

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล*

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT FOR COMPETITIVENESS IN THE DIGITAL ECONOMY

ธีทัต ตริศิริโชติ¹, พลรัตน์ บุญพบ² และ อาทิตย์ บุญญาภิสังขาร⁴

Teetut Tresirichod¹, Polrat Boonpob² and ³Artit Boonyapisangkhan

¹⁻³คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

¹⁻⁵ Faculty of Business Administration at Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Thailand

Corresponding author E-mail: artit_b@rmutt.ac.th

บทคัดย่อ

เศรษฐกิจดิจิทัลได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวิธีการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ โดยพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงานของตน เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีศักยภาพสูงสำหรับองค์กรยุคเศรษฐกิจดิจิทัล จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัล เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เป็นทักษะที่จำเป็นในการคิดนอกกรอบและสร้างสิ่งใหม่นอกจากนี้ ทักษะด้าน soft skills ก็ยังคงมีความสำคัญในองค์กรยุคดิจิทัลเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารองค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของพนักงานของตน โดยอาจใช้วิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาตนเอง เป็นต้น

นอกจากนี้ องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ องค์กรที่ให้ความสำคัญใน

* Received 21 November 2023; Revised 10 December 2023; Accepted 27 December 2023

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสามารถดึงดูดและรักษานักวิชาการที่มีความสามารถไว้ได้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

คำสำคัญ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ศักยภาพ, องค์กรยุคดิจิทัล

Abstract

The digital economy has brought about significant changes in the way organizations operate. Organizations must adapt to these changes by developing essential skills for their employees to compete effectively in the digital age. Human resource development is crucial to unlocking the highest potential for digital economic organizations. It is necessary to emphasize the development of two main types of skills: digital skills, essential for the efficient use of digital technology, and creativity and innovation skills, necessary for thinking outside the box and creating new things. Additionally, soft skills, particularly teamwork and communication skills, remain crucial in the digital age.

Organizations should focus on developing these necessary skills in their employees through various methods such as training, education, and self-development. Furthermore, organizations should cultivate a culture of learning and innovation within the organization, ensuring that employees consistently maintain a positive attitude towards learning and self-development. By prioritizing human resource development, organizations can attract and retain talented personnel, ultimately enhancing their ability to compete more efficiently in the digital economy.

Keywords: Human resource development, Potential, Digital age organizations

บทนำ

ความสำคัญของการจัดการการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล จะเห็นได้ว่าการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการทำงานและทักษะที่จำเป็นของแรงงานในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับความท้าทายดังกล่าว

ทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและประเทศชาติ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลกระทบต่อตลาดแรงงาน โดยเทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและทักษะที่จำเป็นของแรงงานในยุคปัจจุบัน

องค์กรต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล ซึ่งรวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านการทำงานร่วมกัน และทักษะด้านความเป็นผู้ประกอบการ นอกจากนี้องค์กรต่างๆ ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้าน soft skills ซึ่งรวมถึงทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านภาวะผู้นำ และจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล (Samoilovych et al., 2022)

การแปลงองค์กรในเศรษฐกิจดิจิทัล (Ulieru & Verdon, 2009) เศรษฐกิจดิจิทัลได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวิธีการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ องค์กรจะต้องผ่านกระบวนการแปลงเพื่อปรับให้เข้ากับภูมิทัศน์ดิจิทัลใหม่ การเปลี่ยนแปลงนี้เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมขององค์กร ประเด็นสำคัญของการแปลงองค์กรในเศรษฐกิจดิจิทัล และเป็นตัวขับเคลื่อนหลักสามประการของการเปลี่ยนแปลงคือ 1.) นวัตกรรมทางเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว บังคับให้องค์กรต้องนำเทคโนโลยีและกระบวนการใหม่ ๆ มาใช้ 2.) โลกาภิวัตน์ ความเชื่อมโยงกันทั่วโลกที่เพิ่มขึ้นทำให้ยากสำหรับองค์กรที่จะแข่งขันเพียงในระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ เท่านั้น 3.) ความคาดหวังของลูกค้า ลูกค้ามีความเรียกร้องมากขึ้นและมีความต้องการผลิตภัณฑ์และบริการที่พวกเขาได้รับสูงขึ้น

ผลของความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ได้แก่ 1.) การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง ผู้คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง และอาจเป็นเรื่องยากที่จะพาพวกเขาไปสู่แนวทางการทำงานใหม่ ๆ 2.) ขาดผู้นำ องค์กรต้องการผู้นำที่แข็งแกร่งเพื่อนำพวกเขาไปสู่กระบวนการแปลง 3.) ทรัพยากรไม่เพียงพอ องค์กรอาจไม่มีทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นสำหรับการแปลง Samoilovych (2022) กล่าวถึงความสำคัญของการจัดการการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลได้ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการทำงานและทักษะที่จำเป็นของแรงงานในยุคปัจจุบัน ส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อรองรับความท้าทายดังกล่าว โดยชี้ให้เห็นว่าทุนมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรและประเทศชาติ นอกจากนี้ยังกล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลและผลกระทบต่อตลาดแรงงาน โดยชี้ให้เห็นว่าเทคโนโลยีดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและทักษะที่จำเป็นของแรงงานในยุคปัจจุบัน ในการจัดการการพัฒนาทุนมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเสนอแนะให้องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล ซึ่งรวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านการทำงานร่วมกัน และทักษะด้านความเป็นผู้ประกอบการ นอกจากนี้ยังเสนอแนะให้องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้าน soft skills ซึ่งรวมถึงทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านภาวะผู้นำ ดังนั้นองค์กรต่างๆ จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกุญแจสำคัญที่จะเนรมิตความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กรในปัจจุบันและอนาคต การลงทุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงานไม่เพียงแต่ช่วยสร้างความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น แต่ยังมีผลที่มียัยสำคัญต่อการแข่งขันทางธุรกิจและการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถที่จะจำแนกประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาทักษะตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความก้าวหน้าในสายงาน

2. ทำให้องค์กรมีศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจที่เพิ่มขึ้น
 3. ช่วยเพิ่มมาตรฐานการทำงานให้กับองค์กร
 4. ทำให้พนักงานรักในงานที่ทำมากยิ่งขึ้น เนื่องจากเห็นคุณค่า ประโยชน์ รวมถึงพัฒนาการในการทำงาน และสร้างคุณค่าให้กับพนักงานตลอดจนงานที่ทำได้ดียิ่งขึ้นอีกด้วย
 5. พนักงานสามารถค้นพบการแก้ปัญหาต่างๆ ได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนอาจค้นพบความสามารถในการทำงานของตนเองได้มากขึ้นอีกด้วย
 6. ช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างความมุ่งมั่นในการทำงานเป็นทีม รวมถึงช่วยให้ระบบการทำงานแบบองค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย
 7. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีได้ เป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการพัฒนาศักยภาพ และช่วยสร้างเป้าหมายที่ดีให้กับองค์กรเพื่อผลักดันให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จที่ยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ
 8. สร้างความภาคภูมิใจให้กับพนักงานในองค์กร ตลอดจนปรับปรุง เปลี่ยนแปลงบทบาทและหน้าที่ของการทำงานให้ดียิ่งขึ้นได้
 9. ช่วยให้องค์กรสามารถเก็บข้อมูลที่เป็นประโยชน์เกี่ยวกับพนักงานตลอดจนการพัฒนาองค์กรในรูปแบบต่างๆ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตได้
 10. สร้างอนาคตให้กับพนักงานในองค์กร รวมถึงตัวขององค์กรเอง
- ด้วยทุกองค์ประกอบนี้ของประโยชน์ต่าง ๆ เหล่านี้ จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงเสริมสร้างทักษะและความรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นกำลังสำคัญที่ทำให้องค์กรมุ่งสู่ความสำเร็จที่ยิ่งขึ้นเรื่อย ๆ และสร้างอนาคตที่ยั่งยืนให้กับพนักงานและองค์กรเองให้ได้เปรียบในการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลนี้

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำหรับวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1. ต้องการให้พนักงานในองค์กรพัฒนาฝีมือ ทักษะการทำงาน ตลอดจนมีองค์ความรู้ต่างๆ ที่ดีขึ้น เพื่อที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์กับการทำงาน ให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. เพื่ออุดรอยรั่วของข้อบกพร่องต่างๆ ที่ทำให้เกิดการทำงานที่ผิดพลาด ตลอดจนแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น มีประสิทธิภาพขึ้น

3. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการใช้วัดผลพนักงาน ประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ตลอดจนคาดการณ์ศักยภาพขององค์กร

4. เพื่อใช้วางแผนงาน วางแผนธุรกิจ ตลอดจนวางทิศทางขององค์กรในอนาคตได้

5. เพื่อให้พนักงานมีความรักดีกับองค์กร ทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานไว้ให้ต้องการร่วมงานกับองค์กรในระยะยาวด้วย

6. เพื่อให้ทุกคนตั้งแต่พนักงาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) ฝ่ายบริหาร ตลอดจนองค์กรเห็นความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการนำทีมผลักดันการเปลี่ยนแปลงและกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีหน้าที่และบทบาทอื่น ๆ ที่เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ประสบความสำเร็จ ได้แก่ บทบาทในการสร้างเครือข่ายเพื่อการเรียนรู้และบทบาทในการประสานสัมพันธ์ในกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังต้องเผชิญกับความท้าทายที่คล้ายคลึงกันในการพัฒนาองค์กรเป็นแหล่งเรียนรู้ ทำให้บทบาทของพวกเขามีความสำคัญในการนำองค์กรสู่การเป็นแหล่งเรียนรู้ที่ยั่งยืนในยุคที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (พงค์ษา สันทัด, 2019)

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานคนเดียวและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ตัวอย่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้แก่ การอบรม คอร์สเรียนต่างๆ การสร้างระบบแบ่งปันข้อมูลในองค์กร และการสร้างกระบวนการให้คำแนะนำระหว่างผู้จัดการและพนักงาน

แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการแข่งขันในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล สามารถที่จะแบ่งออกได้เป็น 4 แนวทางใหญ่ๆ คือ

1. แนวคิดที่หนึ่ง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำเอามาปรับปรุงความสามารถในการทำงานโดยมีวิธีการ 3 ประการ คือ (Leonard Nadler, 1980)

การฝึกอบรม (Training) เป็นกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการเรียนรู้มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งเป้าหมายก็คือ การยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงาน ในขณะนั้นให้สามารถที่จะทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ โดยผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที

การศึกษา (Education) การศึกษานับว่าเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะคติ ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุกๆด้านให้กับตัวบุคคล ถ้าพิจารณาในองค์กรแล้วการศึกษานั้นจะเน้นการเตรียมพนักงานสำหรับงานในอนาคต เพื่อที่จะเตรียมพนักงานให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคตได้ หรืออีกกรณีหนึ่งการให้การศึกษาสามารถใช้เพื่อเตรียมพนักงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานใหม่ซึ่งอาจจะต้องใช้ระยะเวลาที่ยาวนาน

การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ที่ไม่ได้มุ่งเน้นที่ตัวงาน แต่มีจุดมุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามที่ต้องการ องค์กรต้องการ การพัฒนาองค์กรนั้นจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรเพื่อการปฏิบัติงานขององค์กรในอนาคต เพื่อที่จะให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี รวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว(เอกสิทธิ์ สนามทอง,2019)

2. แนวคิดประการที่สอง ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือการนำกิจกรรมที่มีการกำหนดและวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และปรับปรุงพฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วนคือ(Gilley & Eggland, 1990)

2.1 การพัฒนาบุคคล (Individual Development)

2.2 การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)

2.3 การพัฒนาองค์กร (Organization Development)

3. แนวคิดที่สาม คือการที่จะพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งแนวคิดนี้จะเป็นบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ ในระดับบุคคล, ระดับกลุ่มหรือทีม ผู้ปฏิบัติงาน, และระดับระบบโดยรวม (Woolner, 1992) กระบวนการในการเรียนแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ 1. การเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต 2. การเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้

เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน 3. การเรียนรู้เพื่อที่จะเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต(รองศาสตราจารย์นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สวรรณ,2561).

4.แนวคิดด้านเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) คือ เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งรวมถึงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เช่น อินเทอร์เน็ต คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ และระบบอัตโนมัติ เศรษฐกิจดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาคการผลิต การขนส่ง การขาย และการบริการสำนักงาน๖(พัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล (depa, 2564)

ตัวอย่างของกิจกรรมทางเศรษฐกิจในเศรษฐกิจดิจิทัล ได้แก่

- การค้าขายออนไลน์ (E-commerce)
- การบริการออนไลน์ (Online Services)
- การเงินดิจิทัล (Digital Finance)
- เทคโนโลยีอุตสาหกรรม (Industrial Technology)
- การเกษตรอัจฉริยะ (Smart Agriculture)
- การแพทย์แม่นยำ (Precision Medicine)

เศรษฐกิจดิจิทัลมีแนวโน้มที่จะเติบโตอย่างรวดเร็วในอนาคต เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและแพร่หลายมากขึ้น ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ มากมายที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจได้หลากหลายรูปแบบ เศรษฐกิจดิจิทัลจึงมีศักยภาพที่จะสร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้นานทั่วโลก

ในประเทศไทย รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล โดยกำหนดเป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางดิจิทัลแห่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ภายในปี พ.ศ. 2573 รัฐบาลได้ดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมดิจิทัล และสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของผู้ประกอบการในเศรษฐกิจดิจิทัล (อภิวัดน์ วัฒนพงศ์, 2563)

ตัวอย่างของมาตรการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัลในประเทศไทย ได้แก่

- โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลของประเทศ
- โครงการส่งเสริมการพัฒนาสตาร์ทอัพและผู้ประกอบการดิจิทัล

- โครงการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

องค์กรยุคเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy Organization) คือ องค์กรที่ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร องค์กรเหล่านี้มีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที และสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์กรยุคเศรษฐกิจดิจิทัลมีคุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

- มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างแพร่หลาย เทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำมาใช้ในกระบวนการทำงานต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การวางแผน การดำเนินการ ไปจนถึงการวัดผล องค์กรเหล่านี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพื่อให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น องค์กรยุคเศรษฐกิจดิจิทัลมีโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของธุรกิจ องค์กรเหล่านี้ให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว
- มีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรม องค์กรยุคเศรษฐกิจดิจิทัลมีวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรม องค์กรเหล่านี้ให้ความสำคัญกับการแสวงหาโอกาสใหม่ๆ และการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้กับธุรกิจ(พิมพ์ชนก ไชยรัตน์,2562)

ตัวอย่างขององค์กรยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ได้แก่

- ธุรกิจอีคอมเมิร์ซ เช่น Amazon, Alibaba, Shopee
- ธุรกิจบริการออนไลน์ เช่น Netflix, Spotify, Airbnb
- ธุรกิจการเงินดิจิทัล เช่น PayPal, WeChat Pay, Alipay
- ธุรกิจอุตสาหกรรมอัจฉริยะ เช่น GE, Siemens, ABB

