



SKILL | 10 ทักษะจำเป็น ที่โลกอนาคต 2025 ต้องการ

| | |
|--|--|
| <div style="background-color: #FFD700; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 10px;">  <p style="margin: 0;">1 Analytical thinking and innovation ทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะด้านนวัตกรรม</p> </div> <div style="background-color: #4CAF50; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 10px;">  <p style="margin: 0;">2 Active learning and learning strategies ทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเอง</p> </div> <div style="background-color: #4CAF50; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 10px;">  <p style="margin: 0;">3 Complex problem-solving ทักษะการแก้ปัญหาที่ซับซ้อน</p> </div> <div style="background-color: #FFD700; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 10px;">  <p style="margin: 0;">4 Critical thinking and analysis ทักษะการคิดเชิงวิพากษ์</p> </div> <div style="background-color: #FFD700; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 10px;">  <p style="margin: 0;">5 Creativity, originality and initiative ทักษะความคิดสร้างสรรค์ และการริเริ่มสิ่งใหม่</p> </div> <div style="background-color: #2196F3; border-radius: 15px; padding: 10px;">  <p style="margin: 0;">6 Leadership & Social Influence ทักษะการเป็นผู้นำ และอิทธิพลทางสังคม</p> </div> | <div style="background-color: #009688; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 10px;">  <p style="margin: 0;">7 Technology use, monitoring and control ทักษะการใช้ ดูแล และจัดการเทคโนโลยี</p> </div> <div style="background-color: #009688; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 10px;">  <p style="margin: 0;">8 Technology design & programming ทักษะการออกแบบและการเขียนโปรแกรม</p> </div> <div style="background-color: #4CAF50; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-bottom: 10px;">  <p style="margin: 0;">9 Resilience, stress tolerance and flexibility ทักษะรับมือกับปัญหา อดทนต่อความกดดัน ทักษะการปรับตัว</p> </div> <div style="background-color: #009688; border-radius: 15px; padding: 10px;">  <p style="margin: 0;">10 Reasoning, problem solving and ideation ทักษะการใช้เหตุผล ทักษะการตัดสินใจ และทักษะการระดมความคิด</p> </div> |
|--|--|

- ทักษะด้านการคิดและแก้ปัญหา
- ทักษะด้านการบริหารจัดการตัวเอง
- ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- ทักษะด้านเทคโนโลยี



SALIKA
Knowledge sharing space

ที่มา: World Economic Forum

ในยุคสมัยใหม่อย่างที่เราคุ้นเคยว่าระบบการทำงานยังมีเทคโนโลยีดิจิทัล, นวัตกรรม จนไปถึงเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์นั้นมีส่วนสำคัญกับการดำเนินชีวิต, ธุรกิจ, การศึกษา, ความบันเทิง ฯลฯ ซึ่งจะไปแล้วอยู่ในทุก อุตสาหกรรมเลยก็ได้ อย่างเทคโนโลยี AI ที่มีการอัปเดตความสามารถขึ้นทุกปีเพื่อสร้างเสถียรภาพในการใช้งานให้ดีที่สุด ดังนั้น ผลสำรวจจาก McKinsey เกี่ยวกับ ‘ทักษะแห่งอนาคต’ (Future Skills) ที่ทำการสำรวจใน 15 ประเทศทั่วโลกโดยเป็นความคิดเห็นของ 18,000 คนที่ทำการสำรวจ พวกเขาบอกว่า “เทคโนโลยีเหล่านั้นไม่ว่าจะรูปแบบไหน จะสร้าง “อาชีพใหม่” เสมอไม่มีทางจะทดแทนคนเดิมๆ ได้ เพียงแต่เราจำเป็นต้องอัปเดตทักษะที่สำคัญ รวมไปถึงทัศนคติที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตด้วย” โดยบทความของ McKinsey ได้แบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่โดยจะมีทั้งหมด 56 ข้อย่อยที่ ระบุถึง Skills & Attitudes ซึ่งจะเรียกรวมกันว่า distinct elements of talent (DELTA) หรือ องค์ประกอบที่แตกต่างของความสามารถ เพราะเชื่อว่าแค่สกิลใหม่ๆ ไม่พอ แต่ต้องมีการปรับทัศนคติไปพร้อมกันด้วย “ทักษะแห่งอนาคต” (Future Skills) ของ McKinsey ทั้ง 4 กลุ่ม ได้แก่

1. Cognitive (องค์ความรู้)

ในบทความได้พูดถึงกลุ่มที่หนึ่งในเชิงองค์ความรู้ ซึ่งได้แบ่งสกิลต่างๆ ออกเป็น 4 ด้านที่โดดเด่นที่สุด ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับความคิด การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ซึ่ง McKinsey ได้อธิบาย 4 ข้อย่อยดังนี้

- Critical Thinking คือ การคิด ไตร่ตรองถึงปัญหาต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ สามารถคิดอย่างมีเหตุและผลได้อย่างมีตรรกะที่น่าเชื่อถือ ที่สำคัญต้องเข้าใจและรับมือได้กับอคติบางอย่าง ผิดคือผิด ถูกคือถูก รวมไปถึงเข้าใจในเชิงข้อมูลที่ครอบคลุมได้

- Planning and ways of working คือ มีความสามารถในการพัฒนาแผนงาน การวางแผน การบริหารจัดการเวลาและนัดในการจัดลำดับความสำคัญ และควรจะมี mindset ที่ agile คล่องแคล่ว ว่องไว ปรับตัวเร็ว

- Communication คือ การสื่อสาร การเล่าเรื่อง และพูดในที่สาธารณะได้ มีความเข้าใจในการตั้งคำถามที่ถูกต้อง และมีการประมวลผลข้อความ/ความรู้ที่ได้มาอย่างดี ที่สำคัญเป็น active listener

- Mental Flexibility หมายถึง การมีจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ นอกจากนี้ควรจะมี ความสามารถในการแปลงความรู้ให้เหมาะกับบริบทต่างๆ รู้จักการปรับตัว และชอบที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่

2. Interpersonal (มนุษยสัมพันธ์/ทักษะระหว่างบุคคล)

ต้องยอมรับว่า soft skill บางอย่างยังจำเป็นมากๆ ต่อการทำงานและในอนาคตด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะการทำงานที่สามารถทำลายรูปแบบงาน Silo ที่ในปัจจุบันกลายเป็นความหมายในเชิงลบมากขึ้น เพราะแยกส่วนงานอย่างชัดเจนและไม่มีการประสานงานกันโดยไม่จำเป็น ซึ่ง 3 ด้านเด่นๆ ที่ McKinsey ได้พูดในบทความนี้ คือ

- Mobilizing Systems คือ อย่างน้อยๆ ต้องมีความสามารถในการเป็น role model หรือเป็นแบบอย่างที่ดีได้นอกจากนี้ควรมีสกิลในการเจรจาแบบ win-win รวมไปถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่สามารถเป็น inspiration ให้กับคนอื่นได้ ที่สำคัญต้องเข้าใจวัฒนธรรมหรือความเป็นไปขององค์กร ซึ่งสกิลเหล่านี้กลุ่มคนแรกๆ ที่ควรมีคือเป็น leaders ก่อนระดับปฏิบัติงาน

- Developing Relationships คือ การมีความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น, สามารถสร้างความไว้วางใจระดับสูงให้เกิดขึ้นในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือทำให้เกิดการยอมรับในความแตกต่างได้ แต่ยังคงมีความถ่อมตน และความเป็นกันเองในที่ทำงานด้วย

- Teamwork Effectiveness คือ ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการช่วยกัน การแก้ปัญหา การยอมรับความแตกต่างซึ่งกันและกัน จนไปถึงการสร้าง empower ไปด้วยกัน

3. Self-leadership (ภาวะผู้นำในตัวเอง)

เป็นด้านที่ให้ความสำคัญกับภาวะทางอารมณ์และทัศนคติค่อนข้างมาก โดยเฉพาะตั้งแต่ระดับ C-suite จนไปถึงระดับปฏิบัติการ เพราะจะทำให้การทำงานในองค์กรค่อนข้าง flow เกิดปัญหาน้อย และก้าวออกจากเซฟโซนได้ดี ซึ่งจะแบ่งเป็น 3 ข้อย่อยด้วยกัน

- Self-awareness and self-management คือ ต้องเข้าใจในอารมณ์และสิ่งเร้าของตัวเองอย่างดี, รู้จักควบคุมตัวเองได้ดี รู้ว่าอะไรคือจุดแข็งและจุดอ่อนของตัวเอง ที่สำคัญควรจะมีชีวิตจริง, มั่นใจในตัวเอง และสามารถสร้างแรงจูงใจให้ตัวเองได้

- Entrepreneurship คือ มีความเป็นผู้ประกอบการ (ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้นำหรือเจ้าของธุรกิจเท่านั้น) แต่สกิลนี้จะช่วยให้เราก้าวออกจาก comfort zone ได้ดี คือ กล้าได้กล้าเสียอย่างมีสติประเมินความเสี่ยง ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมได้ดี (หมายถึงรู้จักปรับตัวด้วยการใช้ประโยชน์จากสิ่งเข้ามา disrupt ได้) มี passion ในการทำงาน

- Goals Achievement คือ ลักษณะจะเป็นเหมือนตัวเองเป็นเจ้าของกิจการ มีอำนาจในการตัดสินใจและเด็ดขาด มีการทำงานแบบเน้นผลลัพธ์และความสำเร็จ รู้จักพัฒนาตัวเอง มีความพยายาม ตั้งใจ สามารถรับมือกับความไม่แน่นอนเก่ง

4. Digital (ดิจิทัล)

การพัฒนาและเพิ่มสกิลในเชิงวิชาการ ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นมากขึ้นเรื่อยๆ ในขณะที่ปัญญาประดิษฐ์ หรือระบบดิจิทัลอื่นถูกอัปเดตไม่ต่างกัน ดังนั้น 3 ด้านย่อยที่ McKinsey แนะนำก็คือ

- Digital Fluency and Citizenship คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับดิจิทัลขั้นพื้นฐานเป็นอย่างน้อย ทั้งความรู้, เชิงจรรยาบรรณ, ความร่วมมือทางดิจิทัล เป็นต้น

- Software Use and Development คือ การใช้และการพัฒนาในเชิงซอฟต์แวร์ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ การเขียนโปรแกรม, การคิดแบบอัลกอริทึม ซึ่งก็คือ การที่เราฝึกคิด วางแผน และปฏิบัติอย่างเป็นระบบนั่นเอง

- Understanding Digital Systems คือ การเข้าใจระบบดิจิทัล ทั้งการทำงานด้วยระบบอัจฉริยะต่างๆ มีความรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ และจำเป็นต้องอัปเดตถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะเข้ามาด้วยเพราะการ up to date จะสร้างความง่ายต่อการทำงานระหว่างกัน และถือว่าเป็นการแสดงให้เห็นด้วยว่าเราเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่เสมอ

จากข้อมูลที่สรุปมานี้ มีข้อมูลหนึ่งจากการสำรวจของ McKinsey ที่พูดว่า มีผู้ตอบแบบสำรวจที่มีทักษะ DELTAs สูงขึ้นด้านใดด้านหนึ่ง พบว่า โดยเฉลี่ยแล้วมีแนวโน้มที่จะได้งานทำเร็วกว่า มีรายได้สูงขึ้น และรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ที่สำคัญพวกเขาร่วมรับกับแรงกดดันที่เข้ามา ดังนั้น คงไม่ใช่แค่ข้อดีจากการพัฒนาตัวเองแต่หมายถึงโอกาสมากมายก็เกิดขึ้นจากสกิลเหล่านี้ด้วย

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|--|---|---|---|--|--|--|--|--|
| <h2>Cognitive</h2> <table border="1"> <tr> <td> Critical thinking <ul style="list-style-type: none"> ● Structured problem solving ● Logical reasoning ● Understanding biases ● Seeking relevant information </td> <td> Planning and ways of working <ul style="list-style-type: none"> ● Work-plan development ● Time management and prioritization ● Agile thinking </td> </tr> <tr> <td> Communication <ul style="list-style-type: none"> ● Storytelling and public speaking ● Asking the right questions ● Synthesizing messages ● Active listening </td> <td> Mental flexibility <ul style="list-style-type: none"> ● Creativity and imagination ● Translating knowledge to different contexts ● Adopting a different perspective ● Adaptability ● Ability to learn </td> </tr> </table> | | Critical thinking <ul style="list-style-type: none"> ● Structured problem solving ● Logical reasoning ● Understanding biases ● Seeking relevant information | Planning and ways of working <ul style="list-style-type: none"> ● Work-plan development ● Time management and prioritization ● Agile thinking | Communication <ul style="list-style-type: none"> ● Storytelling and public speaking ● Asking the right questions ● Synthesizing messages ● Active listening | Mental flexibility <ul style="list-style-type: none"> ● Creativity and imagination ● Translating knowledge to different contexts ● Adopting a different perspective ● Adaptability ● Ability to learn | <h2>Interpersonal</h2> <table border="1"> <tr> <td> Mobilizing systems <ul style="list-style-type: none"> ● Role modeling ● Win-win negotiations ● Crafting an inspiring vision ● Organizational awareness </td> <td> Developing relationships <ul style="list-style-type: none"> ● Empathy ● Inspiring trust ● Humility ● Sociability </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Teamwork effectiveness <ul style="list-style-type: none"> ● Fostering inclusiveness ● Motivating different personalities ● Resolving conflicts ● Collaboration ● Coaching ● Empowering </td> </tr> </table> | | Mobilizing systems <ul style="list-style-type: none"> ● Role modeling ● Win-win negotiations ● Crafting an inspiring vision ● Organizational awareness | Developing relationships <ul style="list-style-type: none"> ● Empathy ● Inspiring trust ● Humility ● Sociability | Teamwork effectiveness <ul style="list-style-type: none"> ● Fostering inclusiveness ● Motivating different personalities ● Resolving conflicts ● Collaboration ● Coaching ● Empowering | | | | | |
| Critical thinking <ul style="list-style-type: none"> ● Structured problem solving ● Logical reasoning ● Understanding biases ● Seeking relevant information | Planning and ways of working <ul style="list-style-type: none"> ● Work-plan development ● Time management and prioritization ● Agile thinking | | | | | | | | | | | | | | |
| Communication <ul style="list-style-type: none"> ● Storytelling and public speaking ● Asking the right questions ● Synthesizing messages ● Active listening | Mental flexibility <ul style="list-style-type: none"> ● Creativity and imagination ● Translating knowledge to different contexts ● Adopting a different perspective ● Adaptability ● Ability to learn | | | | | | | | | | | | | | |
| Mobilizing systems <ul style="list-style-type: none"> ● Role modeling ● Win-win negotiations ● Crafting an inspiring vision ● Organizational awareness | Developing relationships <ul style="list-style-type: none"> ● Empathy ● Inspiring trust ● Humility ● Sociability | | | | | | | | | | | | | | |
| Teamwork effectiveness <ul style="list-style-type: none"> ● Fostering inclusiveness ● Motivating different personalities ● Resolving conflicts ● Collaboration ● Coaching ● Empowering | | | | | | | | | | | | | | | |
| <h2>Self-leadership</h2> <table border="1"> <tr> <td colspan="2"> Self-awareness and self-management <ul style="list-style-type: none"> ● Understanding own emotions and triggers ● Self-control and regulation ● Understanding own strengths ● Integrity ● Self-motivation and wellness ● Self-confidence </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Entrepreneurship <ul style="list-style-type: none"> ● Courage and risk-taking ● Driving change and innovation ● Energy, passion, and optimism ● Breaking orthodoxies </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Goals achievement <ul style="list-style-type: none"> ● Ownership and decisiveness ● Achievement orientation ● Grit and persistence ● Coping with uncertainty ● Self-development </td> </tr> </table> | | Self-awareness and self-management <ul style="list-style-type: none"> ● Understanding own emotions and triggers ● Self-control and regulation ● Understanding own strengths ● Integrity ● Self-motivation and wellness ● Self-confidence | | Entrepreneurship <ul style="list-style-type: none"> ● Courage and risk-taking ● Driving change and innovation ● Energy, passion, and optimism ● Breaking orthodoxies | | Goals achievement <ul style="list-style-type: none"> ● Ownership and decisiveness ● Achievement orientation ● Grit and persistence ● Coping with uncertainty ● Self-development | | <h2>Digital</h2> <table border="1"> <tr> <td colspan="2"> Digital fluency and citizenship <ul style="list-style-type: none"> ● Digital literacy ● Digital learning ● Digital collaboration ● Digital ethics </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Software use and development <ul style="list-style-type: none"> ● Programming literacy ● Data analysis and statistics ● Computational and algorithmic thinking </td> </tr> <tr> <td colspan="2"> Understanding digital systems <ul style="list-style-type: none"> ● Data literacy ● Smart systems ● Cybersecurity literacy ● Tech translation and enablement </td> </tr> </table> | | Digital fluency and citizenship <ul style="list-style-type: none"> ● Digital literacy ● Digital learning ● Digital collaboration ● Digital ethics | | Software use and development <ul style="list-style-type: none"> ● Programming literacy ● Data analysis and statistics ● Computational and algorithmic thinking | | Understanding digital systems <ul style="list-style-type: none"> ● Data literacy ● Smart systems ● Cybersecurity literacy ● Tech translation and enablement | |
| Self-awareness and self-management <ul style="list-style-type: none"> ● Understanding own emotions and triggers ● Self-control and regulation ● Understanding own strengths ● Integrity ● Self-motivation and wellness ● Self-confidence | | | | | | | | | | | | | | | |
| Entrepreneurship <ul style="list-style-type: none"> ● Courage and risk-taking ● Driving change and innovation ● Energy, passion, and optimism ● Breaking orthodoxies | | | | | | | | | | | | | | | |
| Goals achievement <ul style="list-style-type: none"> ● Ownership and decisiveness ● Achievement orientation ● Grit and persistence ● Coping with uncertainty ● Self-development | | | | | | | | | | | | | | | |
| Digital fluency and citizenship <ul style="list-style-type: none"> ● Digital literacy ● Digital learning ● Digital collaboration ● Digital ethics | | | | | | | | | | | | | | | |
| Software use and development <ul style="list-style-type: none"> ● Programming literacy ● Data analysis and statistics ● Computational and algorithmic thinking | | | | | | | | | | | | | | | |
| Understanding digital systems <ul style="list-style-type: none"> ● Data literacy ● Smart systems ● Cybersecurity literacy ● Tech translation and enablement | | | | | | | | | | | | | | | |

แหล่งข้อมูลอ้างอิง : McKinsey : <https://www.marketingoops.com>

ในอนาคตการพัฒนากำลังคนมีแนวโน้มที่จะมุ่งเน้นไปที่ประเด็นสำคัญบางประการ ด้านหนึ่งคือการใช้เทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น เช่น ระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งจะทำให้คนงานต้องมีทักษะและความรู้ที่แตกต่างกัน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีเหล่านี้ได้ ซึ่งอาจรวมถึงการเรียนรู้วิธีใช้ซอฟต์แวร์และอุปกรณ์ใหม่ ๆ ตลอดจนการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและการคิดอย่างมีวิจารณญาณ อีกด้านคือความสำคัญที่เพิ่มขึ้นของทักษะที่อ่อนนุ่ม เช่น การสื่อสารการทำงานเป็นทีมและความฉลาดทางอารมณ์ ทักษะเหล่านี้จะมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากสถานที่ทำงานมีความหลากหลายและเป็นโลกาภิวัตน์มากขึ้นและเนื่องจากงานจำนวนมากขึ้นจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าและลูกค้า

นอกจากนี้การเรียนรู้ตลอดชีวิตจะมีความสำคัญมากขึ้นเมื่อก้าวของการเปลี่ยนแปลงยังคงเร่งตัวขึ้น คนงานจะต้องปรับปรุงทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดงานได้ โดยรวมแล้วการพัฒนา กำลังคนในอนาคตจะต้องมีการผสมผสานระหว่างที่ Hard skills และ Soft skills ความต้องการกำลังคนในอนาคต หมายถึงความต้องการแรงงานที่มีทักษะในอุตสาหกรรมและสาขาต่างๆ ที่คาดการณ์ไว้ ความต้องการเหล่านี้อาจได้รับ อิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ เช่นความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงทางประชากรศาสตร์และการเติบโตทาง เศรษฐกิจ บางอุตสาหกรรมอาจประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากระบบอัตโนมัติที่เพิ่มขึ้นและอุตสาหกรรม อื่น ๆ อาจมีความต้องการเพิ่มขึ้นเนื่องจากจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น เป็นสิ่งสำคัญสำหรับธุรกิจรัฐบาลและ สถาบันการศึกษาในการคาดการณ์และวางแผนสำหรับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้เพื่อให้แน่ใจว่ามีแรงงานเพียงพอ ที่จะตอบสนองความต้องการของเศรษฐกิจ

