



การพัฒนาบุคลากร ภาครัฐเพื่อรองรับ รัฐบาลดิจิทัล

การปรับเปลี่ยนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนประเทศไทยตามกรอบยุทธศาสตร์ประเทศ เพื่อไปสู่ประเทศไทย 4.0 โดยเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และยังเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2559-2579)

ซึ่งในช่วงต้นเดือนมีนาคมที่ผ่านมา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนและสำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ได้ร่วมกันจัดการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการพิจารณากรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการบางส่วนที่น่าสนใจถ่ายทอด ณ ที่นี้ การปรับเปลี่ยนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลนั้นหมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานรัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สร้างบริการของรัฐที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ซึ่งจะต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานการรวบรวมข้อมูลและการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานภาครัฐที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยการปรับเปลี่ยนตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี(พ.ศ. 2559-2579) นั้นได้มีการกำหนดเป้าหมายออกเป็น 4 ระยะ คือ

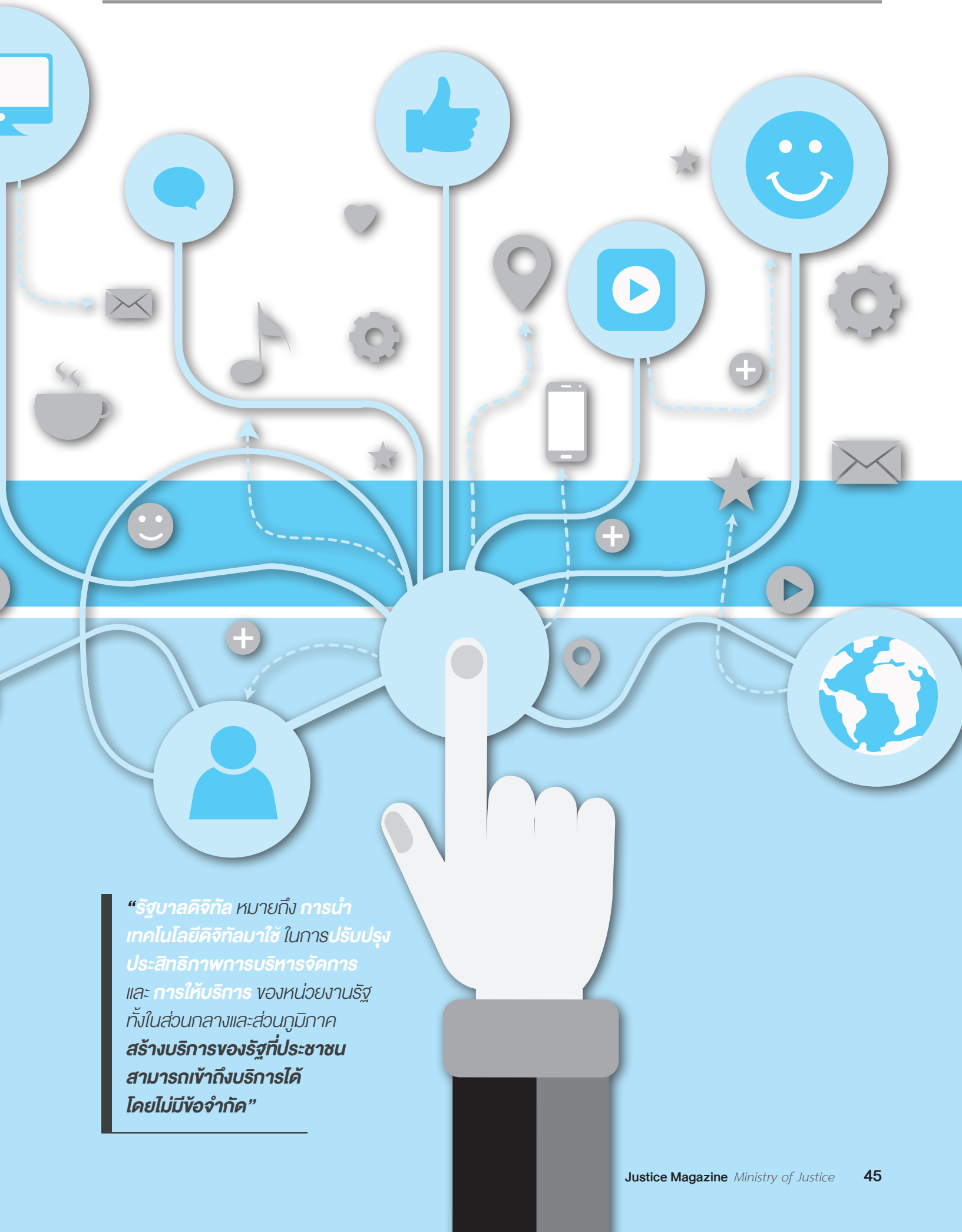
ระยะที่ 1 การสร้างพื้นฐานทางดิจิทัล โดยมีเป้าหมายให้หน่วยงานภาครัฐมีการทำงานที่เชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงาน ภายในปี พ.ศ. 2560