องค์กรยุคเศรษฐกิจดิจิทัลเป็นแนวโน้มสำคัญของโลกธุรกิจในปัจจุบัน องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนี้ เพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลก ในประเทศไทย องค์กรต่างๆ ได้เริ่มปรับตัวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลมากขึ้น ตัวอย่างขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในการปรับตัวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ได้แก่

- ธนาคารไทยพาณิชย์ ได้พัฒนาแอปพลิเคชัน SCB Easy เพื่อให้บริการทางการเงินแก่ลูกค้าผ่านช่องทางดิจิทัล
- เซ็นทรัลกรุ๊ป ได้พัฒนาแพลตฟอร์มออนไลน์ Central Online เพื่อให้บริการช้อปปิ้งออนไลน์แก่ลูกค้า
- การบินไทย ได้พัฒนาแอปพลิเคชัน Thai Smile เพื่อให้บริการจองตั๋วเครื่องบินและเช็คอินออนไลน์แก่ผู้โดยสาร

การเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรยุคดิจิทัล ควรเพิ่มศักยภาพด้านต่อไปนี้(มณีรัตน์ ชัยยะ และเพ็ญศรี นิธิณรงค์,2566).

- ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ทักษะด้านดิจิทัลเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกัน และทักษะการสร้างสรรค์
- ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) โลกธุรกิจยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงและสร้างโอกาสใหม่ๆ
- ทักษะด้านการเรียนรู้ (Learning Skills) โลกธุรกิจยุคดิจิทัลมีข้อมูลและความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นตลอดเวลา องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถพัฒนาตนเองและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
- ทักษะด้านการทำงานข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Skills) โลกธุรกิจยุคดิจิทัลมีการแข่งขันในระดับสากล องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะการทำงานข้ามวัฒนธรรม เพื่อสามารถทำงานร่วมกับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่าง
- ทักษะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (Leadership and Teamwork Skills) การทำงานในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือจากทุกฝ่าย องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมให้พนักงานมีทัศนคติและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับการทำงานในยุคดิจิทัล เช่น ทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ ทัศนคติที่มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง และทัศนคติที่ทำงานร่วมกัน(อรรถยุทธ คงวางค์, 2563)

ตัวอย่างของกิจกรรมที่องค์กรสามารถทำได้เพื่อเพิ่มศักยภาพทรัพยากรมนุษย์สำหรับองค์กรยุคดิจิทัล (วรพจน์ ปิยะพรศิริ, 2563)ได้แก่

- จัดอบรมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและทักษะอื่นๆ
- ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้และฝึกฝนทักษะใหม่ๆ ด้วยตัวเอง
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนา
- มอบหมายงานและมอบหมายความรับผิดชอบที่ท้าทายให้กับพนักงาน
- สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกัน

เศรษฐกิจดิจิทัลได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวิธีการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ โดยพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงานของตน เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

ทักษะที่จำเป็นในองค์กรยุคดิจิทัลสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

- ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) และทักษะด้านความปลอดภัยไซเบอร์
- ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นในการคิดนอกกรอบและสร้างสิ่งใหม่ๆ ซึ่งรวมถึงทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะด้านการทำงานร่วมกัน และทักษะด้านการสื่อสาร

นอกจากนี้ ทักษะด้าน soft skills ก็ยังคงมีความสำคัญในองค์กรยุคดิจิทัลเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านต่อไปนี้

- ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills) ทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะที่จำเป็นในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร
- ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น

ตัวอย่างทักษะที่จำเป็นในองค์กรยุคดิจิทัล ได้แก่

- ทักษะด้านดิจิทัล
 - การใช้ซอฟต์แวร์และเครื่องมือดิจิทัลต่างๆ
 - การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่
 - การสร้างและใช้งานแอปพลิเคชันบนมือถือ
 - ความปลอดภัยไซเบอร์
- ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
 - การคิดนอกกรอบ
 - การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน
 - การคิดเชิงวิพากษ์
 - การมองการณ์ไกล
- ทักษะด้าน soft skills
 - การทำงานเป็นทีม
 - การสื่อสาร
 - ภาวะผู้นำ
 - ปรับตัวและความยืดหยุ่น
 - ความรับผิดชอบ
 - ความซื่อสัตย์สุจริต

องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของพนักงานของตน เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจดิจิทัล และสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ(มณีนรัตน์ ชัยยะวและเพ็ญศรี ฉิรณงค์,2566).