2.4 แนวโน้มการจ้างงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล

ประเทศไทยกำลังก้าวสู่การเป็น “ประเทศดิจิทัล” มีการสำรวจ พบว่า บริษัทในประเทศไทยหลาย แห่งให้ความสำคัญกับทักษะทางเทคนิคด้านเทคโนโลยีมากขึ้น เช่น ความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security และการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) นอกจากนี้ยังระบุว่า “การจ้างงานในปี พ.ศ. 2566 พนักงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลยังคงเป็นที่ต้องการในตลาดการจ้างงาน และเป็นกลุ่มที่มีแนวโน้มได้รับผลตอบแทน ที่น่าพอใจจากบริษัทต่างๆ” ตลาดแรงงานในประเทศไทยมีความต้องการคนทำงานที่มีความยืดหยุ่น มีทักษะการทำงาน แบบไฮบริดได้ดี มีความรู้และเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี เพื่อสอดคล้องกับรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปหลังยุคโควิด-19 และการเติบโตทางเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง สองสามปีที่ผ่านมาประเทศไทยเผชิญกับความท้าทายสำคัญ ไม่ว่าจะเป็น Digital Disruption จนมาถึง Covid-19 Disruption ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต การทำงานและการดำเนินธุรกิจของ ภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม ทุกภาคส่วนล้วนตระหนักและตั้งรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

ประเทศไทยมีการฟื้นตัวเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างช้าๆ จากสถานการณ์โควิด-19 ที่มีแนวโน้มดีขึ้น นอกจากนี้ การเปิดประเทศ และมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจของภาครัฐ และสถานการณ์เศรษฐกิจโลกก็กำลังฟื้นตัวขึ้น เช่นเดียวกัน ทางด้านอุตสาหกรรมยังมีการนำเอาเทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติมาใช้ในกระบวนการทำงานมากขึ้น ปัจจุบันความต้องการบุคลากรในตลาดแรงงานมีความซับซ้อนมากขึ้นอันมาจากการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวของ องค์กร ในการดำเนินธุรกิจเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และแนวโน้มการทำงานในอนาคตส่งผลให้ความต้องการ ทางด้านทักษะโดยเฉพาะทักษะใหม่ๆ ที่ตอบโจทย์การทำงานในปัจจุบันและการจ้างงานยุคใหม่มากขึ้นทุกองค์กรให้ ความสำคัญ เพื่อให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สำหรับทิศทางของตลาดแรงงานมีแนวโน้มปรับตัวไปสู่ รูปแบบของธุรกิจใหม่ New economy ซึ่งทุกกลุ่มธุรกิจจะต้องมีการวางแผนกำหนดด้านกำลังคน การสรรหาบุคลากร รวมถึงพัฒนาบุคลากรให้ตอบโจทย์ กับการทำงานในปัจจุบันสู่ออนาคต และสร้างความสำเร็จร่วมกันท่ามกลางโลกของการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 3 การทบทวนนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานที่เกี่ยวข้องกับ พัฒนาบุคลากรดิจิทัล ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

“ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยใน ปี 2580 คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัยตื่นรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะ และทัศนคติที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม ความเป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการใช้นวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้และค้าขายเป็น ความเป็นสังคมประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่นเป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่นการให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรมและบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ”

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

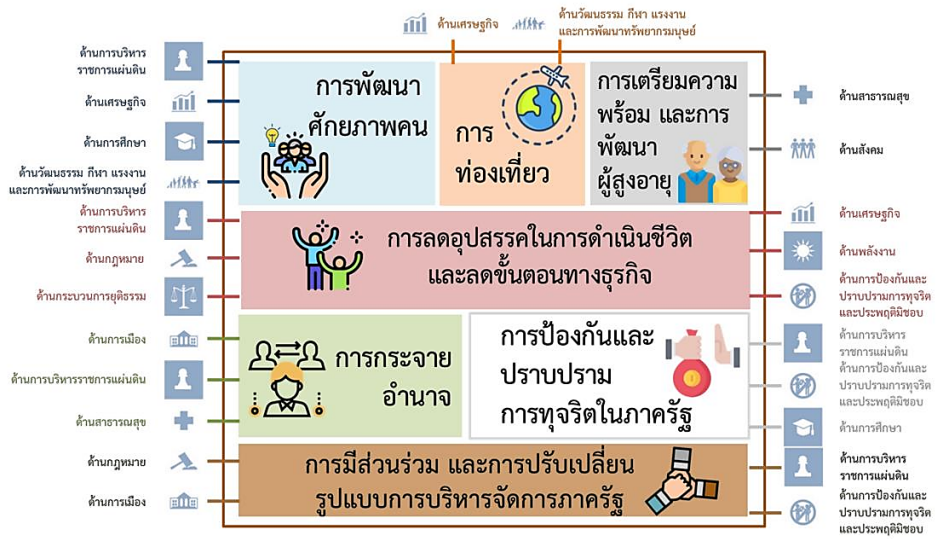
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี



สำหรับแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 23 ประเด็น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) แผนระดับที่ ๒ ที่กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลนำมา เชื่อมโยงเพื่อสร้างความสอดคล้อง ดังนี้



แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570)



3.1 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตรา พระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีพระราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ใช้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) และประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 135 ตอนที่ 82 ก ประกาศ เรื่อง ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม พ.ศ. 2561

ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา ๑ แห่งพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 เมื่อมีพระบรมราชโองการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติแล้ว ให้คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติแต่ละด้าน จัดทำแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติเสนอต่อคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติพิจารณาให้ความเห็นชอบ และเสนอต่อคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบและประกาศในราชกิจจานุเบกษาแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ เป็นแผนแม่บทเพื่อบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ มีทั้งสิ้น 23 แผนแม่บท ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องที่จะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามนั้น รวมทั้งการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณต้องสอดคล้องกับแผนแม่บทซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ มีจำนวนรวม 23 ฉบับ ประกอบด้วย (1) ความมั่นคง (2) การต่างประเทศ (3) การเกษตร (4) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (5) การท่องเที่ยว (6) พื้นที่และเมืองนำอยู่อัจฉริยะ (7) โครงสร้างพื้นฐาน ระบบโลจิสติกส์ และดิจิทัล (8) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่ (9) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (10) การปรับเปลี่ยนค่านิยม และวัฒนธรรม (11) ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต (12) การพัฒนาการเรียนรู้ (13) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี (14) ศักยภาพการกีฬา (15) พลังทางสังคม (16) เศรษฐกิจฐานราก (17) ความเสมอภาคและหลักประกันทางสังคม (18) การเติบโตอย่างยั่งยืน (19) การบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ (20) การบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (22) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และ (23) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

โครงสร้างของแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติทั้ง 23 ฉบับมีองค์ประกอบหลัก 2 ส่วน ได้แก่ (1) ประเด็นแผนแม่บท ประกอบด้วย เป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในระดับประเด็น เพื่อใช้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานในระดับผลลัพธ์ชั้นกลาง และ (2) แผนย่อยของแผนแม่บทฯ ประกอบด้วยเป้าหมาย ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายในระดับ เพื่อใช้ติดตามประเมินผลการดำเนินงานในระดับผลลัพธ์ขั้นต้นดังนี้



3.2 แผนการปฏิรูปประเทศไทย

แผนการปฏิรูปประเทศ (ฉบับปรับปรุง) กรปปฏิรูปประเทศ ได้บัญญัติให้มีการปฏิรูปประเทศซึ่งต้องดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย 3 ประการ ได้แก่ (1) ประเทศชาติมีความสงบเรียบร้อย มีความสามัคคีปรองดอง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีความสมดุลระหว่างกรพัฒนาด้านวัตถุกับการพัฒนาด้านจิตใจ (2) สังคมมีความสงบสุข เป็นธรรม และมีโอกาสอันทัดเทียมกันเพื่อจัดความเหลื่อมล้ำ และ (3) ประชาชนมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

โดยวันที่ 30 มิถุนายน 2563 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบการปรับปรุงองค์ประกอบและแต่งตั้งเพิ่มเติมคณะกรรมการปฏิรูปด้านต่างๆ รวม 13 ด้าน โดยมีด้านวัฒนธรรม (พ แรงงนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพิ่มเติม ส่งผลให้ต้องดำเนินการปรับปรุงแผนการปฏิรูปประเทศทั้ง 13 ด้าน และมอบหมายคณะกรรมการปฏิรูปประเทศดำเนินการตามขั้นตอนและกรอบระยะเวลาของกฎหมาย โดยกำหนดประเด็นในการปรับปรุง 6 ประเด็น ได้แก่

- (1) การกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในระดับแผนให้ชัดเจนสามารถวัดผลการดำเนินการได้
- (2) กรปรับตัดกิจกรรมที่เข้าข่ายเป็นภารกิจปกติของหน่วยงานแลคัดเลือกเฉพาะกิจกรรมปฏิรูปประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อประชาชนอย่างมีนัยสำคัญ (Big Rock)
- (3) การทบทวนกฎหมายภายใต้แผนปฏิรูปประเทศ โดยคัดเลือกเฉพาะกฎหมายที่มีความสำคัญรวมทั้ง จัดลำดับความสำคัญของการเสนอกฎหมาย
- (4) การทบทวนข้อเสนอให้จัดตั้งหน่วยงานของรัฐตามแผนการปฏิรูปประเทศ ตามมติคณะรัฐมนตรี

เมื่อวันที่ 2 มกราคม 2562

(5) พิจารณาความเห็นของหน่วยงานรับผิดชอบตามแผนการปฏิรูปประเทศ ตามมาตรา 26 และ มาตรา 27 ของพระราชบัญญัติฯ

(6) ปรับแก้โครงสร้างของแผนการปฏิรูปประเทศแต่ละด้านให้เป็นรูปแบบเดียวกันแผนปฏิรูปประเทศ ฉบับปรับปรุง ประกอบด้วย 13 ด้าน ได้แก่

1. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการเมือง
2. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
3. แผนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมาย
4. แผนการปฏิรูปประเทศด้านกระบวนการยุติธรรม
5. แผนการปฏิรูปประเทศด้านเศรษฐกิจ
6. แผนการปฏิรูปประเทศด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
7. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข
8. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสื่อสารมวลชน เทคโนโลยีสารสนเทศ
9. แผนการปฏิรูปประเทศด้านสังคม
10. แผนการปฏิรูปประเทศด้านพลังงาน
11. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
12. แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา
13. แผนการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรม กีฬา แรงงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความเชื่อมโยงและสอดคล้องภายในคณะแผนปฏิรูปประเทศด้านต่างๆ



คณะกรรมการปฏิรูป 13 คณะ

| ด้านการเมือง | ด้านกระบวนการยุติธรรม | ด้านสาธารณสุข | ด้านสังคม |
|--|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> การเลือกตั้งที่สุจริตและเที่ยงธรรม สร้างวัฒนธรรมทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตย สร้างพลเมืองและการพัฒนาการเมือง ปฏิรูปผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและบรรพตการการเมือง ปฏิรูปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | <ul style="list-style-type: none"> การกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานด้านกระบวนการยุติธรรม กลไกช่วยเหลือประชาชนผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ การสร้างกลไกเพื่อไม่มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด ระบบการสืบสวนคดีอาญา* สร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร* ปฏิรูประบบงานนิติวิทยาศาสตร์* | <ul style="list-style-type: none"> การบริหารจัดการด้านสุขภาพ เช่น สารสนเทศ การตั้งเขตสุขภาพ ระบบบริการสาธารณสุข เช่น บริการปฐมภูมิ แพทย์แผนไทย สร้างเสริม ป้องกัน และควบคุมโรค การคุ้มครองผู้บริโภคและผู้ให้บริการ เช่น ทักษะสุขภาพ คุ้มครองผู้บริโภค ความยั่งยืน เพื่อต่อต้านการเงินการคลังสุขภาพ เช่น ระบบหลักประกันสุขภาพ | <ul style="list-style-type: none"> การออมสวัสดิการ การลงทุนทางสังคม เช่น ส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม หลักประกันด้านรายได้ของผู้สูงอายุ กฎหมายบำนาญบำนาญแห่งชาติ ระบบสร้างเสริมชุมชนเข้มแข็ง เช่น สิทธิและบทบาทชุมชน ทุนชุมชน กองทุนสวัสดิการชุมชน เศรษฐกิจชุมชน วิสาหกิจชุมชน การมีส่วนร่วม การเรียนรู้ การรับรู้และการส่งเสริมกิจกรรมทางสังคม เช่น สร้างความเป็นพลเมือง มีคุณธรรมและธรรมภิบาล คำถึงถึงส่วนรวม กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ และผู้สูงอายุ เช่น ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จัดศูนย์บรรเทาทุกข์ด้านการศึกษา การจัดการข้อมูลและองค์ความรู้ด้านสังคม เช่น จัดการองค์ความรู้ไปสู่ชุมชนและประชาชน กำหนดมาตรการการใช้ประโยชน์ด้านสังคม ให้ อปท. เป็นผู้บริหารจัดการข้อมูล |
| ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน | ด้านเศรษฐกิจ | ด้านสื่อสารมวลชนและเทคโนโลยีสารสนเทศ | |
| <ul style="list-style-type: none"> การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ รัฐบาลดิจิทัล การบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐ ปรับโครงสร้างและระบบการบริหารงานภาครัฐและแผนกำลังคน พัฒนาการบริหารงานบุคคล ปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ | <ul style="list-style-type: none"> สร้างความสามัคคีทางเศรษฐกิจ ประชาชนได้ประโยชน์จากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ สนับสนุนการมีความคิดสร้างสรรค์และเทคโนโลยีมาใช้ ปรับปรุงระบบภาษีอากรให้เป็นธรรม ลดเหลื่อมล้ำ สร้างกลไกเพื่อส่งเสริมสหกรณ์และผู้ประกอบการแต่ละขนาด ---- ตาม รธน. 60 ---- | <ul style="list-style-type: none"> ปฏิรูปกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ระบบและเครื่องมือด้านสื่อสารมวลชน ความปลอดภัยทางไซเบอร์ บริการความเร็วอินเทอร์เน็ต มาตรฐานจริยธรรมสื่อ อำนาจของหน่วยงานในการกำกับดูแลสื่อ การใช้สื่อและประเทอย่างสร้างสรรค์ | |
| ด้านกฎหมาย | ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | | ด้านการศึกษา |
| <ul style="list-style-type: none"> การปรับปรุงกฎหมาย การพัฒนากระบวนการข้อมูลกฎหมายภาครัฐโดยใช้เทคโนโลยี กลไกการช่วยเหลือประชาชนในการจัดทำและเสนอกฎหมาย ปฏิรูประบบการเรียนการสอนวิชากฎหมาย ---- ตาม รธน. 60 ---- | <ul style="list-style-type: none"> ทรัพยากรทางบก ทรัพยากรทางน้ำ ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ความหลากหลายทางชีวภาพและสิ่งแวดล้อม ระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | <ul style="list-style-type: none"> ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ด้านการป้องกันไม่ระงับ เช่น ปลูกจิตสำนึกทุกภาคส่วน มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ด้านการร้องปราบ เช่น การบริหารงานที่มีธรรมาภิบาลทั้งภาครัฐและเอกชน ทบทวนสิทธิเงินรางวัลของเจ้าหน้าที่รัฐ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารภาครัฐสู่ประชาชนเข้าถึงตรวจสอบได้ ด้านการรณรงค์ปราบ เช่น จัดทำฐานข้อมูลคดีทุจริต ปรับปรุงการบังคับใช้กฎหมายในกระบวนการยุติธรรม ด้านการบริหารจัดการ เช่น พัฒนากลไกในการป้องกันและปราบปราม ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | <ul style="list-style-type: none"> ดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับโอกาสดูแลและพัฒนา กฎหมายเพื่อจัดตั้งกองทุน มีกลไกและระบบการคัดเลือกผู้ประกอบวิชาชีพศุข คัดสรรคนเก่งให้ชุมชนและประชาชน กำหนดมาตรการ มีกลไกสร้างระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนทุกระดับ ---- ตาม รธน. 60 ---- |
| ด้านพลังงาน | ด้านตำรวจ | | |
| <ul style="list-style-type: none"> โครงสร้างการบริหารและราคาพลังงาน พลังงานทดแทน กิจการไฟฟ้า การอนุรักษ์พลังงาน ปิโตรเลียม ---- สปท. พลังงาน ---- | <ul style="list-style-type: none"> ปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ การให้โทษและ ปรับปรุงด้านการบริหารงานบุคคล หลักประกันด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความเป็นธรรมในการแต่งตั้ง โยกย้าย และการพิจารณาปรับโทษ ความชอบ ---- รธน. 60 ด้านกระบวนการยุติธรรม ---- | | |

3.3 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566-2570) ได้ผ่านความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี (ครม.) ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) เสนอเมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2565 และ ครม. มอบหมายให้ สศช. นำเสนอร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 เสนอต่อ “รัฐสภา” เพื่อทราบก่อนมีการประกาศใช้สำหรับร่างแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ถือเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติและกำหนดทิศทางการพัฒนาที่ประเทศควรมุ่งเน้นในระยะ 5 ปีถัดไปคือปี 2566-2570

พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี กล่าวว่า แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 มีเป้าหมายที่จะทำให้ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งได้มีการออกแบบแผนนี้มาจากฐานคิดรวม 4 ประการ (1) เศรษฐกิจพอเพียง (2) ความสามารถในการที่จะล้มแล้วลุกให้ไว เดินไปข้างหน้าให้ได้ (3) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ และ (4) การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว

ทั้งนี้ เป้าหมายหลักของแผนฯ ฉบับที่ 13 ได้กำหนดหลัก 5 ประการ (1) การปรับโครงสร้างการผลิตสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (2) การพัฒนาคนสู่โลกยุคใหม่ (3) การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม (4) การเปลี่ยนผ่านการผลิตและการบริโภคไปสู่ความยั่งยืน และ (5) การเสริมสร้างความสามารถของไทยในการรับมือกับความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงภายใต้โรคอุบัติใหม่

นอกจากนี้ รายละเอียดของ 13 หมายเหตุ ได้ตั้งเป้าให้มีการพัฒนาใน 4 มิติ ได้แก่ (1) การบริการโอกาสและความสามารถ (2) ความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม (3) ความยั่งยืนของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ (4) การผลักดันและพลิกโฉมประเทศรวมทั้งมีการสั่งการให้รัฐมนตรี หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำหมายเหตุของแผนฉบับที่ 13 ไปพิจารณา แบ่งเป็นแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ เพื่อขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ พลิกโฉมเป็นประเทศที่มีการพัฒนาสูงขึ้น ยกกระดับจากประเทศรายได้ปานกลาง ไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ไม่ใช่เรื่องที่เราจะทำได้ ถ้าทุกคนร่วมมือกันโดยลดความขัดแย้งระหว่างกันให้มากที่สุด



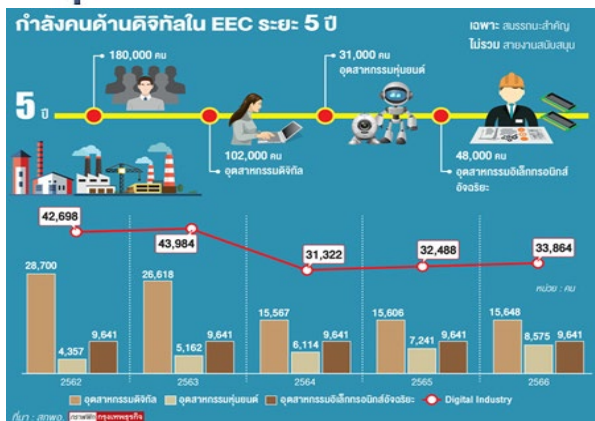
3.4 แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะเวลา ๒๐ ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาดิจิทัลของประเทศไทยตามวิสัยทัศน์และแนวทางการพัฒนาตามภูมิทัศน์ดิจิทัล 4 ระยะ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ 6 ยุทธศาสตร์ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน มีการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินความก้าวหน้าได้อย่างชัดเจน และแผนงานเพื่อดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ดังนี้