ระยะที่ 2 การหลอมรวมการทำงาน โดยมีเป้าหมายให้หน่วยงานภาครัฐเชื่อมโยงและบูรณาการการทำงานเหมือนเป็นองค์กรเดียวกันภายในปี พ.ศ. 2564

ระยะที่ 3 การปรับเปลี่ยนไปสู่ Digital Thailand โดยมีเป้าหมายให้หน่วยงานภาครัฐจัดบริการตามความต้องการของประชาชน และมีการเปิดเผยข้อมูลและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ภายในปี พ.ศ. 2569

ระยะที่ 4 การเป็นผู้นำด้านรัฐบาลดิจิทัล โดยมีเป้าหมายในการเป็นผู้นำในภูมิภาคด้านรัฐบาลดิจิทัล ทั้งในการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐและการบริการประชาชน

ทั้งนี้ ปัจจัยความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลคือการยกระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐในทุกๆระดับ โดยจะต้องมี



“รัฐบาลดิจิทัล หมายถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และ การให้บริการ ของหน่วยงานรัฐ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สร้างบริการของรัฐที่ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้ โดยไม่มีข้อจำกัด”

ความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และลักษณะงานของแต่ละบุคคล และมีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ซึ่งได้มีการกำหนดมิติการเรียนรู้และกลุ่มทักษะต่าง ๆ ในเบื้องต้น ดังนี้

มิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น มีกลุ่มทักษะที่จำเป็น คือ ทักษะการอ่านและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)

มิติที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐาน มีกลุ่มทักษะที่จำเป็น คือ ทักษะด้านกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐาน (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)

มิติที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา มีกลุ่มทักษะที่จำเป็น คือ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) และทักษะด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการดิจิทัลเพื่อพัฒนาคุณภาพ (Digital Process and Service Design and Assurance Skill Set)

มิติที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร มีกลุ่มทักษะที่จำเป็น คือ ทักษะด้านการบริหารโครงการและกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) และทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set)

มิติที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และสร้างสรรค์ มีกลุ่มทักษะที่จำเป็น คือ ทักษะด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Digital Transformation Skill Set)

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐใน 5 มิติ 7 กลุ่มทักษะข้างต้นนั้น จะมีการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่และลักษณะงาน ยกเว้นมิติที่ 1 กลุ่มทักษะการอ่านและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งเป็นทักษะพื้นฐานที่ทุกคนจะต้องได้รับการพัฒนา

สำหรับการแบ่งกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ นั้น ในเบื้องต้นได้มีการแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารระดับสูง กลุ่มผู้อำนวยการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานนโยบายและงานวิชาการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในองค์กร กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ ซึ่งจะมีการกำหนดบทบาทที่คาดหวังของแต่ละกลุ่มในห้วงเวลาต่าง ๆ และทักษะที่มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาอย่างเหมาะสมอีกครั้งหนึ่ง

ประเด็นท้าทายประการหนึ่งในการขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลคือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ซึ่งส่งผลให้วิถีชีวิตและการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นกัน ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในมิติต่าง ๆ และกลุ่มทักษะที่กำหนดก็อาจต้องมีการทบทวนและปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการปรับกรอบความคิด (Mindset) ในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพราะเทคโนโลยีหลาย ๆ อย่างนั้น กว่าที่จะเรียนรู้จนสามารถใช้งานได้ก็กลายเป็นของล้าสมัยไปแล้ว ☹