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปัจจุบันนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ถือเป็นภารกิจสำคัญของแทบทุกองค์กรไปแล้ว เพราะบุคลากรนั้นคือหัวใจสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรนั้นมีศักยภาพที่ดีขึ้นได้หรือไม่ ซึ่งวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้แก่ การสอนงาน การฝึกปฏิบัติจริง การเรียนรู้ด้วยตนเอง การหมุนเวียนงาน การศึกษาดูงาน การสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษา และการโค้ชส่วนบุคคล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.การสอนงาน (Coaching) การฝึกสอนคือการจัดหาที่ปรึกษาเพื่อให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาด้านการทำงานแก่พนักงาน ซึ่งอาจเป็นหัวหน้างานหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้างาน อาจารย์พี่เลี้ยงนอกเหนือจากการสอนงานด้วย เกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับการทำงาน การวางแผนและการใช้ชีวิตประจำวันเช่นกัน เพราะบางครั้งอาจมีคนที่ไม่พึงจบการศึกษาใหม่และอาจยังทำอะไรผิดได้ เช่น การเล่นการพนันตอนกลางคืน ความฟุ่มเฟือย ฯลฯ ซึ่งนำไปสู่หนี้ที่ล้มละลาย โดยเฉพาะหนี้ที่ไม่เป็นทางการและบัตรเครดิตที่มีอัตราดอกเบี้ยสูงซึ่งหากเกิดเป็นหนี้มาก อาจส่งผลต่อความสุขและการทำงานที่ไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะไม่ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่แล้วคุณอาจเสี่ยงต่อการถูกไล่ออกจากงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรจะต้องจัดหาที่ปรึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างให้กับพนักงานใหม่ในทุกเรื่อง ไม่ใช่แค่เรื่องของงาน แต่ถ้าพนักงานใหม่ได้ที่ปรึกษาที่ดี เขาก็อาจจะทำเช่นเดียวกันได้

2.การฝึกปฏิบัติจริง ความสำคัญของการฝึกปฏิบัติจริงหรือ On the job training เพื่อพัฒนาพนักงานที่เข้ามาทำงานในองค์กร การฝึกนี้ให้โอกาสในพนักงานที่จะเรียนรู้และพัฒนาทักษะขณะทำงานจริง มีการแนะนำจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือผู้มีประสบการณ์มากขึ้น โดยมีการสอนหรือแนะนำขั้นตอนการทำงานที่ลงมือปฏิบัติตามคู่มือและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานนั้น ๆ การฝึกปฏิบัติจริงมีเป้าหมายในการสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการถ่ายทอดความรู้และความชำนาญ นอกจากนี้ยังช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจ้างผู้ฝึกอบรมจากภายนอก โดยที่การฝึกถูกทำโดยบุคลากรภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม การฝึกนี้อาจเกิดข้อเสียหากบุคลากรที่ฝึกไม่มีความชำนาญหรือความสามารถเพียงพอที่จะถ่ายทอดได้ ซึ่งอาจเป็นปัญหาในการทำงานและเสี่ยงต่อความผิดพลาดหรือเสียหายต่อเครื่องมือและอุปกรณ์ หรือต่อลูกค้าและผู้รับบริการ และการที่พนักงานได้มีโอกาสฝึกทักษะและความชำนาญในสถานการณ์จริงจะทำให้พัฒนาได้ดีกว่า ยกตัวอย่างเช่น ช่างซ่อมเครื่องปรับอากาศ หรือช่างที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม การฝึกปฏิบัติจริงถือเป็นวิธีที่มีประโยชน์มากในการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร และหากดำเนินการอย่างรอบคอบ ก็สามารถลดค่าใช้จ่ายในการอบรมจากภายนอกได้ด้วย

3.การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed learning) เป็นวิธีการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมในยุคดิจิทัล เชื่อมโยงการเรียนรู้กับการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล การเรียนรู้ด้วยตนเองในปัจจุบันสามารถทำได้ง่ายมาก ทั้งผ่านแหล่งความรู้ออนไลน์ และมีผลกระทบต่อโครงสร้างทางสังคมและการดำเนินชีวิตของบุคคลในอดีต เพื่อได้รับความรู้ทั้งบทเรียนต่าง ๆ ต้องไปสืบค้นที่ห้องสมุดหรือไปถามผู้มีความรู้ แต่ในปัจจุบันนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถจัดการได้ด้วยความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และสามารถปรับทำตามความต้องการและความสนใจของแต่ละบุคคล บางองค์กรมีการสนับสนุนพนักงานในการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยมีห้องสมุดหรือสถานที่ที่สามารถให้พนักงานได้เรียนรู้ในเวลาว่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีการใช้สื่อมัลติมีเดียต่าง ๆ เช่น วิดีโอ, เสียง, ภาพเคลื่อนไหว ในการสอนและเรียนรู้ ซึ่งทำให้การเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสนุกสนานและน่าสนใจมากขึ้น อย่างไรก็ตามการมีเป้าหมายที่ชัดเจนในการเรียนรู้ และการทำให้การเรียนรู้มีประโยชน์โดยการนำความรู้ไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาสร้างแนวคิดใหม่ การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นการเริ่มต้นของการปฏิบัติทางการเรียนรู้และการสอน ต้องใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาความสามารถในยุคดิจิทัล การเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติได้แก่ (กาญจนา เจริญศรีและคณะ, 2560)