บุคลากรในวิชาชีพด้านดิจิทัลมีคุณภาพและปริมาณเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสาขาที่ขาดแคลน หรือมีความสำคัญต่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล

1



3

บุคลากรผู้ทำงานทุกสาขามีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาแรงงานเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ 5

พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

แผนงาน

- พัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ในทุกสาขาอาชีพ ทั้งวัยทำงาน และวัยเกษียณ ให้สามารถสร้างสรรคใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ
- ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ในอนาคต ให้กับบุคลากรในสาขาวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน
- พัฒนาผู้บริหารระดับสูงของรัฐ (CEO) ให้มีความเข้าใจและความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจขององค์กร

2

เกิดการจ้างงานแบบใหม่ อาชีพใหม่ ธุรกิจใหม่ จากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 20,000 งาน ภายในปี พ.ศ. 2563



3.5 (ร่าง) แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ จะจัดทำขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. ๒๕๖๒ ที่มุ่งเน้นการบริหารงานและการจัดทำบริการสาธารณะในรูปแบบและช่องทางดิจิทัล ด้วยการบริหารจัดการและการบูรณาการข้อมูลภาครัฐ เพื่อให้การทำงานที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันอย่างมั่นคงปลอดภัยและมีธรรมาภิบาล อันจะก่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและความสะดวกในการเข้าถึงบริการของประชาชนและภาคเอกชน พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลภาครัฐต่อสาธารณชนเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างมูลค่าเพิ่มและอำนวยความสะดวกแก่ภาคธุรกิจด้วยรัฐบาลดิจิทัล ด้านที่ ๓ ด้านแรงงาน เป้าหมาย แรงงานได้รับการพัฒนาทักษะกำลังคนที่ตอบโจทย์ตลาด ยกกระตือรือร้นคุ้มครองสวัสดิภาพปรับสมดุลตลาดแรงงานไทยสู่ความยั่งยืนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านระบบบริการรัฐด้านแรงงานครบวงจร และระบบวิเคราะห์ข้อมูลอัจฉริยะ ประเภทบริการ ๔) การพัฒนาศักยภาพแรงงาน 1) ระบบให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาทักษะ - ระบบวิเคราะห์คุณสมบัติผู้หางานรายบุคคล และระบุทักษะที่ผู้หางานควรพัฒนา และแนะนำหลักสูตรการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะให้กับผู้หางาน 2) แพลตฟอร์มฝึกอบรมและรับรองทักษะออนไลน์ - ระบบบริการข้อมูลหลักสูตรและการอบรมการพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านช่องทางออนไลน์ และออกประกาศนียบัตรแก่ผู้สำเร็จการอบรม และอัปเดตคุณสมบัติและทักษะของแต่ละบุคคลโดยอัตโนมัติ

(ร่าง) แผนพัฒนา
รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย
พ.ศ. 2563-2565
DGA

กรอบแนวทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ของประเทศไทย ระยะ 20 ปี

| | 2561-2565 | 2566-2570 |
|--|---|---|
| <div style="text-align: center;"> <p>กรอบ แนวทาง</p> </div> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ต่อยอดการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล เพื่อการเชื่อมโยง และเปิดเผย เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล <small>ช่วง 1 ปีแรก เป็นการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ระยะ 3 ปี พ.ศ. 2559 -2561</small> ▶ มุ่งสู่การบริหารงาน และการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล ที่ร่วมออกแบบและเป็นไปตาม ความต้องการของประชาชน ครอบคลุมผู้ใช้งานทั่วประเทศ โดยอาศัยเทคโนโลยีอัจฉริยะ: ▶ เป็นรัฐบาลดิจิทัลอย่างสมบูรณ์ ด้วยการบริหารงานและการให้ บริการประชาชนแบบอัตโนมัติ ที่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชน โดยอาศัยความร่วมมือจาก พันธมิตรที่เกี่ยวข้อง | <ul style="list-style-type: none"> ▶ เกิดการบูรณาการการทำงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐอย่างสมบูรณ์ และให้บริการได้ครอบคลุม ▶ พัฒนาต่อยอดบริการภาครัฐ ด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน ▶ ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมจาก การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ และ เกิดธรรมาภิบาลภาครัฐ อย่างเป็นรูปธรรม |
| <div style="text-align: center;"> <p>เป้าหมาย</p> </div> | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ยกระดับหน่วยงานภาครัฐ ทำงาน แบบชาญฉลาดขึ้นด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ▶ สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลภาครัฐอัจฉริยะ เพื่อบริการที่ดีขึ้นสำหรับประชาชน ▶ สนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ และการใช้ข้อมูล เพื่อสร้างประโยชน์ แก่ทุกภาคส่วน | <ul style="list-style-type: none"> ▶ พัฒนาการบริหารงาน และการให้ บริการภาครัฐ เป็นรัฐบาลอัจฉริยะ และความไว้วางใจจากทุกภาคส่วน |

3.6 (ร่าง) กรอบแผนพัฒนาภาค พ.ศ. 2566-2570

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ พ.ศ. 2565 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาและมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2565 ได้กำหนดในมาตรา 37 ให้สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จัดทำเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาคซึ่งมีระยะเวลาห้าปี ทั้งนี้ตามนโยบายหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการนโยบายการบริหารงานเชิงพื้นที่แบบบูรณาการ (ก.น.บ.) กำหนด แล้วเสนอคณะรัฐมนตรีอนุมัติต่อไป

ในคราวการประชุม ก.น.บ. ครั้งที่ 1/2565 เมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2565 มีมติเห็นชอบเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาค พ.ศ. 2566-2570 ที่สำนักงานฯ ได้จัดทำขึ้นเพื่อถ่ายทอดแผนระดับชาติแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) แผนรายสาขาและนโยบายของรัฐบาล ลงสู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่เพื่อเป็นทิศทางในการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด และแผนพัฒนาจังหวัด รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการบูรณาการแผนของส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค ท้องถิ่น และหน่วยงานอื่นของรัฐที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาภาคให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมอบหมายให้สำนักงานฯ ในฐานะฝ่ายเลขานุการ ก.น.บ. รับประเด็นข้อสังเกตจากที่ประชุมไปพิจารณาปรับปรุงโดยเฉพาะประเด็นการสนับสนุน SME อย่างครบวงจร และให้ความสำคัญกับการทำการตลาดทั้งภายในและต่างประเทศ ซึ่ง สำนักงานฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว

สาระสำคัญของเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาค พ.ศ. 2566-2570 ฉบับนี้ ครอบคลุมเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาคทั้ง 6 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง ภาคตะวันออกภาคใต้ และภาคใต้ชายแดน โดยแต่ละภาคจะมีองค์ประกอบของเนื้อหา 4 ส่วน ได้แก่ (1) สภาพทั่วไปที่นำเสนอข้อมูลด้านกายภาพทั่วไปของพื้นที่โดยสังเขป (2) สถานการณ์การพัฒนาภาค ด้านเศรษฐกิจ สังคมและทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม พร้อมวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อสะท้อนศักยภาพและปัญหาของภาค (3) บริบทการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อภาคและวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมการพัฒนาของภาคและ (4) เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาค ที่ระบุถึงทิศทางที่จะพัฒนาตามศักยภาพและโอกาส เป้าหมายที่ต้องการบรรลุในระยะ 5 ปี ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย แนวทางการพัฒนา รวมทั้งตัวอย่างแผนงานโครงการสำคัญที่สามารถตอบสนองการบรรลุต่อเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาค



ทิศทางการพัฒนาภาคตะวันออกเชิงเหนือ พ.ศ. 2566-2570

เป็น “ศูนย์กลางเศรษฐกิจของอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง”
ตามแนวคิด การเป็นฐานการผลิตของประเทศที่เป็นมิตร
กับสิ่งแวดล้อม เป็นประตูเชื่อมโยงประเทศเพื่อนบ้าน
เพื่อสร้างโอกาสในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
และยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชน
3G : Green-Gate-Growth

- ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์/เกษตรปลอดภัย
- ขับเคลื่อนด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG (Bio Circular Green Economy)
- บริหารจัดการทรัพยากรน้ำอย่างยั่งยืน



Eastern Direction 2566 - 2570

“ฐานเศรษฐกิจสีเขียวชั้นนำของอาเซียน
ควบคู่กับคุณภาพการดำรงชีวิตของประชาชนที่ดี”





1

Central Direction 2566-2570
เป็น "ฐานการผลิตสินค้าและบริการมูลค่าสูง"
C Direction : HEART



3.7 (ร่าง) แผนปฏิบัติการการกรมนพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570

แผนปฏิบัติการของกรมนพัฒนาฝีมือแรงงานระยะ 5 ปี พ.ศ.2566 – 2570 จัดทำขึ้นภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้บริหารและบุคลากรของกรมน และจากบุคลากรภายนอกผ่านกระบวนการจัดทำแผน โดยมีสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มาเป็นผู้อำนวยความสะดวกและเป็นกระบวนการในการจัดทำแผนปฏิบัติการนี้ การจัดทำแผนปฏิบัติการฉบับนี้มีความสำคัญเนื่องจากการพัฒนาแผนที่อยู่ในระยะเวลาของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจากทั้งรูปแบบของเศรษฐกิจสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป การมีแนวโน้มของโลกที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การมีภูมิรัฐศาสตร์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดจนภัยพิบัติและโลกอู่ติใหม่เป็นเหตุให้การดำเนินธุรกิจในระดับนานาชาติภูมิภาคและประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไป ประกอบกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสาขาต่างๆ เป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพประชากรมนุษย์ที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งรูปแบบและสาขาขององค์ความรู้เพื่อให้เกิด การเพิ่มความรู้เดิมและพัฒนาความรู้ใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไป กรมนพัฒนาฝีมือแรงงานมีพันธกิจที่สำคัญในการพัฒนากำลังคนให้มีผลิตภาพสูงตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานโดยคำนึงถึงแรงงานกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลายมีการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาแรงงานเพื่อตอบโจทย์ ของภาคอุตสาหกรรมและภาคธุรกิจรวมถึงมีการทดสอบฝีมือแรงงานเพื่อให้เกิดมาตรฐานที่ยอมรับในระดับสากลและนำไปใช้เพื่อการปรับฐานค่าตอบแทนของค่นทำงานที่มีฝีมือสูงขึ้น



ส่วนที่ 4 กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570

4.1 กรอบการจัดกลุ่มระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร

การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล พัฒนาระบบการพัฒนา ฝีมือแรงงานรองรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง และสอดคล้องกับตำแหน่งงานในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัล สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลได้เชิญผู้เชี่ยวชาญทั้งจากภาครัฐ และภาคเอกชน ประชุมร่วมกันเพื่อจัดกลุ่มระดับ ความสามารถด้านดิจิทัลของแรงงานที่ต้องมีการพัฒนา เป็น 4 ระดับ ได้แก่

- 1) ทักษะดิจิทัลระดับสูง(Advance Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ตรงกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น
- 2) ทักษะดิจิทัลระดับกลาง(Intermediate Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไป ประยุกต์ใช้และพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นที่มีใช้อุตสาหกรรมดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม
- 3) ทักษะดิจิทัลระดับต้น(Basic Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปใช้ในการทำงาน การประกอบอาชีพ หรือการประกอบธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ทักษะดิจิทัลระดับพื้นฐาน(Fundamental skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ใช้ในการ ดำเนินชีวิตประจำวัน เตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน ดังภาพ



ทั้งนี้ สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลยังเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 ให้กับแรงงานทั้ง 4 ระดับ โดยการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมแบบ e-Learning ในหลักสูตรด้านต่าง ๆ ได้แก่

1) ทักษะการคิด (Cognitive) เช่น ทักษะการคิดอย่างรอบคอบ การคิดอย่างมีเหตุผล (Critical thinking) ทักษะการสื่อสาร (Communication) ทักษะการพัฒนาแผนงาน (Planning and ways of working) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และจินตนาการ (Mental flexibility)

2) ทักษะระหว่างบุคคล หรือมนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal) เช่น ทักษะการเจรจา ทักษะการสร้างแรงจูงใจ (Mobilizing Systems) ทักษะการพัฒนาความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น (Developing Relationships) ทักษะการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ (Teamwork Effectiveness)

3) ทักษะภาวะผู้นำในตนเอง (Self-leadership) เช่น ทักษะการควบคุมอารมณ์ตนเอง (Self-awareness and self-management) ทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) และ ทักษะการเป็นเจ้าของกิจการ (Goals Achievement)

4) ทักษะด้านดิจิทัล (Digital skills) เช่น Digital Fluency and Citizenship, Software Use and Development, Understanding Digital Systems

โดยหลักการพัฒนาจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทักษะด้าน “Essential Skills” ด้วยการฝึกอบรมบนแพลตฟอร์ม DSD Online Training เพื่อยกระดับสมรรถนะด้านทักษะที่จำเป็นของแรงงานให้มีทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 สามารถนำไปใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ อย่างยั่งยืน และมีความสุข ดังภาพ

21th Century Skills

เสริมสร้างทัศนคติในการใช้ชีวิตและการทำงาน



ทักษะการคิด (Cognitive)

- Critical Thinking
- Planning and ways of working
- Communication
- Mental Flexibility



ทักษะระหว่างบุคคล หรือ
มนุษยสัมพันธ์ (Interpersonal)

- Mobilizing Systems
- Developing Relationships
- Teamwork Effectiveness



ทักษะภาวะผู้นำในตนเอง
(Self-leadership)

- Self-awareness and self-management
- Entrepreneurship
- Goals Achievement

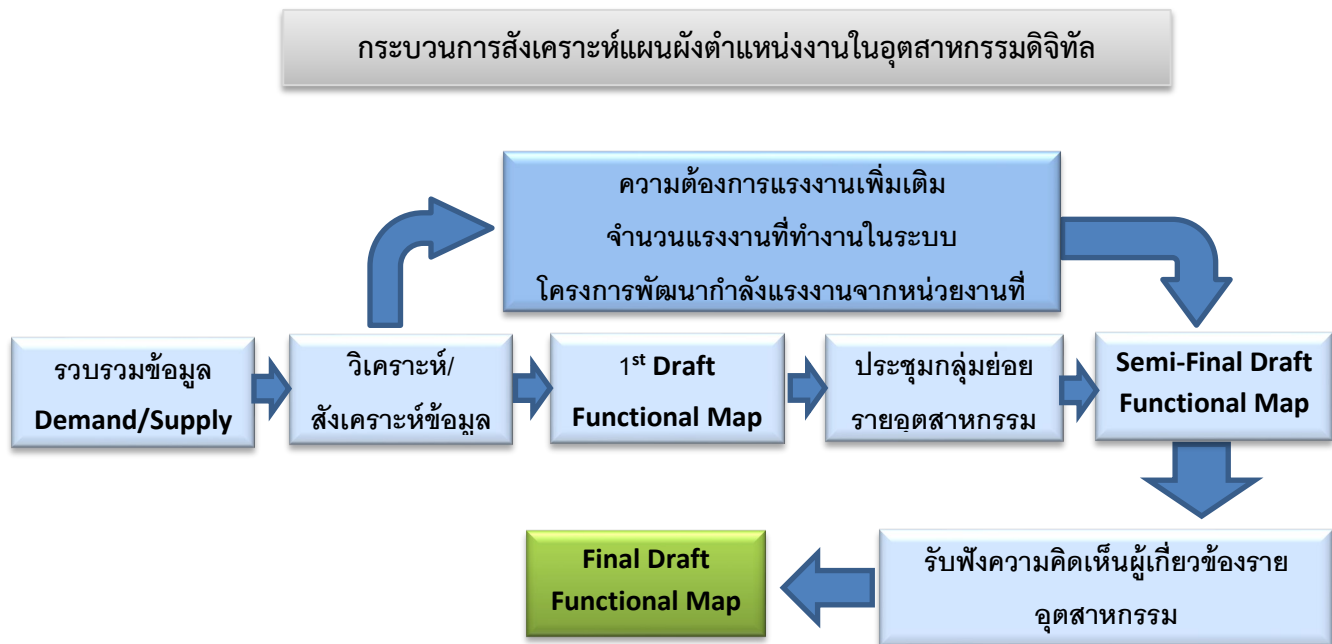


ทักษะด้านดิจิทัล
(Digital skills)

- Digital Fluency and Citizenship
- Software Use and Development
- Understanding Digital Systems

4.2 การสังเคราะห์แผนผังตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล

กระบวนการสังเคราะห์แผนผังตำแหน่งงานเริ่มต้นด้วย การรวบรวมข้อมูล Demand and Supply เพื่อนำมาวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูลให้ได้ความต้องการแรงงานที่ตรงตามลักษณะงานในอุตสาหกรรม และจำนวนแรงงานที่ตลาดแรงงานต้องการ โดยใช้ภาคีเครือข่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องในภาคอุตสาหกรรมดิจิทัลในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และระดมสมองในการถกเถียงเพื่อให้ได้ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการของอุตสาหกรรมอย่างแท้จริง



แผนผังตำแหน่งงานสะท้อนความต้องการจากการทำงานของแรงงานโดยผู้ประกอบการ การจัดทำแผนผังตำแหน่งงานจึงต้องอาศัยความร่วมมือและข้อมูลจากผู้ประกอบการเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ควรมีผู้แทนหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง รวมถึงหน่วยงานด้านการฝึกอบรม ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับอุตสาหกรรม เข้าร่วมในการจัดทำแผนผังตำแหน่งงานด้วย และเพื่อให้เกิดการยอมรับในภาพรวมควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้แสดงความคิดเห็นผ่านการจัดประชุมหรือการขอรับฟังความคิดเห็นผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Carroll & Boutall, 2011) มีกระบวนการสังเคราะห์แผนผังตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล ดังนี้

1. รวบรวมเอกสารทางวิชาการ งานสำรวจ และงานวิจัย อาทิ สมรรถนะบุคลากรในอนาคตสำหรับ 12 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมาย (พ.ศ. 2563 – 2567) ของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ วารสารสถานการณ์ตลาดแรงงานปี 2563 ของกรมการจัดหางาน รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการจ้างที่ปรึกษาเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคนในอุตสาหกรรมดิจิทัลและหุ่นยนต์อุตสาหกรรม เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพแห่งชาติและการพัฒนาเศรษฐกิจสู่อนาคต (New Engines of Growth) และแบบสำรวจการมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในครัวเรือน, สำนักงานสถิติแห่งชาติ

2. วิเคราะห์เอกสารทางวิชาการ งานสำรวจ และงานวิจัย ที่รวบรวมได้ในข้อ 1. พร้อมทั้งประมวลผลข้อมูล เพื่อเป็นพื้นฐานของการจัดทำแผนผังตำแหน่งงานและแนวโน้มการจ้างงานของอุตสาหกรรมดิจิทัล

3. จัดทำ (ร่าง) แผนผังตำแหน่งงาน (Functional Map) ของกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล รับผิดชอบโดยคณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายเอสเคิร์ฟ ใช้ตัวแบบเชิงผลผลิต (Product Model) ร่วมกับต้นแบบเชิงเส้น (Linear Model) ในการจัดทำ (ร่าง) แผนผังตำแหน่งงาน

4. ประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับคณะผู้เชี่ยวชาญ จากองค์กรวิชาชีพ สมาคมวิชาชีพ ผู้แทนภาคการศึกษา และผู้แทนภาคเอกชน อาทิ เครือข่ายกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมด้านดิจิทัล ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 24 มิถุนายน 2564 ครั้งที่ 2 วันที่ 2 กรกฎาคม 2564 และครั้งที่ 3 วันที่ 15 สิงหาคม 2564 ผ่านแอปพลิเคชัน ZOOM เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ (ร่าง) แผนผังตำแหน่งงานที่คณะทำงานขับเคลื่อนการพัฒนากำลังแรงงานในอุตสาหกรรมเป้าหมายเอสเคิร์ฟได้จัดทำขึ้น

5. แก้ไขปรับปรุง (ร่าง) แผนผังตำแหน่งงานของกลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล ยึดผลการประชุมเชิงปฏิบัติการในข้อ 4. เป็นสำคัญ ในวันที่ 28 มีนาคม 2565 เพื่อให้แผนผังตำแหน่งงานสะท้อนสภาพการจ้างงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลอย่างแท้จริง

6. ตรวจสอบและรวบรวมข้อมูลกำลังแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564 – 2565 เพื่อวางแผนการพัฒนากำลังคน โดยวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลจากข้อ 1. และหารือกับภาคอุตสาหกรรม

7. จัดทำประมาณการความต้องการแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล ปี พ.ศ. 2565 – 2570 โดยคาดการณ์จำนวนแรงงานที่ผู้ประกอบการต้องการจ้างงานรายตำแหน่งงาน (Quantitative Demand) ด้วยตัวแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model) ใช้จำนวนแรงงานในปี พ.ศ. 2564 เป็นข้อมูลตั้งต้น และสำรวจความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มจากอัตราการเติบโตคาดการณ์ที่เหมาะสม อ้างอิงจากการสำรวจความต้องการโดยกลุ่มอาชีพและผู้ประกอบการด้านดิจิทัล

8. จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นผู้เกี่ยวข้องรายอุตสาหกรรม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อยืนยันข้อมูลกับผู้ประกอบการ และสรุปเป็น แผนผังตำแหน่งงาน

การดำเนินงานจัดทำ Functional Map

อุตสาหกรรมเป้าหมาย S-curve : ดิจิทัล

2 กันยายน 65 (ครั้งที่ 5)
สัมมนารับฟังความคิดเห็น (ร่าง) แผนผังตำแหน่งงานและแนวโน้มความต้องการแรงงานปี พ.ศ. 2565-2570 ของแผนพัฒนาแรงงานและประสานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล ณ ห้องประชุมปรกรณ์ อัจฉสิทธิ์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน



หน่วยงานที่เข้าร่วมประชุม : กลุ่มอุตสาหกรรมดิจิทัล สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย / คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ / สมาคมส่งเสริมบัณฑิตกรรมเทคโนโลยีไทยเบอร์ / สมาคมอีเลิร์นนิ่งแห่งประเทศไทย / สมาคมอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ไทย / ผู้เชี่ยวชาญอิสระ

DISDA
สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล
กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

การสังเคราะห์ตำแหน่งงานดิจิทัล กลุ่มแรงงานทักษะระดับสูง

จากการวิเคราะห์ตำแหน่งงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลจำแนกเป็นกลุ่มหลัก จำนวน 10 กลุ่ม ตำแหน่งงาน จำนวน 59 ตำแหน่งงาน ดังนี้

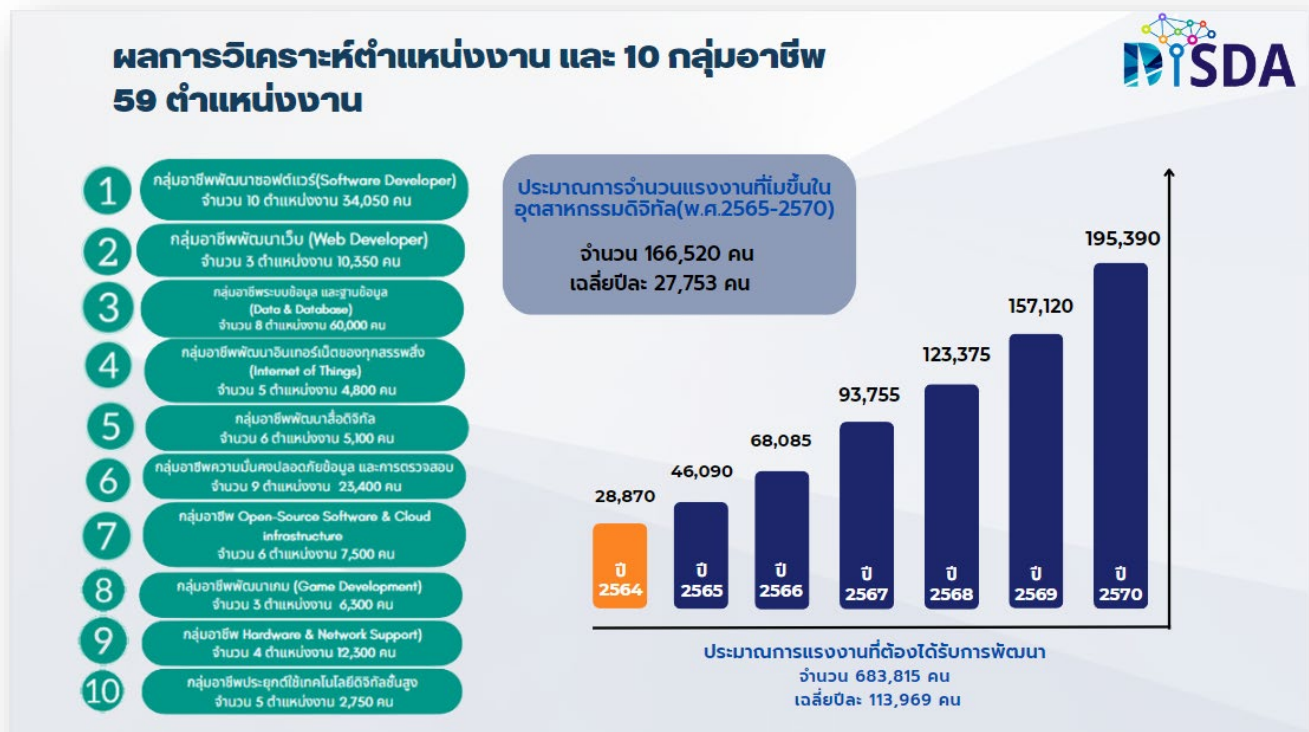
| ลำดับ ที่ | ชื่อกลุ่มอาชีพ | ชื่อตำแหน่งงาน |
|--------------|--|---|
| 1 | พัฒนาซอฟต์แวร์ (Software Developer) | นักวิเคราะห์และออกแบบระบบ |
| | | ผู้พัฒนาและออกแบบหน้าจอ (Front end Developer) |
| | | ผู้พัฒนาระบบฐานข้อมูล (Back end Developer) |
| | | นักทดสอบระบบข้อมูล (Tester) |
| | | ผู้สอนแนะนำการใช้งานจากระบบ(Implementor) |
| | | DeVos Engineer |
| | | Project Coordinator |
| | | Software Project Manager |
| | | นักวิเคราะห์ธุรกิจ Business Analyst |
| | | Software Integrator |
| | | Product Manager |
| 2 | พัฒนาเว็บ (Web Developer) | ผู้ออกแบบพัฒนาเว็บไซต์(Web Application) |
| | | ผู้ออกแบบพัฒนาแอปพลิเคชัน (Mobile Developer) |
| | | UI/UX Developer |
| 3 | กลุ่มอาชีพระบบข้อมูล และฐานข้อมูล (Data & Database) | ด้านพัฒนาระบบฐานข้อมูล |
| | | ผู้พัฒนาระบบรายงาน (Report Data Logger) |
| | | ผู้พัฒนาบริหารจัดการระบบ Database |
| | | ผู้ออกแบบระบบ Database |
| | | ผู้จัดการฐานข้อมูล Database admin |
| | | ด้านนักจัดการข้อมูลในระบบ |
| | | นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist) |
| | | นักวิศวกรรมข้อมูล Data Engineer |
| | | นักวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyst) |
| | | นักระบุประเภทข้อมูล (Data Labeler) |
| 4 | | ผู้พัฒนาการเชื่อมต่อระบบ Internet of Things |

| | | |
|----------|---|--|
| | <p>พัฒนาอินเทอร์เน็ตของทุกสรรพสิ่ง (Internet of Things)</p> | <p>ผู้ออกแบบระบบ Internet of Things</p> <p>ผู้พัฒนา Hardware IoT</p> <p>ผู้พัฒนา Software IoT (Platform)</p> <p>ผู้ติดตั้ง Hardware IoT (Smart Home, Smart Office)</p> |
| <p>5</p> | <p>กลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัล</p> | <p>ด้านสื่อโซเชี่ยลมีเดีย (Digital Media Development)</p> <p>ผู้ออกแบบ Graphic Design</p> <p>ผู้พัฒนา Animation</p> <p>ผู้พัฒนาระบบ Virtual Reality</p> <p>ด้านสื่อเพื่อการเรียนรู้ Digital Media for Learning</p> <p>อาชีพนักออกแบบเนื้อหา</p> <p>อาชีพนักพัฒนาระบบการบริหารจัดการเรียนรู้</p> <p>อาชีพนักพัฒนาคอร์สแวร์</p> |
| <p>6</p> | <p>ความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล และการ ตรวจสอบ</p> | <p>IT Audit</p> <p>นักบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล (CISO)</p> <p>นักประเมินความเสี่ยงระบบความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล เครือข่ายและคอมพิวเตอร์</p> <p>นักเฝ้าระวังความเสี่ยงคุกคามทางระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล</p> <p>นักพิสูจน์หลักฐานทางดิจิทัล (Digital Forensic)</p> <p>นักจัดการข้อมูลส่วนบุคคล(DPO)</p> <p>ที่ปรึกษาด้าน PDPA</p> <p>ผู้ดูแลระบบ backup & Recovery</p> <p>ผู้จัดการดูแลเครือข่าย Network security</p> |
| <p>7</p> | <p>กลุ่มอาชีพ Open-Source Software & Cloud infrastructure</p> | <p>System administrators (Linux)</p> <p>Open stack Cloud Administrators</p> <p>Cloud Operators</p> <p>Cloud Solution Architecture</p> <p>Cloud Administrators</p> <p>Cloud Security</p> |

| | | |
|----|--|---|
| 8 | กลุ่มอาชีพพัฒนาเกม (Game Development) | Unity/Unreal Developer/Engineer |
| | | Gameplay Developer/Engineer |
| | | Game Design |
| 9 | กลุ่มอาชีพ Hardware & Network Support | IT Support |
| | | Network Engineer |
| | | System Administrators System Engineer |
| 10 | กลุ่มอาชีพประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ชั้นสูง | ผู้ออกแบบ-พัฒนาระบบ Blockchain |
| | | ผู้ออกแบบ และพัฒนา Metaverse |
| | | นักออกแบบ และพัฒนา Machine Learning |
| | | นักออกแบบ และพัฒนา (Augmented Reality) |
| | | นักออกแบบ และพัฒนา (Artificial Intelligence) ปัญญาประดิษฐ์ |

4.3 การประมาณการความต้องการกำลังแรงงานด้านดิจิทัล ปี 2565 – 2570

จากการประชุมหารือร่วมกับคณะผู้เชี่ยวชาญทั้งภาครัฐ เอกชน และสมาคมผู้กอบอาชีพด้านดิจิทัล เพื่อทำการวิเคราะห์ประมาณการความต้องการด้านแรงงาน ปี 2565 – 2570 ในวันที่ 2 กันยายน 2565 เวลา 09.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมปกรณ์ อังศุสิงห์ ชั้น 10 อาคารกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ได้มีการกำหนดแนวโน้มความต้องการจ้างแรงงานด้านอุตสาหกรรมดิจิทัล ตามข้อมูลดังต่อไปนี้



| ลำดับที่ | ชื่อกลุ่มอาชีพ | ชื่อตำแหน่งงาน | ประมาณการจำนวน แรงงานใน ปัจจุบัน (คน) | ประมาณการจำนวนความต้องการแรงงานที่เพิ่มขึ้นต่อปี(คน) | | | | | | รวม | หมายเหตุ | |
|----------------------------------|---|--|--|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------|----------|--|
| | | | | พ.ศ. 2565 | พ.ศ. 2566 | พ.ศ. 2567 | พ.ศ. 2568 | พ.ศ. 2569 | พ.ศ. 2570 | | | |
| 3 | กลุ่มอาชีพระบบข้อมูล และ ฐานข้อมูล (Data & Database) | ด้านพัฒนาระบบฐานข้อมูล | | | | | | | | | | |
| | | ผู้พัฒนาระบบรายงาน (Report Data Logger) | 500 | 750 | 1,000 | 1,250 | 1,500 | 1,750 | 2,000 | 8,250 | | |
| | | ผู้พัฒนาบริหารจัดการระบบ Database | 500 | 750 | 1,000 | 1,250 | 1,500 | 1,750 | 2,000 | 8,250 | | |
| | | ผู้ออกแบบระบบ Database | 500 | 750 | 1,000 | 1,250 | 1,500 | 1,750 | 2,000 | 8,250 | | |
| | | ผู้จัดการฐานข้อมูล Database admin | 500 | 750 | 1,000 | 1,250 | 1,500 | 1,750 | 2,000 | 8,250 | | |
| 4 | กลุ่มอาชีพพัฒนาอินเทอร์เน็ต ของทุกสรรพสิ่ง (Internet of Things) | ด้านนักจัดการข้อมูลในระบบ | | | | | | | | | | |
| | | นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Scientist) | 250 | 500 | 750 | 1,000 | 1,250 | 1,500 | 1,750 | 6,750 | | |
| | | นักวิศวกรรมข้อมูล Data Engineer | 250 | 500 | 750 | 1,000 | 1,250 | 1,500 | 1,750 | 6,750 | | |
| | | นักวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analyst) | 250 | 500 | 750 | 1,000 | 1,250 | 1,500 | 1,750 | 6,750 | | |
| | | นักระบุประเภทข้อมูล (Data Labelor) | 250 | 500 | 750 | 1,000 | 1,250 | 1,500 | 1,750 | 6,750 | | |
| | | ผู้พัฒนาการเชื่อมโยงระบบ Internet of Things | 3,000 - 4,000 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 200 | 1,200 | |
| | | ผู้ออกแบบระบบ Internet of Things | 200 - 300 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 600 | |
| | | ผู้พัฒนา Hardware IoT | 400 - 500 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 600 | |
| ผู้พัฒนา Software IoT (Platform) | 400 - 500 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 600 | | | |
| | | ผู้ติดตั้ง Hardware IoT (Smart Home, Smart Office) | 4,000 - 5,000 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 300 | 1,800 | |

Digital Functional Map



กลุ่มอาชีพ พัฒนาซอฟต์แวร์ (SOFTWARE DEVELOPER) 34,050 คน

- นักวิเคราะห์และออกแบบระบบ
- ผู้พัฒนาและออกแบบหน้าจอ (FRONT END DEVELOPER)
- ผู้พัฒนาระบบฐานข้อมูล (BACK END DEVELOPER)
- นักทดสอบระบบข้อมูล (TESTER)
- ผู้สอนและนำการใช้งานระบบ (IMPLEMENTOR)
- DEVOPS ENGINEER
- PROJECT COORDINATOR
- SOFTWARE PROJECT MANAGER
- นักวิเคราะห์ธุรกิจ BUSINESS ANALYST
- SOFTWARE INTEGRATOR
- PRODUCT MANAGER



กลุ่มอาชีพพัฒนาเว็บไซต์ (WEB DEVELOPER) 10,350 คน

- ผู้ออกแบบพัฒนาเว็บไซต์ (WEB APPLICATION)
- ผู้ออกแบบพัฒนาแอปพลิเคชัน (MOBILE DEVELOPER)
- UI/UX DEVELOPER



กลุ่มอาชีพ ระบบข้อมูล และฐานข้อมูล (DATA & DATA BASE) 60,000 คน

- ผู้พัฒนาระบบรายงาน (REPORT DATA LOGGER)
- นักพัฒนาระบบบริหารจัดการระบบ DATABASE
- ผู้ออกแบบระบบ DATABASE
- ผู้จัดการฐานข้อมูล DATABASE ADMIN



- ด้านการจัดการข้อมูลในระบบ
- นักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (DATA SCIENTIST)
- นักวิเคราะห์ข้อมูล DATA ENGINEER
- นักวิเคราะห์ข้อมูล (DATA ANALYST)
- นักระบุประเภทข้อมูล (DATA LABELER)

กลุ่มอาชีพ พัฒนาอินเทอร์เน็ต (INTERNET OF THINGS) 4,800 คน

- ผู้พัฒนาการเชื่อมต่อระบบ INTERNET OF THINGS
- ผู้ออกแบบระบบ INTERNET OF THINGS
- ผู้พัฒนา HARDWARE IOT
- ผู้พัฒนา SOFTWARE IOT (PLATFORM)
- ผู้ติดตั้ง HARDWARE IOT (SMART HOME, SMART OFFICE)

กลุ่มอาชีพ HARDWARE & NETWORK SUPPORT 12,300 คน

- IT SUPPORT
- NETWORK ENGINEER
- SYSTEM ADMINISTRATORS
- SYSTEM ENGINEER



ตำแหน่งงานของบุคลากรที่ใช้ทักษะดิจิทัลสูง (ADVANCE SKILLS)

แผนผังตำแหน่งงาน ในอุตสาหกรรมดิจิทัล
ประมาณการจำนวนแรงงาน ปี 2565 - 2570
สร้างโดยสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล DiSDA

กลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัล 5,100 คน

- ด้านสื่อโซเชียลมีเดีย (DIGITAL MEDIA DEVELOPMENT)
- ผู้ออกแบบ GRAPHIC DESIGN
- ผู้พัฒนา ANIMATION
- ผู้พัฒนาระบบ VIRTUAL REALITY



- ด้านสื่อเพื่อการเรียนรู้ DIGITAL MEDIA FOR LEARNING
- อาชีพนักออกแบบเนื้อหา
- อาชีพนักพัฒนาระบบการบริหารจัดการเรียนรู้
- อาชีพนักพัฒนาคอร์สแวร์

กลุ่มอาชีพความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล และการตรวจสอบ 23,400 คน

- IT AUDIT
- นักบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล (CISO)
- นักประเมินความเสี่ยงระบบความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล เครือข่าย และคอมพิวเตอร์
- นักเฝ้าระวังความเสี่ยงคุกคามทางระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล
- นักพิสูจน์หลักฐานทางดิจิทัล (DIGITAL FORENSIC)
- นักจัดการข้อมูลส่วนบุคคล(DPO)
- ที่ปรึกษาด้าน PDPA
- ผู้ดูแลระบบ BACKUP & RECOVERY
- ผู้จัดการดูแลเครือข่าย NETWORK SECURITY

กลุ่มอาชีพประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง 2,750 คน

- ผู้ออกแบบ-พัฒนาระบบ BLOCKCHAIN
- ผู้ออกแบบ และพัฒนา METAVERSE
- นักออกแบบ และพัฒนา MACHINE LEARNING
- นักออกแบบ และพัฒนา (AUGMENTED REALITY)
- นักออกแบบ และพัฒนา (ARTIFICIAL INTELLIGENCE) ปัญญาประดิษฐ์



กลุ่มอาชีพ OPEN SOURCE SOFTWARE & CLOUD INFRASTRUCTURE 7,500 คน

- SYSTEM ADMINISTRATORS (LINUX)
- OPENSTACK CLOUD ADMINISTRATORS
- CLOUD OPERATORS
- CLOUD SOLUTION ARCHITECTURE
- CLOUD ADMINISTRATORS
- CLOUD SECURITY

กลุ่มอาชีพพัฒนาเกม (GAME DEVELOPMENT) 6,300 คน

- UNITY/UNREAL DEVELOPER/ENGINEER
- GAMEPLAY DEVELOPER/ENGINEER
- GAME DESIGN



4.4 กระบวนพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

กระบวนการในพัฒนาบุคลากรดิจิทัล เริ่มต้นจากการจัดกลุ่มระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากรเป็น 4 ระดับ ได้แก่

- 1) ทักษะดิจิทัลระดับสูง(Advance Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ตรงกับตำแหน่งงาน สอดคล้องกับสมรรถนะหรือมาตรฐานฝีมือที่ยอมรับในอุตสาหกรรมดิจิทัลแบบเข้มข้น
- 2) ทักษะดิจิทัลระดับกลาง(Intermediate Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปประยุกต์ใช้ และพัฒนาอุตสาหกรรมอื่นที่มีใช้อุตสาหกรรมดิจิทัล ได้อย่างเหมาะสม
- 3) ทักษะดิจิทัลระดับต้น(Basic Skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่นำไปใช้ในการทำงาน การประกอบอาชีพ หรือการประกอบธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) ทักษะดิจิทัลระดับพื้นฐาน(Fundamental skills) เป็นกลุ่มทักษะดิจิทัลของบุคลากรที่ใช้ในการดำเนิน ชีวิตประจำวัน เตรียมตัวเข้าสู่ตลาดแรงงาน