3.1 ทักษะในการเรียนรู้และนวัตกรรม (Learning and innovation) หมายความว่า ควรจะแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดความชำนาญและทักษะ ไม่ว่าจะเป็นการแสวงหาความรู้ในระบบจากสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ หรือการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงานประกอบอาชีพ ซึ่งผลลัพธ์ที่พึงประสงค์คือการพัฒนาสู่การเป็นบุคคลที่มีความสร้างสรรค์ (Creativity) และความสามารถในการผลิตนวัตกรรม (Innovation) เป็นบุคคลที่มีความคิดในเชิงวิเคราะห์ (Critical - thinking) รู้การแก้ปัญหา (Problem solving) เป็นบุคคลที่รู้จักการสื่อสารและความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3.2 ทักษะในการจัดทำและจัดการสารสนเทศ (Literacy information) สื่อ (Media) และเทคโนโลยี (Technology) กล่าวคือมีความสามารถในการจัดทำสาร ใช้ข้อมูลสารสนเทศ สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อนำมาใช้ในการแลกเปลี่ยนความรู้และการสื่อสาร (ICT)

3.3 ทักษะการดำเนินชีวิตและประกอบอาชีพ (Life and career skills) ซึ่งเป็นการฝึกฝนตนจากการเรียนรู้และการปฏิบัติให้เป็นผู้ที่รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การริเริ่มสร้างสรรค์การกำหนดทิศทางชีวิตของตนเอง ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ จนกระทั่งกลายเป็นคุณสมบัติของความเป็นพลเมืองโลกที่ดี

ดังนั้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง มิใช่เพียงแค่ความรู้หรือทักษะในการประกอบอาชีพเท่านั้น แต่อย่างยิ่งต้องเรียนรู้การอยู่ร่วมกันในสังคม การยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การเข้าใจโลกและตนเอง รวมทั้งการสื่อสารความคิดของตนเองกับผู้อื่นด้วย เพราะในชีวิตการทำงานหลายคนนั้นไม่สามารถที่จะสื่อสารความคิดของตนเองให้ผู้อื่นเข้าใจได้ บางคนไม่พยายามจะเข้าใจความคิดของผู้อื่น และยึดมั่นอยู่แต่ในความคิดเห็นของตนเองเท่านั้นลักษณะแบบนี้อาจไม่เป็นผลดีต่อชีวิตและการทำงาน

4.การหมุนเวียนงาน (Job rotation) เป็นการให้พนักงานโอกาสไปทำงานในแผนกอื่นๆ เพื่อเพิ่มประสบการณ์และความเชี่ยวชาญของพนักงาน มีข้อดีที่สามารถช่วยพัฒนาพนักงานให้มีทักษะทางการงานที่กว้างขวาง และลดความเบื่อหน่ายในการทำงานที่ซ้ำซาก การหมุนเวียนงานมีภาพลักษณ์เชิงบวกได้มาก เนื่องจากสามารถช่วยพนักงานค้นพบงานที่สนใจและหลีกเลี่ยงความเฉื่อยชาในการทำงานที่เกิดความเบื่อหน่าย การหมุนเวียนยังสามารถสร้างความคิดใหม่ๆ และช่วยพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติ การหมุนเวียนงานไม่ใช่เรื่องง่าย มีปัจจัยหลายปัจจัยที่ทำให้การนำมาใช้ได้ยาก เช่น ความต้องการความชำนาญในตำแหน่งที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ, การกักขังลูกน้องที่ทำงานดี, ความกลัวที่ผลงานจะลดลงหรือไม่ได้รับการตอบแทนเท่าเดิม นอกจากนี้ ในการทำการหมุนเวียนงานในบางองค์กรยังมีความยากอยู่ เนื่องจากหัวหน้าลูกน้องที่ทำงานดี พนักงานไม่ต้องการการเปลี่ยนแปลง และมีความกลัวจากผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจึงสรุปได้ว่า การหมุนเวียนงานมีข้อดีหลายประการ แต่ทั้งนี้จำเป็นต้องพิจารณาและบริหารจัดการด้วยคำนึงถึงความเหมาะสมและมีการวางแผนที่ดีเพื่อประโยชน์ทั้งระยะสั้นและระยะยาวขององค์กรและพนักงาน(ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร, 2556)

การหมุนเวียนงานเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ควรจะต้องมีการกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจนขององค์กรและเป็นความยินยอมของทุกฝ่าย ซึ่งจะต้องหมุนเวียนงานเฉพาะในตำแหน่งที่มีลักษณะงานแบบเดียวกัน ห้ามหมุนเวียนงานข้ามความเชี่ยวชาญเฉพาะโดยเด็ดขาด เช่น นักกฎหมายไปทำบัญชี เป็นต้น การหมุนเวียนงานอาจเหมาะสำหรับการพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์เพื่อเตรียมตัวเป็นผู้บริหารในระดับสูง ถ้าผู้บริหารในระดับต้นและระดับกลางมีโอกาสหมุนเวียนงานไปหลายแห่งจะทำให้เขามีประสบการณ์ต่าง ๆ ในการบริหารมากขึ้น และถ้าได้เป็นผู้บริหารในระดับสูงก็จะทำให้มีความรอบรู้งานทุกเรื่องในองค์กรนั้น