โดยแนวทางพัฒนาบุคลากรดิจิทัล กลุ่มทักษะดิจิทัลระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น จะมีศึกษา/ วิเคราะห์มาตรฐานระดับโลก มาตรฐานผลิตภัณฑ์และวิธีการทดสอบ เช่น Microsoft ICDL IC3 Digital Literacy Certification เพื่อประกอบการพิจารณาทำการกำหนดมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตามตำแหน่งงานใน อุตสาหกรรมดิจิทัล และพัฒนาระบบการทดสอบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ควบคู่ไปกับ สร้างหลักสูตรที่ครอบคลุมและตรง ความต้องการของ ภาคอุตสาหกรรมดิจิทัล ร่วมกับหน่วยงานเครือข่าย และจัดฝึกอบรม/ทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงาน โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก จะเป็นสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล และสถาบันเฉพาะทาง ได้แก่ สถาบันพัฒนา บุคลากรในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนอะไหล่ยานยนต์ สถาบันพัฒนาบุคลากรสาขาเทคโนโลยีการผลิตอัตโนมัติ และหุ่นยนต์ สถาบันพัฒนาบุคลากร สาขาเทคโนโลยีอัตโนมัติและเมคาทรอนิกส์ ร่วมกันพัฒนาแรงงานสมรรถนะสูง ในอุตสาหกรรมดิจิทัล พัฒนาแรงงาน ในภาคอุตสาหกรรมอื่นด้วยดิจิทัล พัฒนาสมรรถนะการทำงานของแรงงาน/ แรงงานใหม่/ผู้ประกอบการ กลุ่มทักษะดิจิทัลระดับต้น จะมีการสร้างหลักสูตรที่ตรงความต้องการกลุ่มเป้าหมาย/ ผู้ประกอบการในพื้นที่ โดยหน่วยงานที่รับผิดชอบในการดำเนินการในภาพรวมจะเป็นหน่วยฝึกอบรมในสังกัดของกรม พัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนภูมิภาค กลุ่มทักษะดิจิทัลระดับพื้นฐาน ทางสถาบันฯ จะใช้การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ของคนไทย พัฒนาสื่อ ด้านดิจิทัลและทักษะแห่งอนาคต (รูปแบบ Microlearning)ร่วมพัฒนาระบบนิเวศกับหน่วยงาน เครือข่าย จัดฝึกอบรม ผ่านระบบ DSD Online Training รายละเอียดดังรูป



4.5 หลักสูตรด้านดิจิทัลเพื่อใช้ในพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

แรงงานทักษะระดับสูง Advance (ใช้ทักษะและความรู้ดิจิทัลในการพัฒนา/ออกแบบ)

| ลำดับ | หลักสูตร | รหัส | สาขา | จำนวน (ชั่วโมง) |
|-------|-----------------|---------------|---|-----------------|
| 1 | เตรียมเข้าทำงาน | 0910024220405 | เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ | 280 |
| 2 | เตรียมเข้าทำงาน | 0910224210102 | พนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศ | 560 |
| 3 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220119 | การสร้างแอปพลิเคชันโมบายระบบแอนดรอยด์ | 30 |
| 4 | ยกระดับฝีมือ | 0920204210102 | การสร้างและพัฒนาแอปพลิเคชัน | 48 |
| 5 | ยกระดับฝีมือ | 0920084220106 | การพัฒนาโปรแกรมด้วยภาษา Java ขั้นสูง | 30 |
| 6 | ยกระดับฝีมือ | 0920084220107 | การพัฒนาโปรแกรมบนเว็บด้วยภาษา Python | 30 |
| 7 | ยกระดับฝีมือ | 0920014220128 | การพัฒนาโปรแกรมเชิงวัตถุขั้นพื้นฐาน | 18 |
| 8 | ยกระดับฝีมือ | 0920014220129 | การพัฒนาโปรแกรมด้วยภาษา Java ขั้นพื้นฐาน | 30 |
| 9 | ยกระดับฝีมือ | 0920224190204 | พัฒนาระบบสมองกลฝังตัวในงานแอปพลิเคชันประมวลผลภาพ | 30 |
| 10 | ยกระดับฝีมือ | 0920224190207 | พัฒนาระบบสมองกลฝังตัวในงานแอปพลิเคชันประมวลผลภาพด้วยภาษา python | 30 |
| 11 | ยกระดับฝีมือ | 0920224200201 | การพัฒนา Mobile Application บนระบบปฏิบัติการของโทรศัพท์เคลื่อนที่ | 30 |
| 12 | ยกระดับฝีมือ | 0920014220305 | การออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้และส่วนติดต่อผู้ใช้ (UX/UI) | 30 |
| 13 | ยกระดับฝีมือ | 0920224190208 | การเขียนโปรแกรมประมวลผลภาพและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ | 30 |
| 14 | ยกระดับฝีมือ | 0920084220103 | การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน ระดับ 1 | 30 |
| 15 | ยกระดับฝีมือ | 0920084220104 | การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน ระดับ 2 | 30 |
| 16 | ยกระดับฝีมือ | 0920084220105 | การพัฒนาเว็บแอปพลิเคชัน ระดับ 3 | 30 |
| 17 | ยกระดับฝีมือ | 0920014220601 | การบริหารโครงการพัฒนาซอฟต์แวร์ | 30 |
| 18 | ยกระดับฝีมือ | 0920014220602 | การวิเคราะห์ความต้องการระบบสารสนเทศทางธุรกิจ | 30 |
| 19 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220301 | ผู้บริหารและดูแลเว็บไซต์ 30 ชม. | 30 |
| 20 | ยกระดับฝีมือ | 0920014220802 | การสนับสนุนด้านเทคนิคคอมพิวเตอร์ | 30 |
| 21 | ยกระดับฝีมือ | 0920014220501 | การพัฒนาอาชีพเฝ้าระวังและป้องกันภัยทางไซเบอร์ | 30 |

| | | | | |
|----|--------------|----------------|---|----|
| 22 | ยกระดับฝีมือ | 0920084220501 | การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล | 30 |
| 23 | ยกระดับฝีมือ | 0920224210102 | การจัดการระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ด้วยอุปกรณ์เราเตอร์ไมโครติก | 30 |
| 24 | ยกระดับฝีมือ | 2220014220111 | 3D Asset Creator เตรียมความพร้อมสู่โลก Metaverse | 30 |
| 25 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220306 | การออกแบบเว็บไซต์ด้วยโปรแกรม WordPress | 30 |
| 26 | ยกระดับฝีมือ | 0920225420101 | การพัฒนาโปรแกรมแบบ GUI ด้วยภาษา Python | 30 |
| 27 | ยกระดับฝีมือ | 10120014220102 | การพัฒนาโปรแกรมภาษา JavaScript ด้วย NodeJS | 42 |
| 28 | ยกระดับฝีมือ | 7320014210125 | การออกแบบและติดตั้งระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ | 30 |
| 29 | ยกระดับฝีมือ | 10120014220103 | การพัฒนาโปรแกรม Web Application ด้วย React | 42 |
| 30 | ยกระดับฝีมือ | 10120014220101 | การพัฒนาโปรแกรมเชิงวัตถุด้วยภาษา Java | 30 |
| 31 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220201 | ผู้ดูแลระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ | 30 |
| 32 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220118 | การพัฒนา Web E-commerce ร้านค้าออนไลน์ | 30 |
| 33 | ยกระดับฝีมือ | 2020014220104 | การสร้างแอปพลิเคชันในการตอบคำถามอัตโนมัติ แทนมนุษย์ | 30 |
| 34 | ยกระดับฝีมือ | 1020014220108 | NFT Masterclass | 30 |
| 35 | ยกระดับฝีมือ | 10120014220601 | การพัฒนาแอปพลิเคชันด้วย Power Platform | 30 |
| 36 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220113 | การใช้ Apps for works Go Tablet Go Mobile | 30 |
| 37 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220204 | การตรวจสอบระบบคอมพิวเตอร์ | 30 |
| 38 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220304 | การสร้างเว็บไซต์ขายของออนไลน์ด้วย WordPress | 30 |
| 39 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220110 | การสร้างแอปพลิเคชันเพื่อการท่องเที่ยว | 30 |

แรงงานทักษะระดับกลาง (ใช้ทักษะและความรู้ดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาอุตสาหกรรม/ธุรกิจ/บริการ)

| ลำดับ | หลักสูตร | รหัส | สาขา | จำนวน (ชั่วโมง) |
|-------|--------------|---------------|--|-----------------|
| 1 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220404 | Advanced Excel 2010 | 30 |
| 2 | ยกระดับฝีมือ | 0920084160101 | การควบคุมระบบอัตโนมัติการไหลด้วยระบบ SCADA ระดับ 1 | 30 |
| 3 | ยกระดับฝีมือ | 0920084160102 | การควบคุมระบบอัตโนมัติการไหลด้วยระบบ SCADA ระดับ 2 | 30 |
| 4 | ยกระดับฝีมือ | 0920084160103 | การควบคุมระบบอัตโนมัติการไหลด้วยระบบ SCADA ระดับ 3 | 30 |
| 5 | ยกระดับฝีมือ | 0920084160104 | การควบคุมระบบอุณหภูมิด้วยระบบ SCADA ระดับ 1 | 30 |
| 6 | ยกระดับฝีมือ | 0920084160105 | การควบคุมระบบอุณหภูมิด้วยระบบ SCADA ระดับ 2 | 30 |
| 7 | ยกระดับฝีมือ | 0920084160106 | การควบคุมระบบอุณหภูมิด้วยระบบ SCADA ระดับ 3 | 30 |
| 8 | ยกระดับฝีมือ | 0920084160107 | การควบคุมระบบความดันด้วยระบบ SCADA ระดับ 1 | 30 |
| 9 | ยกระดับฝีมือ | 0920084160108 | การควบคุมระบบความดันด้วยระบบ SCADA ระดับ 2 | 30 |
| 10 | ยกระดับฝีมือ | 0920084160109 | การควบคุมระบบความดันด้วยระบบ SCADA ระดับ 3 | 30 |
| 11 | ยกระดับฝีมือ | 0920084160110 | การพัฒนาระบบสมองกลฝังตัว ระดับ 1 | 30 |
| 12 | ยกระดับฝีมือ | 0920084160111 | การพัฒนาระบบสมองกลฝังตัว ระดับ 2 | 30 |
| 13 | ยกระดับฝีมือ | 0920084220301 | การพัฒนาแอปพลิเคชัน Macro และ VBA ในงานอุตสาหกรรม ระดับ 1 | 30 |
| 14 | ยกระดับฝีมือ | 0920084220102 | การพัฒนาแอปพลิเคชัน Macro และ VBA ในงานอุตสาหกรรม ระดับ 2 | 30 |
| 15 | ยกระดับฝีมือ | 6520081290201 | การเขียนแบบก่อสร้าง 3 มิติ ด้วยโปรแกรม Sketch Up ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต | 30 |
| 16 | ยกระดับฝีมือ | 0920224190210 | การประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยี IoT ในชีวิตประจำวัน | 30 |
| 17 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220202 | การใช้งาน Internet of Things (IoT) ในงานอุตสาหกรรม | 30 |
| 18 | ยกระดับฝีมือ | 0920084160112 | การออกแบบและพัฒนาระบบ IoT ในการควบคุมการผลิต ระดับ 1 | 30 |
| 19 | ยกระดับฝีมือ | 0920084160113 | การออกแบบและพัฒนาระบบ IoT ในการควบคุมระบบบ้านอัจฉริยะ ระดับ 1 | 30 |
| 20 | ยกระดับฝีมือ | 0920084160114 | การออกแบบและพัฒนาระบบ IoT ในการควบคุมระบบฟาร์มอัจฉริยะ ระดับ 1 | 30 |
| 21 | ยกระดับฝีมือ | 0920224190115 | การประยุกต์ใช้งาน Internet of Things ในชีวิตประจำวัน สำหรับบ้านอัจฉริยะ | 30 |
| 22 | ยกระดับฝีมือ | 0920224190119 | การออกแบบและติดตั้งระบบควบคุม IoT เพื่อการปลูกพืช | 30 |
| 23 | ยกระดับฝีมือ | 0920224190205 | การประยุกต์ใช้งาน Internet of Things ในชีวิตประจำวัน สำหรับการเกษตร | 30 |
| 24 | ยกระดับฝีมือ | 0920014220605 | การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Power BI | 30 |

| | | | | |
|----|--------------|---------------|--|----|
| 25 | ยกระดับฝีมือ | 0920224150320 | การประยุกต์ใช้ไมโครคอนโทรลเลอร์ควบคุมอุปกรณ์ไฟฟ้าผ่านระบบโทรศัพท์เคลื่อนที่ | 30 |
| 26 | ยกระดับฝีมือ | 0920224210127 | ช่างซ่อมโน้ตบุ๊ก ระดับ 3 | 30 |
| 27 | ยกระดับฝีมือ | 920221290202 | การเขียนแบบก่อสร้าง3มิติด้วยโปรแกรมSketchUp | 30 |
| 28 | ยกระดับฝีมือ | 920222510201 | การเขียนแบบเครื่องกล3มิติด้วยโปรแกรมAutoCAD | 30 |
| 29 | ยกระดับฝีมือ | 920222290802 | การเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ ระดับ 2 | 30 |
| 30 | ยกระดับฝีมือ | 920222510214 | การเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์3มิติ | 30 |
| 31 | ยกระดับฝีมือ | 920224220102 | การจัดการฐานข้อมูลด้วยไมโครซอฟท์แอคเซส | 30 |
| 32 | ยกระดับฝีมือ | 920227230218 | การจัดการสินค้าคงคลังด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ | 30 |
| 33 | ยกระดับฝีมือ | 1420014220110 | การใช้งานโปรแกรม Solid Work | 30 |
| 34 | ยกระดับฝีมือ | 920224220402 | การใช้งานโปรแกรม MSEXCEL ในการบริหารสินค้าคงคลัง | 30 |
| 35 | ยกระดับฝีมือ | 920224210101 | การใช้โปรแกรม Microsoft Excel Advance | 30 |
| 36 | ยกระดับฝีมือ | 920227410101 | การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ขั้นสูง | 30 |
| 37 | ยกระดับฝีมือ | 7720014220402 | การใช้โปรแกรม Microsoft Excel ระดับสูง | 30 |
| 38 | ยกระดับฝีมือ | 0920222510229 | การใช้โปรแกรม SolidWorks Animation & Advanced Assembly | 30 |
| 39 | ยกระดับฝีมือ | 0920222510219 | การใช้โปรแกรม AutoCAD Mechanical | 30 |
| 40 | ยกระดับฝีมือ | 0920222510224 | การใช้โปรแกรม NX for CAD (Modeling, Drafting & Assembly) | 30 |
| 41 | ยกระดับฝีมือ | 0920222510216 | การใช้โปรแกรม Solid work ช่วยในการออกแบบ | 30 |
| 42 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220101 | การใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์ เอ็กเซล วิลลเบสิก | 30 |
| 43 | ยกระดับฝีมือ | 0920222510206 | การใช้โปรแกรมยูนิกราฟิกส์สำหรับเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์(การสร้างแบบจำลอง,การร่างแบบและการประกอบ) | 30 |
| 44 | ยกระดับฝีมือ | 0920222510207 | การใช้โปรแกรมยูนิกราฟิกส์สำหรับเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์(การสร้างแบบจำลองอิสระ) | 30 |
| 45 | ยกระดับฝีมือ | 0920222510208 | การใช้โปรแกรมยูนิกราฟิกส์สำหรับเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์(ขั้นตอนการผลิตด้วยเครื่องกัด) | 30 |
| 46 | ยกระดับฝีมือ | 0920222510209 | การใช้โปรแกรมยูนิกราฟิกส์สำหรับเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์(ขั้นตอนการออกแบบแม่พิมพ์) | 30 |
| 47 | ยกระดับฝีมือ | 0920224410101 | การใช้ฟังก์ชันและบริหารข้อมูลด้วย Microsoft Excel ขั้นสูง (Advanced Excel) | 30 |
| 48 | ยกระดับฝีมือ | 0920224210125 | การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 2 (CBT) | 60 |
| 49 | ยกระดับฝีมือ | 7220084150104 | การติดตั้งกล่องวงจรปิดด้วยเครือข่ายไฟเบอร์ออปติก | 30 |
| 50 | ยกระดับฝีมือ | 0920014220404 | การประยุกต์ใช้งาน Office 365 | 30 |
| 51 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220117 | การประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยี Internet of Things | 30 |
| 52 | ยกระดับฝีมือ | 0920222510227 | การประยุกต์ใช้โปรแกรม AutoCAD 3 มิติ | 30 |
| 53 | ยกระดับฝีมือ | 0920222510226 | การประยุกต์ใช้โปรแกรม Master CAM สำหรับงานกลึง | 30 |

| | | | | |
|----|-----------------|---------------|--|-----|
| 54 | ยกระดับฝีมือ | 0920222510101 | การประยุกต์ใช้โปรแกรม NX ในการขึ้นรูปและประกอบชิ้นงาน | 30 |
| 55 | ยกระดับฝีมือ | 720016260603 | การปลูกพืชภายใต้โรงเรือน ร่วมกับระบบ Internet of Things (IoT) สำหรับการเกษตร | 30 |
| 56 | ยกระดับฝีมือ | 0920014220405 | การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Excel และ Power BI | 30 |
| 57 | ยกระดับฝีมือ | 0920224210201 | การสร้างภาพเคลื่อนไหวแบบ 3 มิติ | 36 |
| 58 | ยกระดับฝีมือ | 0920222510218 | การออกแบบและตกแต่งภาพด้วยโปรแกรม Photoshop และ Illustrator | 30 |
| 59 | ยกระดับฝีมือ | 0920222510222 | ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ 3มิติ(CAD3D) | 30 |
| 60 | ยกระดับฝีมือ | 0920224210105 | เทคนิคการจัดการข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft Excel | 30 |
| 61 | ยกระดับฝีมือ | 0920224210121 | เทคนิคการใช้โปรแกรม Adobe Illustrator สำหรับสื่อสิ่งพิมพ์และป้ายโฆษณา | 30 |
| 62 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220111 | เทคนิคและการประยุกต์ใช้ไมโครซอฟต์เอ็กเซล | 30 |
| 63 | เตรียมเข้าทำงาน | 0910024220404 | นักออกแบบกราฟฟิกและมัลติมีเดีย | 280 |
| 64 | อาชีพเสริม | 0930204200102 | การติดตั้งระบบส่งสัญญาณโทรคมนาคมในระบบ 4G และ 5G | 18 |
| 65 | อาชีพเสริม | 0930014160101 | การประยุกต์ใช้งาน Internet of Things (IoT) สำหรับการเกษตร | 30 |
| 66 | อาชีพเสริม | 5230014220102 | การใช้โปรแกรมพื้นฐานข้อมูลด้วย Google Forms | 18 |

แรงงานทักษะระดับต้น (ใช้ทักษะและความรู้ดิจิทัลในการทำงานตามหน้าที่ตนเอง)

| ลำดับ | หลักสูตร | รหัส | สาขา | จำนวน (ชั่วโมง) |
|-------|-----------------|----------------|---|-----------------|
| 1 | เตรียมเข้าทำงาน | 0910027230101 | พนักงานขายสินค้าออนไลน์ | 280 |
| 2 | ยกระดับฝีมือ | 0920227230115 | การบริหารจัดการตลาดออนไลน์ e-commerce | 30 |
| 3 | ยกระดับฝีมือ | 0920204210101 | ทักษะด้านดิจิทัลสำหรับแรงงานยุคชีวิตวิถีใหม่ | 36 |
| 4 | ยกระดับฝีมือ | 0920014220803 | การสร้างวิดีโอสำหรับฝึกอบรมออนไลน์ | 12 |
| 5 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220115 | การทำ Video Content Marketing & Production ด้วย Application บนสมาร์ตโฟน | 30 |
| 6 | ยกระดับฝีมือ | 0920224220116 | การใช้ Google Application เพื่อธุรกิจ | 30 |
| 7 | ยกระดับฝีมือ | 0920224210123 | Basic Art & Drawing | 36 |
| 8 | ยกระดับฝีมือ | 0920224210122 | การสร้างภาพเคลื่อนไหวแบบ 2 มิติ | 36 |
| 9 | ยกระดับฝีมือ | 0920224210108 | คอมพิวเตอร์และการใช้งานอินเทอร์เน็ตเบื้องต้น | 30 |
| 10 | ยกระดับฝีมือ | 0920207230101 | พาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้ประกอบการชุมชน | 30 |
| 11 | ยกระดับฝีมือ | 50200172304104 | การทำธุรกิจผ่านเครือข่ายออนไลน์ | 30 |
| 12 | ยกระดับฝีมือ | 3120017230213 | ยูทูบเบอร์ | 30 |
| 13 | ยกระดับฝีมือ | 50200172304100 | นักผลิตสื่อและเนื้อหาออนไลน์ | 30 |
| 14 | ยกระดับฝีมือ | 0920224210111 | การผลิตสื่อโฆษณาและหนังสือด้วยสมาร์ตโฟน | 30 |

| | | | | |
|----|--------------|---------------|---|----|
| 15 | ยกระดับฝีมือ | 0920224200202 | การใช้สมาร์ทโฟนเพื่อธุรกิจออนไลน์ | 30 |
| 16 | ยกระดับฝีมือ | 0920014220603 | การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบุคลากรดิจิทัลในทุกอาชีพ | 30 |
| 17 | อาชีพเสริม | 0930017230202 | การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์สำหรับผู้ประกอบกิจการ | 36 |
| 18 | อาชีพเสริม | 0930017350301 | การเพิ่มมูลค่าสินค้าเพื่อจำหน่ายในยุคดิจิทัล | 18 |
| 19 | อาชีพเสริม | 0930017230103 | การบริหารจัดการตลาดออนไลน์ | 30 |
| 20 | อาชีพเสริม | 0930017230201 | การใช้สมาร์ทโฟนเพื่อธุรกิจออนไลน์ | 30 |
| 21 | อาชีพเสริม | 0930017230105 | การประยุกต์ใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อประกอบอาชีพเสริม | 12 |

แรงงานทักษะระดับพื้นฐาน (ใช้ทักษะและความรู้ดิจิทัลในการใช้ชีวิตในยุคดิจิทัล)

| ลำดับ | หลักสูตร | รหัส | สาขา | จำนวน (ชั่วโมง) |
|-------|-----------------|--------------|---|-----------------|
| 1 | เตรียมเข้าทำงาน | 910221290201 | ช่างเขียนแบบก่อสร้างด้วยคอมพิวเตอร์ | 560 |
| 2 | เตรียมเข้าทำงาน | 910224220401 | พนักงานบันทึกข้อมูลคอมพิวเตอร์ | 280 |
| 3 | เตรียมเข้าทำงาน | 910224210103 | ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ | 560 |
| 4 | เตรียมเข้าทำงาน | 910224210101 | ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์ | 480 |
| 5 | ยกระดับฝีมือ | 920221290201 | ช่างเขียนแบบก่อสร้างด้วยคอมพิวเตอร์ | 30 |
| 6 | ยกระดับฝีมือ | 920221017001 | การเขียนแบบก่อสร้างด้วยคอมพิวเตอร์ ระดับ 1 | 60 |
| 7 | ยกระดับฝีมือ | 920224220408 | เทคนิคการสร้างสื่อมัลติมีเดียเพื่อการท่องเที่ยว | 30 |
| 8 | ยกระดับฝีมือ | 920227350302 | เทคนิคการสร้างร้านค้าและขายสินค้าออนไลน์ | 30 |
| 9 | ยกระดับฝีมือ | 920224210114 | พนักงานการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์(ตารางทำการ) ระดับ1 | 30 |
| 10 | ยกระดับฝีมือ | 920224220407 | การทำบัญชีเบื้องต้นด้วยโปรแกรม Microsoft Excel | 30 |
| 11 | ยกระดับฝีมือ | 920227490101 | การสร้างงานสร้างอาชีพด้วยระบบ E-Commerce | |
| 12 | ยกระดับฝีมือ | 920224210118 | พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์(การประมวลผลค่า)ระดับ1 | 30 |
| 13 | ยกระดับฝีมือ | 920224210112 | พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์(ตารางทำการ)ระดับ1 | 30 |
| 14 | ยกระดับฝีมือ | 920224210110 | พนักงานการใช้คอมพิวเตอร์(การนำเสนอผลงาน)ระดับ1 | 30 |
| 15 | ยกระดับฝีมือ | 920224210106 | การใช้โปรแกรมไมโครซอฟท์ออฟฟิต | 30 |
| 16 | ยกระดับฝีมือ | 920224210113 | ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการนำเสนอข้อมูลด้วยโปรแกรม Microsoft power point | 30 |
| 17 | ยกระดับฝีมือ | 920224220406 | ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับตารางคำนวณด้วยโปรแกรม Microsoft Excel | 30 |
| 18 | ยกระดับฝีมือ | 920224210105 | เทคนิคการจัดการข้อมูลด้วยโปรแกรมMicrosoft Excel | 30 |
| 19 | ยกระดับฝีมือ | 920224220104 | การใช้โปรแกรมประยุกต์เพื่อสร้างสื่อประชาสัมพันธ์ | 30 |
| 20 | ยกระดับฝีมือ | 920224220401 | เทคนิคการใช้โปรแกรมประยุกต์เพื่อนำเสนอผลงานอย่างมืออาชีพ | 30 |
| 21 | ยกระดับฝีมือ | 920224220305 | การตลาดออนไลน์ด้วยโมบายแอปพลิเคชัน | 30 |
| 22 | ยกระดับฝีมือ | 920224220403 | การใช้งานโปรแกรม Microsoft Word 2010 | 30 |
| 23 | ยกระดับฝีมือ | 920224220112 | การสร้างร้านออนไลน์ | 30 |
| 24 | ยกระดับฝีมือ | 920224520105 | การออกแบบผลิตภัณฑ์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ | 30 |

| | | | | |
|----|--------------|---------------|---|----|
| 25 | ยกระดับฝีมือ | 920224220107 | การใช้สมาร์ทโฟนเพื่อสร้างยอดขายกระตุ้นธุรกิจ | 30 |
| 26 | ยกระดับฝีมือ | 920224220108 | การสร้างอินโฟกราฟิกเพื่อธุรกิจท่องเที่ยวและบริการ | 30 |
| 27 | ยกระดับฝีมือ | 920224220109 | การสร้างเพจและโฆษณาบนสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการท่องเที่ยว | 30 |
| 28 | ยกระดับฝีมือ | 920224220106 | โปรแกรม Infographic | 30 |
| 29 | ยกระดับฝีมือ | 920227231101 | การขายสินค้าออนไลน์ | 30 |
| 30 | ยกระดับฝีมือ | 920224220405 | ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการสื่อสาร (The Introduction of the Internet for Communication) | 30 |
| 31 | ยกระดับฝีมือ | 920224210107 | การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้นสำหรับสำนักงาน | 30 |
| 32 | ยกระดับฝีมือ | 920222290801 | การเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ ระดับ 1 | 30 |
| 33 | ยกระดับฝีมือ | 920222510215 | การเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ 2 มิติ | 30 |
| 34 | ยกระดับฝีมือ | 920222090801 | ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ 2 มิติ | 60 |
| 35 | ยกระดับฝีมือ | 920222290101 | การเขียนแบบงานตกแต่งภายในด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ (AUTO CAD) | 30 |
| 36 | ยกระดับฝีมือ | 920222510210 | การใช้โปรแกรม CAD/CAM | 30 |
| 37 | ยกระดับฝีมือ | 920222091018 | ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ | 30 |
| 38 | ยกระดับฝีมือ | 920222510225 | การเขียนแบบเครื่องกล 2 มิติด้วยโปรแกรม AutoCAD | 30 |
| 39 | ยกระดับฝีมือ | 920222510221 | ช่างเขียนแบบเครื่องกลด้วยคอมพิวเตอร์ 2 มิติ (CAD2D) | 30 |
| 40 | ยกระดับฝีมือ | 920224210120 | ช่างซ่อมคอมพิวเตอร์เบื้องต้น | 30 |
| 41 | ยกระดับฝีมือ | 920224210119 | การบริหารจัดการงานออนไลน์ด้วย Google Application | 30 |
| 42 | ยกระดับฝีมือ | 920224210115 | เทคนิคการประกอบเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์เบื้องต้น | 30 |
| 43 | ยกระดับฝีมือ | 920224210117 | ช่างซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ระดับ 1 | 30 |
| 44 | ยกระดับฝีมือ | 920224210109 | การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ระดับ 1 | 30 |
| 45 | ยกระดับฝีมือ | 920224210124 | การตรวจซ่อมไมโครคอมพิวเตอร์ ระดับ 1 (CBT) | 30 |
| 46 | ยกระดับฝีมือ | 920227230429 | การออกแบบอินโฟกราฟิก | 30 |
| 47 | ยกระดับฝีมือ | 920227230434 | การทำสื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวผ่านอินเทอร์เน็ต | 30 |
| 48 | ยกระดับฝีมือ | 920224220302 | การใช้ Social Network บนโลกออนไลน์ | 30 |
| 49 | ยกระดับฝีมือ | 920224520001 | การใช้คอมพิวเตอร์ในงานออกแบบสำหรับวงจรไฟฟ้า ระดับ 1 | 30 |
| 50 | ยกระดับฝีมือ | 8420127230201 | เทคโนโลยีเปลี่ยนโลกกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล | 30 |
| 51 | ยกระดับฝีมือ | 920014220604 | การพัฒนาดิจิทัลคอนเทนต์การเรียนรู้ | 30 |
| 52 | ยกระดับฝีมือ | 920224210103 | เทคนิคการใช้โปรแกรม Adobe Photoshop | 30 |
| 53 | ยกระดับฝีมือ | 3220014220405 | การใช้โปรแกรม Microsoft Word 2016 | 18 |
| 54 | ยกระดับฝีมือ | 9220014220404 | การใช้งานโปรแกรม Microsoft PowerPoint 2016 | 30 |

4.6 ร่างแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล



ร่างแผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล



สืบเนื่องจาก ร่างแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ได้แก่ แผนอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต และ แผนการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566–2570) หมุดหมายที่ 6 เป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน หมุดหมายที่ 7 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมเข้มแข็ง และ หมุดหมายที่ 12 มีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอปัจจัยการพัฒนาแห่งอนาคต สอดคล้องกับ แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี(พ.ศ. 2566 – 2570)ของ กระทรวงแรงงาน เป้าหมายที่ 1. การพัฒนาฝีมือและสร้างทักษะกำลังแรงงานและสถานประกอบการให้สอดคล้องกับ ความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เป้าหมายที่ 2 ส่งเสริม และสร้างโอกาสการมีงานทำให้ กำลังแรงงานทุกกลุ่ม

จากการศึกษาข้อมูล ประกอบกับ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานได้แจ้งที่ปรึกษาจัดทำ ร่างแผนปฏิบัติราชการ กรมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลจึงได้ นำข้อมูลข้างต้นมาประกอบการพิจารณาจัดทำ ร่างแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 – 2570) ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล เสนอต่อที่ประชุม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

| แผนปฏิบัติ ราชการเรื่องที่ | เป้าหมายที่เกี่ยวข้อง (ของแผนกรม) | แนวทางที่เกี่ยวข้อง (ของแผนกรม) | แนวทาง (ของแผนฯ DiSDA) | โครงการ/แผนปฏิบัติ งาน ของ DiSDA |
|---|--|---|---|---|
| 1 การพัฒนาและยกระดับมาตรฐานฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานสากล | 1.1 มีมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติตรงตามความต้องการและมีการนำไปใช้ประโยชน์ 1.5 สร้างเครือข่ายในการพัฒนาทักษะฝีมือผ่านการแข่งขันทักษะฝีมือแรงงาน | 1.1 พัฒนาระบบมาตรฐานและทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติให้ครอบคลุมสาขาอาชีพ และอุตสาหกรรมเป้าหมาย 1.3 ส่งเสริมการจัดทำและการใช้มาตรฐานในการพัฒนาฝีมือแรงงานและการจ้างงานตามมาตรฐานสากล 1.5 ส่งเสริมการแข่งขันฝีมือแรงงานทุกระดับ | 1.1 O ศึกษาค้นคว้ารูปแบบการทดสอบมาตรฐานด้านดิจิทัลในระดับสากล 1.2 FR ส่งเสริมผู้ประกอบการ สมาคม ชมรม วิชาชีพด้านดิจิทัล จัดทำมาตรฐานผู้ประกอบการอาชีพ (ม.26) และกำกับดูแลให้นำไปใช้ทดสอบ 1.3. O ดำเนินการจัดการแข่งขันฝีมือแรงงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ | 1.1 P โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce) กิจกรรมการจัดทำมาตรฐานฝีมือ (ปี 67-69) 1.2 OP โครงการแข่งขัน Mobile Dev Hackathon (ปี 67-69) 1.3 OP การศึกษามาตรฐานด้านดิจิทัลและวิธีทดสอบในระดับสากล: กรณีศึกษา ICDL (ปี 67) |

| | | | | |
|--|---|--|--|---|
| <p>2. การฝึกอบรมฝีมือแรงงานเพื่อรองรับตลาดแรงงานรูปแบบใหม่ และรองรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรมบริการแห่งอนาคต</p> | <p>2.1 วิทยาการต้นแบบเทคโนโลยีขั้นสูงมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทั้งในระดับสาขาและพื้นที่</p> <p>2.2 หลักสูตรการฝึกมีความสอดคล้องกับความต้องการพัฒนาแรงงานของ 6 กลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายตามกรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 และตามแนวเศรษฐกิจ BCG</p> <p>2.3 มีศูนย์ฝึกอบรมความเป็นเลิศด้านเทคโนโลยีขั้นสูงครอบคลุมทุกภูมิภาค</p> <p>2.4 การเพิ่มโอกาสให้แรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมมีงานทำ ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามระดับฝีมือ</p> <p>2.5 ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานที่สำเร็จการฝึกอบรมเพิ่มขึ้น ผลผลิตภาพแรงงานที่เพิ่มขึ้น</p> | <p>2.1 พัฒนาสมรรถนะและทักษะแรงงานใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานสมัยใหม่ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง</p> <p>2.2 ส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงานในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจ และพื้นที่เป้าหมายเฉพาะ</p> <p>2.3 ยกระดับฝีมือแรงงานสู่แรงงานที่มีทักษะด้านดิจิทัล และสนับสนุนการพัฒนาด้าน BCG</p> <p>2.4 พัฒนาระบบรูปแบบการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้วยวิธีที่ทันสมัย ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล</p> | <p>2.1 O พัฒนาหลักสูตร สื่อ และวิทยากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์รวมถึงหลักสูตรทักษะแห่งอนาคต ที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล</p> <p>2.2 FR ส่งเสริมและกำกับดูแลการพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ข้อมูล และปัญญาประดิษฐ์ สู่พื้นที่ตามกรอบแผนพัฒนารายภาค ทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล และด้าน BCG</p> <p>2.3 OF ศึกษาค้นคว้า พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมใหม่ๆ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและสนับสนุนให้หน่วยฝึกนำไปใช้</p> <p>2.4 O จัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม Digital Workforce Center ณ อาคาร 6 ชั้น</p> | <p>P โครงการยกระดับผลผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน ภาคอุตสาหกรรม กิจกรรมที่ 4 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในอุตสาหกรรมดิจิทัล (ปี 66)</p> <p>P โครงการ Digital Master Trainer Booth camp (ภายใต้โครงการ EEC) (ปี 66-....)</p> <p>P โครงการพัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training) (ปี 67-69)</p> <p>P โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce) (ปี 67-69)</p> <p>P โครงการจัดการครุภัณฑ์สำนักงานและครุภัณฑ์การฝึก ศูนย์ฝึกอบรม Digital Workforce Center (ปี 68)</p> |
|--|---|--|--|---|

| | | | | |
|--|--|---|---|---|
| | | | | <p>P โครงการพัฒนา web site DSD Online Training on Metaverse (ปี 68)</p> <p>OP การศึกษารูปแบบการฝึกอบรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ในระดับสากล: กรณีศึกษารูปแบบการฝึกของ..... (ปี 70)</p> |
| 3.การพัฒนา ศักยภาพผู้ ประกอบกิจการ และแรงงาน กลุ่มเป้าหมาย | 3.1 ผลผลิตภาพแรงงาน ของสถานประกอบ กิจการที่เข้าร่วม โครงการเพิ่มขึ้น และสามารถลดการสูญเสีย ในวงจรการผลิตหรือ บริการได้อย่างยั่งยืน | 3.1 พัฒนาและสร้าง นวัตกรรมการพัฒนา ศักยภาพแรงงานและ ผู้ประกอบการด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล | 3. F สนับสนุนการพัฒนาและ สร้างนวัตกรรมการพัฒนา ศักยภาพแรงงานและผู้ ประกอบกิจการด้วย เทคโนโลยีดิจิทัล | ใช้โครงการ/แผนงาน ร่วมกับ แผนงานที่ 4 |
| 4. การส่งเสริม และพัฒนา ศักยภาพ เครือข่ายการ พัฒนาฝีมือ แรงงาน | <p>4.2 แรงงานในสถาน ประกอบกิจการขนาดใหญ่ ขนาดกลางและ ขนาดย่อมทุกแห่ง ได้รับโอกาส ในการ พัฒนาทักษะฝีมือของ ตนเพื่อรองรับ เทคโนโลยีที่ เปลี่ยนแปลงได้อย่าง ทัวถึง</p> <p>4.3 เครือข่ายการ พัฒนาฝีมือแรงงานมี ศักยภาพเพิ่มขึ้นและ ทางานกับกรมฯ อย่าง บูรณาการ</p> <p>4.4 รัฐบาลมีทิศทาง ในการพัฒนาแรงงาน ทั้งระดับชาติและ ระดับจังหวัดที่เป็น</p> | <p>4.3 สนับสนุนและส่งเสริม ให้สถานประกอบการ จัดฝึกอบรม ด้วยการใช้ เทคโนโลยีเพื่อการ ฝึกอบรม</p> <p>4.4 พัฒนากลไกความ ร่วมมือภาครัฐและ ภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือระหว่าง ประเทศ อย่างบูรณาการ</p> <p>4.5 ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ การพัฒนากำลังคน ระดับชาติ ภูมิภาค กลุ่ม จังหวัด และจังหวัด</p> | <p>4.1 F สนับสนุนให้สถาน ประกอบกิจการจัดฝึกอบรม ด้วยหลักสูตรด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล ข้อมูล และ ปัญญาประดิษฐ์รวมถึง หลักสูตรทักษะแห่งอนาคต ของกรมฯ</p> <p>4.2 O ดำเนินการให้เกิดความ ร่วมมือภาครัฐและภาคเอกชน เครือข่าย ความร่วมมือ ระหว่างประเทศ อย่างบูรณา การ</p> <p>4.3 P ขับเคลื่อนแผนพัฒนา แรงงาน และประสานงานการฝึกอาชีพ ในอุตสาหกรรมดิจิทัลให้เป็น รูปธรรม</p> | <p>OP ประชุม กพร.ปช. ขอความเห็นชอบ อนุมัติใช้แผนพัฒนา แรงงานและ ประสานงานการฝึก อาชีพในอุตสาหกรรม ดิจิทัล ปี 66-70 (ปี 66)</p> <p>OP โครงการ ประชาสัมพันธ์การ ฝึกอบรมด้วยหลักสูตร ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หลักสูตรทักษะแห่ง อนาคตของ กรมฯ (ปี 68)</p> <p>P โครงการจ้างที่ ปรึกษาจัดทำ แผนพัฒนาแรงงาน และประสานงานการ</p> |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | รูปธรรมตลอดจน มีแนวทางในการกำกับดูแลการดำเนินงานประสานงาน/อำนวยการความสะดว และมี การติดตามและประเมินผลสำเร็จของแผนฯได้อย่างชัดเจน | | | ฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล ปี 71-75 (ปี 70) |
| 5. การบริหารจัดการสู่องค์กรธรรมาภิบาลพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศให้ทันสมัย ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพสูงอย่างต่อเนื่อง | 5.4 กรมพัฒนาฝีมือแรงงานผ่านเกณฑ์การประเมินรางวัลเลิศรัฐตามเกณฑ์การประเมินสถานะของหน่วยงานภาครัฐในการเป็นระบบราชการ 4.0 สาขาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐครบทั้ง 7 หมวด | 5.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์การตามเกณฑ์ PMQA | 5.1 O เข้าร่วมประกวดรางวัลเลิศรัฐ ประเภทการพัฒนาบริการภาครัฐ หรือประเภทอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง | OP ส่งประกวดรางวัลเลิศรัฐ ประเภทการพัฒนาบริการภาครัฐ DSD Online Training (ปี 66) OP ส่งประกวดรางวัลเลิศรัฐ ประเภทการพัฒนาบริการภาครัฐ DSD Online Training on Metaverse (ปี 70) |