5.การศึกษาดูงาน (Study tour) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับความนิยมมากที่สุดวิธีหนึ่ง โดยการไปศึกษาเรียนรู้ในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีแนวทางหรือการปฏิบัติงานที่ดีซึ่งจะช่วยเพิ่มความรู้อะกษะ ประสบการณ์แนวคิด และมุมมองที่รวมทั้งวิธีการแก้ไขปัญหาละสามารถนำกลับมาประยุกต์ใช้ในการ ทำงานให้กับองค์กรของตนเองได้ ซึ่งรูปแบบการศึกษาดูงานนอกสถานที่ ประกอบด้วย 2 รูปแบบ ดังนี้ (อาภรณ์ ภูวพิทยพันธุ์, 2554)

5.1 การศึกษาดูงานภายในองค์กรเดียวกัน การดูงานลักษณะนี้เป็นการดูงานนอกสถานที่จากองค์กรเดียวกัน เพื่อศึกษาดูงานเกี่ยวกับวิธีการหรือรูปแบบการปฏิบัติที่เป็นเลิศ (best practice) สามารถนำมาใช้เป็นตัวอย่างในการทำงานได้ทันที การศึกษาดูงานในรูปแบบนี้ค่อนข้างสะดวกในการติดต่อประสานงาน และการ แลกเปลี่ยนข้อมูล เนื่องจากบุคลากรอาจคุ้นเคยรู้จักกันอยู่แล้ว เกิดความเข้าใจขั้นตอนการเชื่อมโยงการทำงานของตนเองกับงานอื่น รวมถึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาความสามารถในการทำงานของตนเองได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้การศึกษาดูงานจากองค์กรเดียวกันยังช่วยให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นที่อยู่ในองค์กรเดียวกันด้วย

5.2 การศึกษาดูงานภายนอกองค์กร การดูงานลักษณะนี้เป็นการเปิดประสบการณ์ให้กับบุคลากรได้เห็นการทำงานขององค์กรภายนอก ซึ่งมีวิธีการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best practice) เป็นวิธีการปฏิบัติงานที่บุคลากรไม่เคยเห็นมาก่อน ทำให้เกิดแนวคิด หรือมุมมองใหม่ๆ เพื่อเสริมสร้างแนวคิดหรือวิสัยทัศน์ในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากได้เห็นรูปแบบการทำงานขององค์กรอื่น นำไปสู่การจุดประกายให้บุคลากรเกิดการเปรียบเทียบรูปแบบหรือขั้นตอนการทำงานของตนเองกับองค์กรภายนอก ซึ่งบุคลากรสามารถนำมาปรับใช้ในองค์กรของตนเองได้ การไปศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอกหากเรารู้จักการสังเกต เราก็สามารถนำมาเสริมสร้างแนวทางที่ดีในการทำงานได้

6.การสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยรูปแบบการสัมมนามีความคล้ายคลึงกับการประชุม แต่มักจะจัดขึ้นไม่บ่อยเท่าการประชุมประจำสัปดาห์หรือเดือน การสัมมนามีลักษณะการพูดคุยเกี่ยวกับประเด็นหรือ

หัวข้อที่ได้กำหนดไว้ และมักมีการสำรวจความต้องการหรือความสนใจของผู้เข้าร่วมก่อนที่จะจัดการสัมมนา เพื่อให้เนื้อหามีความทันสมัยและเป็นประโยชน์การสัมมนามีผลต่อการพัฒนาทักษะและความรู้ของพนักงาน โดยทำให้พนักงานได้รับความคิดใหม่ๆ และมีมุมมองที่แตกต่างต่อเรื่องที่ถูกสนทนา นอกจากนี้การเชื่อมโยงกับการปรับใช้แนวคิดที่ได้จากการสัมมนาเพื่อพัฒนางานและแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร จึงทำให้พนักงานมีมุมมองที่กว้างขวางและมีทักษะการทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้นการสัมมนาไม่เพียงแต่เป็นการประชุมที่มีการพูดคุย แต่ยังเป็นโอกาสที่ดีในการแลกเปลี่ยนความรู้, พัฒนาทักษะ, และสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในทีมงาน นอกจากนี้ยังส่งผลให้การทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากขึ้น

7.การฝึกอบรม (Training) เป็นวิธีที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยมีลักษณะการฝึกทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว มีการมอบวุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตรรับรองเพื่อเพิ่มความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมมีหลายประการ ได้แก่การสร้างการเรียนรู้ที่ถูกต้องภายหลังจากการเข้าร่วมงานกับองค์กร เพิ่มความรู้ในงานเพื่อทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้สำเร็จ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ต้องการในการทำงาน และพัฒนาองค์กร กระบวนการฝึกอบรมมีขั้นตอนการประเมินความต้องการ การจัดทำโครงการและหลักสูตร การติดตามและประเมินผลการฝึกอบรม การประเมินความต้องการนี้สามารถทำได้โดยการสอบถาม การวิเคราะห์งาน และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานการจัดหลักสูตรฝึกอบรมมีทั้งการจัดการฝึกอบรมเอง การจ้างองค์กรภายนอกมาดำเนินการ และการส่งไปฝึกอบรมภายนอก โดยมีกระบวนการการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2552)