หมายเหตุ (แนวทาง) P = ผู้ขับเคลื่อนนโยบาย
R = ผู้กำกับดูแล
F = ผู้ส่งเสริมประสาน
O = ผู้ดำเนินการเอง

หมายเหตุ (โครงการหรือแผนปฏิบัติงาน) P = โครงการ
OP = แผนปฏิบัติงาน

4.7 (ร่าง)แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล(พ.ศ. 2565 – 2570)

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในฐานะฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมายเอสเคิร์ฟ จัดทำ (ร่าง)แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลแผนงานโครงการ ระหว่างปี พ.ศ. 2565 – 2570 พบว่า หน่วยงานภาครัฐและเอกชนพร้อมสนับสนุนการพัฒนาอุตสาหกรรมดิจิทัล โดยมีแผนการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานรองรับการเติบโตภาคอุตสาหกรรมดิจิทัล จำนวน 67 โครงการ เป้าหมายการผลิตและพัฒนา จำนวน 98,035 คน เป็นอุตสาหกรรมที่มีการผลิตและพัฒนากำลังแรงงานจำนวนมาก กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่ ได้แก่ แรงงานที่อยู่ในอุตสาหกรรม และนักเรียนนักศึกษา ตามลำดับ มุ่งเน้นการสร้างเสริมศักยภาพของอุตสาหกรรมดิจิทัล ผ่านการพัฒนาทักษะของผู้ใช้บริการจำแนกได้ ดังต่อไปนี้

1. แผนงานด้านการศึกษา จำนวน 11 โครงการ เป้าหมายการพัฒนา จำนวน 4,320 คน
2. แผนงานด้านการฝึกอบรม จำนวน 30 โครงการ เป้าหมายการพัฒนา จำนวน 80,460 คน
3. แผนงานด้านมาตรฐานสมรรถนะของแรงงาน จำนวน 4 โครงการ ประกอบด้วย
 - 1) เป้าหมายการพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ จำนวน 10 มาตรฐาน
 - 2) เป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 50 หลักสูตร
 - 3) เป้าหมายการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training) จำนวน 15 หลักสูตร
 - 4) เป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบอาชีพ จำนวน 500 คน
4. แผนงานด้านการพัฒนาครูและหน่วยงาน จำนวน 13 โครงการ เป้าหมายการพัฒนา จำนวน 2,365 คน
5. แผนงานด้านการสร้างการรับรู้ จำนวน 9 โครงการ เป้าหมาย จำนวน 10,390 คน

รายละเอียด ดังตารางต่อไปนี้

หมายเหตุ

หน่วยนับ : คน

รายชื่อย่อหน่วยงาน

ก.ส.ท. = กรมการขนส่งทางบก

กพร. = กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

ยผ. = กรมโยธาธิการและผังเมือง

สทศ. = สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

สคช. = สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน)

แผนงานโครงการของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนเกี่ยวกับการผลิตและพัฒนากำลังแรงงาน
ในอุตสาหกรรมดิจิทัล พ.ศ. 2565 – 2570

| ชื่อแผนงานโครงการสำคัญ | ปีงบประมาณ | | | | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ | |
|---|---------------|--------------|---------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------|------|
| | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | รวม | | | | | |
| รวม | 25,415 | 1,220 | 20,240 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 46,875 | |
| ด้านการศึกษา | 4,320 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4,320 | |
| 1. ผลิตกำลังคนด้านนักพัฒนาระบบ (Programmer) และ นักทดสอบระบบ (Tester) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) | 480 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 480 | สทศ. |
| 2. ผลิตกำลังคนด้านนักพัฒนาระบบ (Programmer) และ นักทดสอบระบบ (Tester) หลักสูตรอุดมศึกษา | 720 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 720 | สทศ. |
| 3. ผลิตกำลังคนด้านนักสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Support) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) | 480 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 480 | สทศ. |
| 4. ผลิตกำลังคนด้านนักสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Support) หลักสูตรอุดมศึกษา | 320 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 320 | สทศ. |
| 5. ผลิตกำลังคนด้านช่างโคร่งข่ายปลายทางด้านเครือข่ายใยแก้วนำแสง (Fiber Optic) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | สทศ. |
| 6. ผลิตกำลังคนด้านบริหารจัดการโครงการสารสนเทศ (Project Management) หลักสูตรอุดมศึกษา | 480 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 480 | สทศ. |
| 7. ผลิตกำลังคนด้านบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยระบบเครือข่ายสารสนเทศ (Network Security) หลักสูตรอุดมศึกษา | 240 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 240 | สทศ. |

| ชื่อแผนงาน/โครงการสำคัญ | ปีงบประมาณ | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|
| | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | รวม | |
| 8. ผลิตรักำลังคนด้านนักพัฒนาเกมและแอนิเมชัน (Game and Animation) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) | 300 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 300 | สทศ. |
| 9. ผลิตรักำลังคนด้านนักพัฒนาเกมและแอนิเมชัน (Game and Animation) หลักสูตรอุดมศึกษา | 300 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 300 | สทศ. |
| 10. ผลิตรักำลังคนด้านนักพัฒนาการเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Learning) หลักสูตรอุดมศึกษา | 480 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 480 | สทศ. |
| 11. ผลิตรักำลังคนด้านนักการค้าทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Commerce) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช./ปวส.) | 480 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 480 | สทศ. |
| ด้านการฝึกอบรม | 19,260 | 16,200 | 30,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 | 80,460 | |
| 1. โครงการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแรงงานวิสาหกิจใหม่ | 2,000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,000 | กพร. |
| 2. โครงการฝึกอบรมระดับต้นการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล | 2,000 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2,000 | กพร. |
| 3. โครงการฝึกอบรมทักษะด้านการพัฒนาทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล | 1,120 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,120 | กพร. |
| 4. โครงการความร่วมมือการพัฒนาทักษะสร้างความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกับการพัฒนาอาชีพสู่สังคมดิจิทัล | 5,000 | 10,000 | 5,000 | 0 | 0 | 0 | 20,000 | กพร. |
| 5. การฝึกอบรมออนไลน์ หมวดโปรแกรมคอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล ผ่านระบบ DSD Online Training | 5,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 | 30,000 | กพร. |
| 6. โครงการยกระดับผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม | 0 | 1,200 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,200 | กพร. |

| ชื่อแผนงาน/โครงการสำคัญ | ปีงบประมาณ | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|------------|------|--------|------|------|------|--------|--------------|
| | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | รวม | |
| 7. โครงการ “พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)” | 0 | 0 | 10,000 | 0 | 0 | 0 | 10,000 | กพร. |
| 8. โครงการ “พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training)” | 0 | 0 | 10,000 | 0 | 0 | 0 | 10,000 | กพร. |
| 9. พัฒนากำลังคนต้นน้ำพัฒนาระบบ (Programmer) และนักทดสอบระบบ (Tester) Up Skill กำลังคนในอุตสาหกรรมเอ็กซ์/กลุ่มอาชีพ | 480 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 480 | สทศ. |
| 10. พัฒนากำลังคนต้นน้ำสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Support) Up Skill กำลังคนในอุตสาหกรรม เอ็กซ์/กลุ่มอาชีพ | 720 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 720 | สทศ. |
| 11. พัฒนากำลังคนต้นน้ำช่างโครงข่ายปลายทางด้านเครือข่ายใยแก้วนำแสง (Fiber Optic) Up Skill กำลังคนในอุตสาหกรรมเอ็กซ์/กลุ่มอาชีพ | 500 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 | สทศ. |
| 12. พัฒนากำลังคนต้นน้ำบริหารจัดการโครงการสารสนเทศ (Project Management) Up Skill กำลังคนในอุตสาหกรรมเอ็กซ์/กลุ่มอาชีพ | 240 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 240 | สทศ. |
| 13. พัฒนากำลังคนต้นน้ำบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยระบบเครือข่ายสารสนเทศ (Network Security) Up Skill กำลังคนในอุตสาหกรรมเอ็กซ์/กลุ่มอาชีพ | 160 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 160 | สทศ. |
| 14. พัฒนากำลังคนต้นน้ำพัฒนาเกมและแอนิเมชัน (Game and Animation) Up Skill กำลังคนในอุตสาหกรรมเอ็กซ์/กลุ่มอาชีพ | 120 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 120 | สทศ. |

| ชื่อแผนงาน/โครงการสำคัญ | ปีงบประมาณ | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|------------|------|------|------|------|------|-----|--------------|
| | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | รวม | |
| 15. พัฒนากำลังคนด้านนวัตกรรมการค้าทางอิเล็กทรอนิกส์ (E – Commerce) Up Skill กำลังคนในอุตสาหกรรมเอกชน/กลุ่มอาชีพ | 480 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 480 | สทศ. |
| 16. พัฒนากำลังคนด้านนวัตวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science) Up Skill กำลังคนในอุตสาหกรรมเอกชน/กลุ่มอาชีพ | 120 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 120 | สทศ. |
| 17. โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน อุตสาหกรรมดิจิทัล อีเล็คทรอนิกส์อัจฉริยะ พูนยนต์ และระบบอัตโนมัติ (กลุ่มสาขาวิชาชีพ อุตสาหกรรมดิจิทัล (Digital)) | 800 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 800 | สทศ. |
| 18. อบรม การเข้าถึงและตระหนักรู้ถึงดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | ยธ. |
| 19. อบรม การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันสำหรับการทำงาน | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | ยธ. |
| 20. อบรมออนไลน์ e-learning การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน (ONE DPT) | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | ยธ. |
| 21. อบรม การปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบ ธรรมภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ด้านดิจิทัล | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | ยธ. |
| 22. อบรม การเข้าถึงและตระหนักรู้ถึงดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | ยธ. |

| ชื่อแผนงาน/โครงการสำคัญ | ปีงบประมาณ | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|------------|----------|---------------|----------|----------|----------|---------------|--------------|
| | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | รวม | |
| 23. อบรม การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นสูงสำหรับการทำงาน | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | ยล. |
| 24. อบรมออนไลน์ e-learning การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน (ONE DPT) | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | ยล. |
| 25. อบรม การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | ยล. |
| 26. อบรม กำหนดทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ดิจิทัลเพื่อพัฒนาองค์กรที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | ยล. |
| 27. อบรม ออกแบบองค์กรดิจิทัล (Future Design) | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | ยล. |
| 28. อบรม กำกับการใช้สถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | ยล. |
| 29. อบรม จัดเตรียมทรัพยากรเพื่อบูรณาการสำหรับองค์กรดิจิทัล | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | ยล. |
| 30. อบรม นำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | ยล. |
| ด้านมาตรฐานสมรรถนะของแรงงาน | 500 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 | |
| 1. โครงการ “พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)” กิจกรรม จัดทำหรือปรับปรุงมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ | 0 | 0 | 10 มาตรฐาน | 0 | 0 | 0 | 10 มาตรฐาน | กพร. |

| ชื่อแผนงาน/โครงการสำคัญ | ปีงบประมาณ | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--------------|-----------|----------------|----------|----------|----------|----------------|--------------|
| | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | รวม | |
| 2. โครงการ “พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)” กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล | 0 | 0 | 50 หลักสูตร | 0 | 0 | 0 | 50 หลักสูตร | กพร. |
| 3. โครงการ “พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training)” กิจกรรม พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21(Essential Skills Online Training) | 0 | 0 | 15 หลักสูตร | 0 | 00 | 0 | 15 หลักสูตร | กพร. |
| 4. โครงการสร้างโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบการ | 500 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 500 | สคช. |
| ด้านการพัฒนาครูและหน่วยงาน | 2,105 | 20 | 240 | 0 | 0 | 0 | 2,365 | |
| 1. โครงการ ฝึกอบรมระดับฝีมือครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา หลักสูตรการสร้างและพัฒนาแอปพลิเคชันและออนไลน์ด้านนวัตกรรมการฝึกอบรม | 40 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 40 | กพร. |
| 2. โครงการพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานด้านทักษะเทคโนโลยีดิจิทัล | 0 | 20 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | กพร. |
| 3. โครงการ “พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)” กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรที่มีมือแรงงาน | 0 | 0 | 240 | 0 | 0 | 0 | 240 | กพร. |
| 4. พัฒนากำลังคนด้านนักพัฒนาระบบ (Programmer) และนักทดสอบระบบ (Tester) ฝึกอบรม (อบรมครู) | 120 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 120 | สคช. |
| 5. พัฒนากำลังคนด้านสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Support) ฝึกอบรม (อบรมครู) | 160 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 160 | สคช. |

| ชื่อแผนงาน/โครงการสำคัญ | ปีงบประมาณ | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|------------|------|------|------|------|------|-----|------------------|
| | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | รวม | |
| 6. พัฒนากำลังคนด้านช่างโครงข่ายสายใยแก้วนำแสง (Fiber Optic) พัฒนาคู่มือ (อบรมครู) | 480 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 480 | สทศ. |
| 7. พัฒนากำลังคนด้านนักบริหารจัดการโครงการสารสนเทศ (Project Management) พัฒนาคู่มือ (อบรมครู) | 120 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 120 | สทศ. |
| 8. พัฒนากำลังคนด้านนักบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยระบบเครือข่ายสารสนเทศ (Network Security) พัฒนาคู่มือ (อบรมครู) | 150 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 150 | สทศ. |
| 9. พัฒนากำลังคนด้านนักพัฒนาเกมและแอนิเมชัน (Game and Animation) พัฒนาคู่มือ (อบรมครู) | 240 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 240 | สทศ. |
| 10. พัฒนากำลังคนด้านนักพัฒนาการเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Learning) พัฒนาคู่มือ (อบรมครู) | 480 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 480 | สทศ. |
| 11. พัฒนากำลังคนด้านนักการค้าทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Commerce) พัฒนาคู่มือ (อบรมครู) | 120 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 120 | สทศ. |
| 12. พัฒนากำลังคนด้านนักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science) พัฒนาคู่มือ (อบรมครู) | 160 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 160 | สทศ. |
| 13. การผลิต Train the Trainer | 35 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 35 | ก.ส.ท./กพร./สศช. |

| ชื่อแผนงาน/โครงการสำคัญ | ปีงบประมาณ | | | | | | | ผู้รับผิดชอบ |
|---|------------|------|------|------|------|------|--------|--------------|
| | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 | รวม | |
| ด้านการสร้างการรับรู้ | 10,390 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10,390 | |
| 1. สร้างการรับรู้ด้านการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านนักพัฒนาระบบ (Programmer) และนักทดสอบระบบ (Tester) | 1,800 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,800 | สกศ. |
| 2. รั้งการรับรู้ด้านการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Support) | 1,440 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,440 | สกศ. |
| 3. สร้างการรับรู้ด้านการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านช่างโครงข่ายปลายทางด้านเครือข่ายใยแก้วนำแสง (Fiber Optic) | 1,020 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,020 | สกศ. |
| 4. สร้างการรับรู้ด้านการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านนักบริหารจัดการโครงการสารสนเทศ (Project Management) | 1,260 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,260 | สกศ. |
| 5. สร้างการรับรู้ด้านการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านนักบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยระบบเครือข่ายสารสนเทศ (Network Security) | 550 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 550 | สกศ. |
| 6. สร้างการรับรู้ด้านการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านนักพัฒนาเกมและแอนิเมชัน (Game and Animation) | 960 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 960 | สกศ. |
| 7. สร้างการรับรู้ด้านการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านนักพัฒนาการเรียนทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Learning) | 960 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 960 | สกศ. |
| 8. สร้างการรับรู้ด้านการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านการค้าทางอิเล็กทรอนิกส์ (E - Commerce) | 1,440 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1,440 | สกศ. |
| 9. สร้างการรับรู้ด้านการพัฒนาสมรรถนะกำลังคนด้านนักวิทยาศาสตร์ข้อมูล (Data Science) | 960 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 960 | สกศ. |

แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอบรมดิจิทัล (พ.ศ. 2565 - 2570)

| ที่ | แผนงาน โครงการ | ปีงบประมาณ | | | | | |
|-----|---|---------------|---------------|---------------|----------------|----------------|----------------|
| | | พ.ศ. 2565 | พ.ศ. 2566 | พ.ศ. 2567 | พ.ศ. 2568 | พ.ศ. 2569 | พ.ศ. 2570 |
| | แผนงานที่ 1 การผลิตและพัฒนาแรงงานใหม่ (Newskilling & Reskilling) | 17,225 | 22,000 | 25,675 | 29,625 | 33,750 | 38,275 |
| 1 | โครงการผลิตแรงงานใหม่กลุ่มอาชีพพัฒนาซอฟต์แวร์ | 4,300 | 4,850 | 5,400 | 5,950 | 6,500 | 7,050 |
| 2 | โครงการผลิตแรงงานใหม่กลุ่มอาชีพพัฒนาเว็บ | 1,100 | 1,350 | 1,600 | 1,850 | 2,100 | 2,350 |
| 3 | โครงการพัฒนาแรงงานกลุ่มอาชีพระบบข้อมูล และฐานข้อมูล (Data & Database) | 5,000 | 7,000 | 9,000 | 11,000 | 13,000 | 15,000 |
| 4 | โครงการพัฒนาแรงงานกลุ่มอาชีพพัฒนาอินเทอร์เน็ตของทุกสรรพสิ่ง | 800 | 800 | 800 | 800 | 800 | 800 |
| 5 | โครงการผลิตแรงงานใหม่กลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัล | 605 | 705 | 805 | 905 | 1,005 | 1,105 |
| 6 | โครงการผลิตแรงงานใหม่กลุ่มความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล และการตรวจสอบ | 2,700 | 3,350 | 3,700 | 4,050 | 4,450 | 5,150 |
| 7 | โครงการพัฒนาแรงงานกลุ่มอาชีพ Open Source Software & Cloud infrastructure | 400 | 725 | 1,050 | 1,450 | 1,775 | 2,100 |
| 8 | โครงการผลิตแรงงานใหม่กลุ่มอาชีพพัฒนาเกม | 300 | 600 | 900 | 1,200 | 1,500 | 1,800 |
| 9 | โครงการผลิตแรงงานใหม่กลุ่มอาชีพ Hardware & Network Support | 1,600 | 2,000 | 2,000 | 2,000 | 2,200 | 2,500 |
| 10 | โครงการพัฒนาแรงงานกลุ่มอาชีพประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง | 420 | 620 | 420 | 420 | 420 | 420 |
| | แผนงานที่ 2 การยกระดับฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรม(Upskilling) | 46,090 | 68,085 | 93,755 | 123,375 | 157,120 | 195,475 |
| 11 | โครงการยกระดับฝีมือกลุ่มอาชีพพัฒนาซอฟต์แวร์ | 378 | 524 | 686 | 864 | 1,059 | 1,271 |
| 12 | โครงการส่งเสริมสถานประกอบการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานกลุ่มอาชีพพัฒนาซอฟต์แวร์ | 12,222 | 16,927 | 22,165 | 27,936 | 34,241 | 41,080 |
| 13 | โครงการยกระดับฝีมือใหม่กลุ่มอาชีพพัฒนาเว็บ | 96 | 137 | 185 | 240 | 303 | 374 |
| 14 | โครงการส่งเสริมสถานประกอบการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานกลุ่มอาชีพพัฒนาเว็บ | 3,104 | 4,414 | 5,966 | 7,760 | 9,797 | 12,077 |
| 15 | โครงการยกระดับฝีมือกลุ่มอาชีพระบบข้อมูล และฐานข้อมูล (Data & Database) | 240 | 450 | 720 | 1,050 | 1,440 | 1,890 |
| 16 | โครงการส่งเสริมสถานประกอบการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานอาชีพระบบข้อมูล และฐานข้อมูล (Data & Database) | 7,760 | 14,550 | 23,280 | 33,950 | 46,560 | 61,110 |
| 17 | โครงการยกระดับฝีมือกลุ่มอาชีพพัฒนาอินเทอร์เน็ตของทุกสรรพสิ่ง | 333 | 357 | 381 | 405 | 429 | 453 |
| 18 | โครงการส่งเสริมสถานประกอบการฝึกอบรมและพัฒนาแรงงานกลุ่มอาชีพพัฒนาอินเทอร์เน็ตของทุกสรรพสิ่ง | 10,767 | 11,543 | 12,319 | 13,095 | 13,871 | 14,647 |
| 19 | โครงการยกระดับฝีมือกลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัล | 39 | 60 | 84 | 111 | 141 | 204 |

| แผนงานที่ 2 การยกระดับฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรม (Upskilling) | | 46,090 | 68,085 | 93,755 | 123,375 | 157,120 | 195,500 |
|--|---|--------|--------|--------|---------|---------|---------|
| 20 | โครงการส่งเสริมสถานประกอบการพัฒนาแรงงานกลุ่มอาชีพพัฒนาสื่อดิจิทัล | 1,261 | 1,940 | 2,716 | 3,589 | 4,559 | 5,626 |
| 21 | โครงการยกระดับฝีมือกลุ่มความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล และการตรวจสอบ | 150 | 251 | 362 | 483 | 617 | 771 |
| 22 | โครงการส่งเสริมสถานประกอบการพัฒนาแรงงานกลุ่มความมั่นคงปลอดภัยข้อมูล และการตรวจสอบ | 4,850 | 8,100 | 11,689 | 15,617 | 19,934 | 24,929 |
| 23 | โครงการยกระดับฝีมือกลุ่มอาชีพ Open Source Software & Cloud infrastructure | 24 | 46 | 77 | 121 | 174 | 292 |
| 24 | โครงการส่งเสริมสถานประกอบการพัฒนาแรงงานกลุ่มอาชีพ Open Source Software & Cloud infrastructure | 776 | 1,479 | 2,498 | 3,904 | 5,626 | 7,663 |
| 25 | โครงการยกระดับฝีมือกลุ่มอาชีพพัฒนาเกม | 18 | 36 | 63 | 99 | 144 | 198 |
| 26 | โครงการส่งเสริมสถานประกอบการพัฒนาแรงงานกลุ่มอาชีพพัฒนาเกม | 582 | 1,164 | 2,037 | 3,201 | 4,656 | 6,402 |
| 27 | โครงการยกระดับฝีมือกลุ่มอาชีพ Hardware & Network Support | 84 | 144 | 204 | 264 | 330 | 405 |
| 28 | โครงการส่งเสริมสถานประกอบการพัฒนาแรงงานกลุ่มอาชีพ Hardware & Network Support | 2,716 | 4,656 | 6,596 | 8,536 | 10,670 | 13,095 |
| 29 | โครงการยกระดับฝีมือกลุ่มอาชีพประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง | 21 | 39 | 52 | 65 | 77 | 90 |
| 30 | โครงการส่งเสริมสถานประกอบการพัฒนาแรงงานกลุ่มอาชีพประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขั้นสูง | 669 | 1,271 | 1,678 | 2,086 | 2,493 | 2,900 |

| แผนงานที่ 3 การพัฒนาและรับรองทักษะฝีมือแรงงาน (Skill Certification) | | 4,532 | 5,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 |
|---|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 31 | โครงการทดสอบและรับรองทักษะฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล | 4,532 | 5,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 |