8.การศึกษา (Education) เป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญมาก ในที่นี้หมายถึง การศึกษาในระดับปริญญาที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการศึกษาในระบบ ไม่รวมถึงการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่องค์การขนาดเล็กไม่นิยมทำกัน เนื่องจากต้องใช้งบประมาณ และเวลามาก แต่องค์การขนาดใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชนสามารถวางแผนการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ได้โดยการให้ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและอาจให้ใช้ทุนของหน่วยงานสนับสนุนด้วย เช่น บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด บริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นต้น บางองค์กรอาจสนับสนุนให้ไปศึกษาต่อนอกเวลาการทำงานก็ได้ เพราะเมื่อไปศึกษาและมีความรู้มากขึ้น ก็สามารถนำความรู้นั้นกลับมาพัฒนาการทำงาน และทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น(โชติชวล พุกิจกาญจน์, 2556).

วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและต้องปรับปรุงตลอดเวลา เพื่อให้ผลการพัฒนามีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อมธุรกิจได้ และเป็นกระบวนการที่ต้องมีการร่วมมือและสนับสนุนจากทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อให้บุคลากรมีความพร้อมที่จะรับมือกับทิศทางและความเปลี่ยนแปลงในสาขางานและองค์กรโดยรวม

สรุป

เศรษฐกิจดิจิทัลได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวิธีการดำเนินงานขององค์กร องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ โดยพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับพนักงานของตน เพื่อให้สามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีศักยภาพสูงสุดสำหรับองค์กรยุคเศรษฐกิจดิจิทัล จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

1. ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) และทักษะด้านความปลอดภัยไซเบอร์
2. ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม (Creativity and Innovation Skills) เป็นทักษะที่จำเป็นในการคิดนอกกรอบและสร้างสิ่งใหม่ๆ ซึ่งรวมถึงทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะด้านการทำงานร่วมกัน และทักษะด้านการสื่อสาร

นอกจากนี้ ทักษะด้าน soft skills ก็ยังคงมีความสำคัญในองค์กรยุคดิจิทัลเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งทักษะด้านต่อไปนี้

- ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork Skills) ทักษะที่จำเป็นในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills) ทักษะที่จำเป็นในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกองค์กร

- ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skills) ทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้นำ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้อื่น

องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะที่จำเป็นของพนักงานของตน เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจดิจิทัล และสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีศักยภาพสูงสุดสำหรับองค์กรยุคเศรษฐกิจดิจิทัล สามารถทำได้โดยการสำรวจทักษะที่จำเป็นของพนักงาน เพื่อให้ทราบถึงทักษะที่จำเป็นที่พนักงานควรมี เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัล การพัฒนาทักษะที่จำเป็นของพนักงาน โดยอาจใช้วิธีการต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษา การพัฒนาตนเอง เป็นต้น การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมในองค์กร เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ องค์กรที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะสามารถดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ได้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

เอกสารอ้างอิง

- โชติชวัล พุทธิกาญจน์. (2556). กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1).
- พิมพ์ชนก ไชยรัตน์. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งนวัตกรรม. ใน สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล
- มณีรัตน์ ชัยยะ และ เพ็ญศรี นิธิณรงค์. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR). วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ, 11(1), 104-115.
- รองศาสตราจารย์นาวาอากาศโท ดร.สุมิตร สวรรณ. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. หนังสือ/ตำราภายใต้โครงการเพิ่มศาสตราจารย์แบบก้าวกระโดด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วรพจน์ ปิยะพรศิริ. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล (depa). (2564). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (Digital Economy and Society Development Plan) ฉบับที่ 2 (2022-2026). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล.
- อภิวัดน์ วัฒนพงศ์. (2563). เศรษฐกิจดิจิทัล: โอกาสและความท้าทาย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรรถยุทธ คงวรงค์. (2563). องค์กรยุคดิจิทัล: กลยุทธ์และแนวทางสู่ความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2019). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์กร. Kasem Bundit Journal, 20(1).
- Hrex.Asia. (2023, กรกฎาคม 31). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development: HRD) H R E X .a s i a . <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/190423-human-resource-development/>
- Nadler, L. (1980). Corporate human resources development: A management tool. (No Title). Samoilovych, A., Popelo, O., Kychko, I., Samoilovych, O., & Olyfirenko, I. (2022). Management of Human Capital Development in The Era of the Digital Economy. J. Intell. Manag. Decis, 1(1), 56-66.
- Tantrajin, P. (2020). รูปแบบการพัฒนาทักษะการโค้ชเพื่อผู้บริหารระดับกลางในธุรกิจตัวแทนขายรถยนต์. Suthiparithat, 34(110), 216-226.
- Tiger, & Tiger. (2020b, กรกฎาคม 28). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development). Thai Winner. <https://thaiwinner.com/what-is-hrd/>
- Ulieru, M., & Verdon, J. (2009, June). Organizational transformation in the digital economy. In 2009 7th IEEE International Conference on Industrial Informatics (pp. 17-24). IEEE.