หมายเหตุ 1. การผลิตและพัฒนาแรงงานใหม่ (New-skilling & Re-skilling) ดำเนินการโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานหลัก

2. การยกระดับฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรม (Upskilling) และการทดสอบและรับรองทักษะฝีมือแรงงาน (Skill Certification) ดำเนินการโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) หน่วยงานฝึกอบรม และสถานประกอบการ เป็นหน่วยงานหลัก

ร่างแผนพัฒนาแรงงานและ ประสานงานการฝึกอาชีพ

ในอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ.2565-2570)

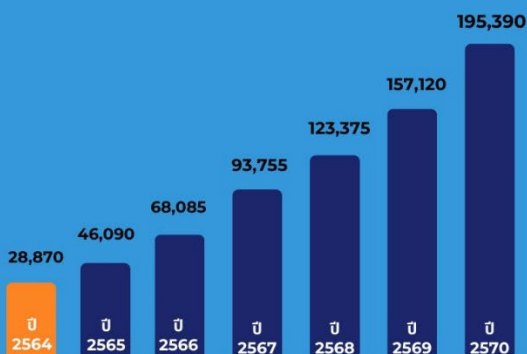
ประมาณการจำนวนแรงงานใน
อุตสาหกรรมดิจิทัล
(พ.ศ.2565-2570)

ประมาณการความต้องการ
แรงงานส่วนเพิ่ม

จำนวน 166,520 คน
เฉลี่ยปีละ 27,753 คน

ประมาณการแรงงาน
ที่ต้องได้รับการพัฒนา

จำนวน 683,815 คน
เฉลี่ยปีละ 113,969 คน



แผนงานโครงการ
(พ.ศ.2565-2570)

แผนงาน
ที่ 1 การผลิต
และพัฒนาแรงงาน
(Newskilling & Reskilling)
จำนวน 10 โครงการ

เป้าหมายการพัฒนา 166,600 คน
เฉลี่ยปีละ 27,767 คน

แผนงาน
ที่ 2 การยกระดับฝีมือแรงงาน
ในอุตสาหกรรม
(Upskilling)
จำนวน 20 โครงการ

เป้าหมายการพัฒนา 683,900 คน
เฉลี่ยปีละ 113,983 คน

แผนงาน
ที่ 3 การทดสอบและรับรอง
ทักษะฝีมือแรงงาน
(Skill Certification)
จำนวน 1 โครงการ

เป้าหมายการพัฒนา 29,532 คน
เฉลี่ยปีละ 4,922 คน

ส่วนที่ 5 กลไกการขับเคลื่อนพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

เพื่อให้การดำเนินงานตามกรอบแนวทางพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ซึ่งสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลเป็นหน่วยงานในการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และจะสัมฤทธิ์ผลได้นั้น มีกลไกการขับเคลื่อนพัฒนาบุคลากรดิจิทัลของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล ที่ประกอบด้วย

5.1 การขับเคลื่อนด้วยกิจกรรม/โครงการระยะสั้น (ปีงบประมาณ พ.ศ.2566)

ได้แก่โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม จำนวน 3,360,000 บาท เป้าหมายที่ได้รับจัดสรร จำนวน 1,200 คน ดำเนินการ ณ สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล และสถาบัน/สำนักงานที่อยู่ในพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษ 4 ภาค การกระจายเป้าหมายและงบประมาณใช้เกณฑ์การแบ่งตามร่างกรอบแผนพัฒนาภาค พ.ศ. 2566-2570 สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กองยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาพื้นที่

5.2 การขับเคลื่อนด้วยกิจกรรม/โครงการระยะกลาง (พ.ศ.2566 - 2570)

พิจารณาจากกิจกรรม/โครงการตามที่ระบุใน (ร่าง) แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมดิจิทัล (พ.ศ. 2565 ถึง 2570) จำนวน 15 โครงการ เพื่อรองรับความต้องการแรงงานส่วนเพิ่มดังกล่าว จำนวน 167,720 คน เพื่อให้กำลังแรงงานในอุตสาหกรรมได้รับการฝึกอบรมเพื่อสร้างเสริมเติมเต็มทักษะฝีมืออย่างทั่วถึง จึงได้กำหนดแผนงานด้านการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งในส่วนของแรงงานใหม่ และการยกระดับฝีมือของแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัลขึ้นรองรับเป้าหมายดังกล่าว เฉลี่ยปีละ 27,854 คน รวมถึงแผนงานด้านการทดสอบและรับรองทักษะฝีมือของแรงงานอีกเฉลี่ยปีละ 4,922 คน ได้แก่

แผนงานที่ 1 การผลิตและพัฒนาแรงงานใหม่ (New-Skilling & Re-Skilling)

แผนงานที่ 2 การยกระดับฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรม (Up-Skilling)

แผนงานที่ 3 การทดสอบมาตรฐานฝีมือแรงงานและรับรองทักษะฝีมือแรงงาน (Skill Certification)

5.3 การขับเคลื่อนภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย

การลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกมีกรอบความร่วมมือ ดังนี้

1. ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมฝีมือแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงานด้านดิจิทัลให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความต้องการของตลาดแรงงาน

2. ร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีด้านดิจิทัลให้แก่ วิทยากรต้นแบบ เพื่อเป็นวิทยากรในการขยายผลการฝึกให้แก่แรงงาน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามแผนและงบประมาณการฝึกอบรมที่ได้ตกลงร่วมกันตามภารกิจที่เหมาะสม

3. ร่วมกันส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมด้านดิจิทัลให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยสมาคมและมูลนิธิจะให้การสนับสนุนวิทยากร และกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจะจัดหาเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรม

4. ร่วมกันจัดทำสื่อวิดีโอออนไลน์ การพัฒนาฝีมือแรงงานด้านดิจิทัลแบบออนไลน์ ผ่านแพลตฟอร์ม DSD Online Training และออกคู่มือบัตรให้แก่ผู้ผ่านการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน
5. ส่งเสริมและให้คำแนะนำแก่สมาชิกของหน่วยงาน/สมาคม/ชมรม ในการพัฒนาฝีมือแรงงานในสถานประกอบการในสาขาอาชีพตามความต้องการ และได้รับสิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕
6. ร่วมกันบูรณาการการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ได้แก่ วิทยากร บุคลากรเครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่ และปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
7. ร่วมกันประชาสัมพันธ์และติดตามผลการดำเนินงานตามข้อตกลงความร่วมมือนี้
8. ดำเนินกิจกรรมอื่น ๆ ตามที่หน่วยงานได้ตกลงร่วมกัน

5.4 การขับเคลื่อนด้วยการบูรณาการและการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ ในการดำเนินงาน

การทำงานร่วมหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะความชำนาญด้านดิจิทัล ทั้งภาครัฐและเอกชน สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัลวางแนวทางบูรณาการการทำงาน ร่วมกันในลักษณะที่เป็นภาคีเครือข่าย เพื่อให้กลไกต่างๆ สามารถทำงานได้อย่างสมดุลและมีประสิทธิภาพ กำหนด เจ้าภาพรับผิดชอบในแต่ละภารกิจ มีการทำงานร่วมกันหรือเชื่อมโยงกัน เพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่า ลดภารกิจ ที่ทับซ้อน/ซ้ำซ้อน และนำข้อมูลของแต่ละฝ่ายมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ จะช่วยให้บริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัดให้เกิดความคุ้มค่าสูงสุด ลดต้นทุนการดำเนินงาน อำนวยความสะดวก เพิ่มความรวดเร็ว โดย แนวทางการ ขับเคลื่อนด้วยการบูรณาการและการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ ในการดำเนินงาน ของสถาบันพัฒนา บุคลากรดิจิทัล มีดังนี้

1. มีการเชื่อมโยงเว็บไซต์ ระหว่าง ผู้ให้บริการระบบ e-Learning กับระบบ DSD Online Training เพื่อให้มีเนื้อหาการเรียนรู้ (Content) บน DSD Online Training เพิ่มขึ้น
2. มีแผนการจัดทำค่าของงบประมาณเพื่อจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมด้านดิจิทัล Digital workforce center โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ปรับปรุงภาพลักษณ์ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน (Brand Refresh) ให้ดูทันสมัยเตรียมรับ พฤติกรรม-ค่านิยมของแรงงานกลุ่ม generation z/alpha และเยาวชนกลุ่ม NEET. สร้างสถานที่เสมือนจริง พร้อมจัด แสดงเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครื่องมือในการที่จะฝึกอบรมที่ขับเคลื่อนด้วยฐานข้อมูลด้านความต้องการฝึกอบรมของ แรงงานรุ่นใหม่ สร้าง Modul การฝึกอบรมและ Work shop แบบโต้ตอบ เพื่อให้ความรู้แก่แรงงานรุ่นใหม่เกี่ยวกับ ประโยชน์ของการพัฒนาทักษะและการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ใช้ DSD Virtual ambassador ในการประชาสัมพันธ์ แสวงหาการเข้าร่วมกับเครือข่ายสังคมโลกเสมือน สำหรับแรงงานรุ่นใหม่ ในการเชื่อมต่อและมีโอกาสได้ทำงานร่วมกับ ผู้นำในอุตสาหกรรมในด้านการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานเป็น 2 ช่วง ได้แก่

ระยะที่ 1: แนะนำ DSD on Metaverse & Virtual Ambassador เปิดตัว DSD on Metaverse และ Virtual Ambassador เพื่อเป็นเครื่องมือในการยกระดับประสบการณ์การเรียนรู้ ด้วยการรวมเอาเทคโนโลยีความจริง เสมือนเข้าไว้ด้วยกัน สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการฝึกอบรมแบบInteractive ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถ ฝึกฝนในสภาพแวดล้อมที่เหมือนจริงและสัมผัสประสบการณ์การเรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติจริงได้

ระยะที่ 2: Personalization หาเครือข่ายความร่วมมือ และวิเคราะห์ข้อมูล Real time ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อปรับแต่งโปรแกรมการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการส่วนบุคคลและรูปแบบการเรียนรู้ของผู้ฝึก หาเครือข่ายความร่วมมือ หน่วยงานที่มีการให้บริการบริการบนสภาพแวดล้อมเสมือนจริงเพื่อการขยายการรับรู้ และพัฒนาระบบ วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนแบบ Real time และการติดตามข้อมูลเพื่อติดตามความคืบหน้าและระบุจุดที่ต้องปรับปรุงสิ่งนี้จะช่วยให้มีการพัฒนาและปรับปรุงโปรแกรมการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตามแนวโน้มอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงไป

3. วางแผนการจัดทำคำของบประมาณจากแหล่งอื่นเพื่อดำเนินพัฒนาบุคลากรดิจิทัล เช่น กองทุนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยการพิจารณาเงื่อนไข ภายใต้ข้อกำหนดของกองทุน เพื่อพัฒนากำลังแรงงานด้านดิจิทัลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

4. วางแผนดำเนินการร่วมกับหน่วยงานอื่นในการสนับสนุนพัฒนาบุคลากรดิจิทัล โดยบูรณาการใช้ทรัพยากรร่วมกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก เช่น

- สมาคมส่งเสริมนวัตกรรมเทคโนโลยีไซเบอร์ (CIPAT) ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรทักษะฝีมือด้านดิจิทัล up skill reskill ด้าน Cyber & Network Security และความร่วมมือด้าน Platform (e-Learning) และ Virtual Lab และอบรม Train the Trainer เพื่อเพิ่มเติมหลักสูตร รูปแบบการฝึก วิทยากรรองรับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อแรงงานไทยกับภัยคุกคามทางไซเบอร์

- บริษัท ไมโครซอฟต์ (ประเทศไทย) จำกัด ร่วมกันพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ผ่านระบบ DSD Online Training และการฝึกอบรมหลักสูตรของ Microsoft

- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (สพธอ. หรือ EDTA) เพื่อร่วมกันพัฒนาหลักสูตรสำหรับ Content creator / Micro influencer & Personal branding และ Page administrator ในรูปแบบการฝึก ทั้ง Online และ On-site รวมถึงการเผยแพร่บน DSD Online Training เพื่อเพิ่มเติมหลักสูตรในพัฒนาบุคลากรดิจิทัล สร้างมูลค่าให้กับสินค้า และเพิ่มรายได้ให้แรงงานของประเทศ

- สถาบันพัฒนาและทดสอบทักษะด้านดิจิทัล (ICDL Thailand Certificate) เพื่อร่วมกันพัฒนาโครงสร้างและเนื้อหาของหลักสูตรการทดสอบทักษะด้านดิจิทัล ของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ของเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นสถาบันพัฒนาและทดสอบทักษะด้านดิจิทัล ดำเนินการโดย Digital Business Consult ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล

ส่วนที่ 6 สรุปแนวทางแผนปฏิบัติการที่จะดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ของสถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 Digital Connected สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพให้
หน่วยงานฝึกอบรมด้านดิจิทัล

| แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม | เป้าหมาย | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |
|---|-------------|----------|------------|------------|------------|------------|
| โครงการ “พัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce)” กิจกรรม พัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน | 690 | - | 240 | 240 | 240 | 240 |
| โครงการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก | 7 หน่วยงาน | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce) (ปี 67-69) ด้านพัฒนาหลักสูตรระดับสูง | 25 หลักสูตร | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce) (ปี 67-69) ด้านพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานดิจิทัล | 10 สาขา | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| รวมเป้าหมายแรงงานที่จะได้รับการพัฒนา(คน) | 690 | - | 240 | 240 | 240 | 240 |

ยุทธศาสตร์ที่ 2 Training synergy เชื่อมโยงการพัฒนาแรงงานดิจิทัลกับหน่วยงานระดับประเทศ

| กิจกรรม | เป้าหมาย | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |
|---|---------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|
| โครงการยกระดับผลิตภาพและพัฒนากำลังคนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันภาคอุตสาหกรรม กิจกรรมที่ 4 พัฒนาสมรรถนะบุคลากรในอุตสาหกรรมดิจิทัล (ปี 66) | 1,200 | 1,200 | - | - | - | - |
| โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรดิจิทัลรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต (D-Workforce) (ปี 67-69) ด้านฝึกอบรม | 3,200 | - | 3,200 | - | - | - |
| แผนพัฒนาแรงงานและประสานงานการฝึกอาชีพในอุตสาหกรรมเป้าหมาย (อุตสาหกรรมดิจิทัล) แผนงานที่ 2 การยกระดับฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรม (Upskilling) โครงการพัฒนาแรงงานในอุตสาหกรรม แผนงานย่อยที่ 2.2 | 19,217 | 2,043 | 2,813 | 3,701 | 4,714 | 5,947 |
| แผนงาน ทดสอบและรับรองทักษะฝีมือแรงงานในอุตสาหกรรมดิจิทัล | 20,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 |
| รวมเป้าหมายแรงงานที่จะได้รับการพัฒนา(คน) | 43,617 | 8,243 | 11,013 | 8,701 | 9,714 | 10,947 |

ยุทธศาสตร์ที่ 3 กพร.ปช. Digital พัฒนาการฝึกอบรมด้านดิจิทัลร่วมกับองค์กรเครือข่ายทั้งภาครัฐ เอกชน สมาคม ชมรม องค์กรอิสระต่าง ๆ ระดับประเทศ

| กิจกรรม | เป้าหมาย | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |
|--|----------|--------|---------|---------|---------|---------|
| แผนพัฒนาแรงงานและ ประสานงานการฝึกอาชีพใน อุตสาหกรรมเป้าหมาย (อุตสาหกรรมดิจิทัล) แผนงานที่ 1 การผลิตและพัฒนาแรงงานใหม่ (New Skilling & Reskilling) | 149,325 | 22,000 | 25,675 | 29,625 | 33,750 | 38,275 |
| แผนพัฒนาแรงงานและ ประสานงานการฝึกอาชีพใน อุตสาหกรรมเป้าหมาย (อุตสาหกรรมดิจิทัล) แผนงานที่ 2 การยกระดับฝีมือแรงงานใน อุตสาหกรรม (Upskilling) โครงการส่งเสริมสถานประกอบ กิจการพัฒนาแรงงานใน อุตสาหกรรม | 618,593 | 66,042 | 90,942 | 119,674 | 152,406 | 189,528 |
| รวมเป้าหมายแรงงาน ที่จะได้รับการพัฒนา(คน) | 767,918 | 88,042 | 116,617 | 149,299 | 186,156 | 227,803 |

ยุทธศาสตร์ที่ 4 DSD - digital training กำหนดระบบและรูปแบบการฝึกอบรมด้านดิจิทัลของกรม

| กิจกรรม | เป้าหมาย | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | 2570 |
|--|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| การฝึกทักษะออนไลน์ หมวดโปรแกรมคอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล ผ่านระบบ DSD Online Training | 25,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 |
| โครงการ “พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training)” | 18,000 | | 3,000 | 5,000 | 5,000 | 5,000 |
| โครงการ “พัฒนาทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21 (Essential Skills Online Training)” กิจกรรม พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมด้านทักษะที่จำเป็นแห่งศตวรรษที่ 21(Essential Skills Online Training) | 60 หลักสูตร | | 15 | 15 | 15 | 15 |
| เชื่อมโยงเว็บไซต์เพื่อการเรียนรู้ระบบ e-Learning กับหน่วยงานอื่น | 17 แห่ง/10 คอนเทนต์ | 5 แห่ง/2 คอนเทนต์ | 3 แห่ง/2 คอนเทนต์ | 3 แห่ง/2 คอนเทนต์ | 3 แห่ง/2 คอนเทนต์ | 3 แห่ง/2 คอนเทนต์ |
| รวมเป้าหมายแรงงานที่จะได้รับการพัฒนา(คน) | 43,000 | 5,000 | 8,000 | 10,000 | 10,000 | 10,000 |



จัดทำโดย

สถาบันพัฒนาบุคลากรดิจิทัล
Digital Skill Development Academy

**NISDA**