

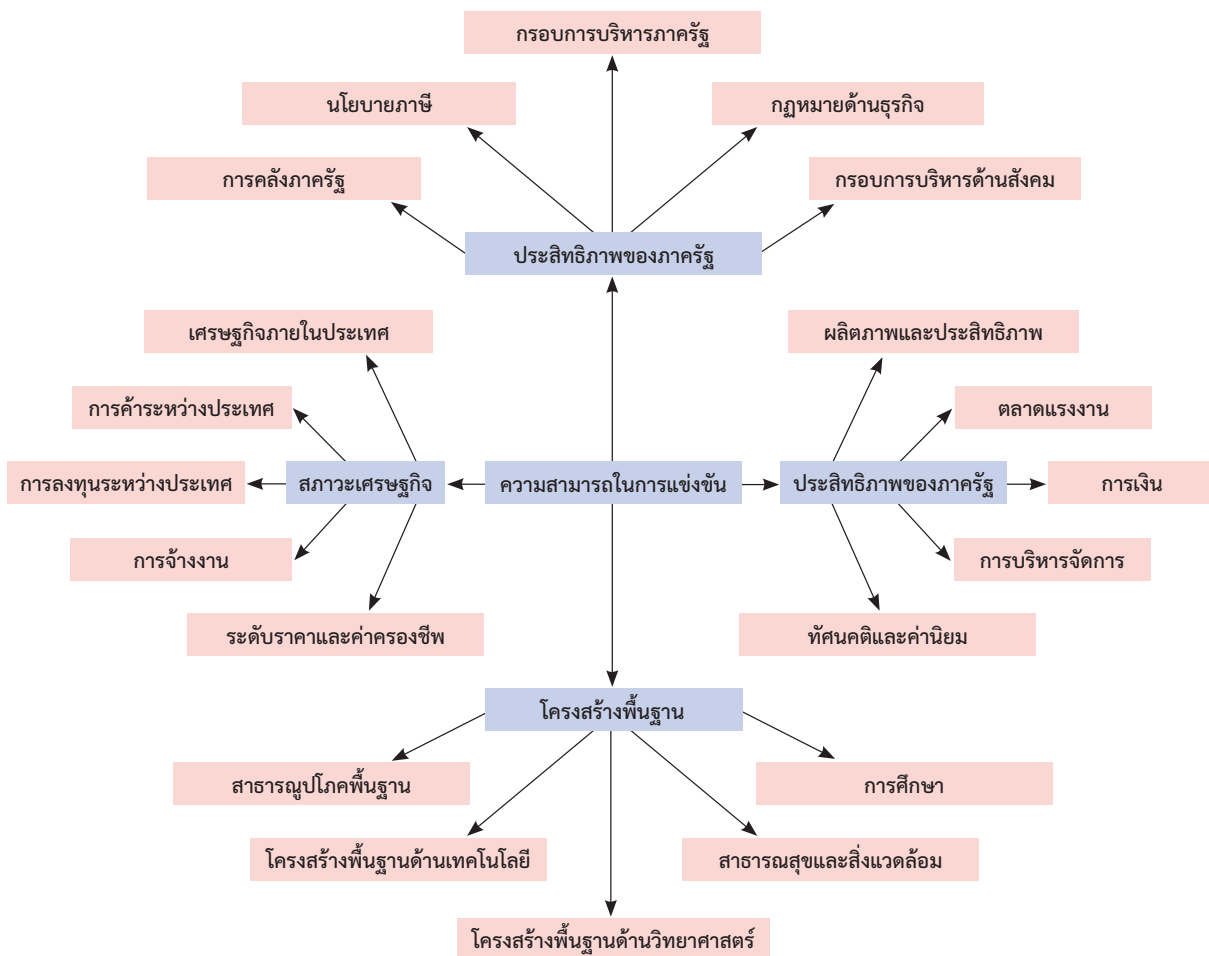


การเตรียมตัวสู่ยุคดิจิทัล

ความสามารถทางการแข่งขันของประเทศสร้างได้อย่างไร

ในปี พ.ศ. 2563 สถาบัน IMD World Competitiveness Center ได้จัดอันดับความสามารถในการแข่งขันโดยประเทศไทยอยู่ในอันดับที่ 29 จาก 63 ประเทศทั่วโลก ซึ่งอันดับการแข่งขันนี้เป็นตัวเลขที่ไม่แน่นอนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ทุกปี ความสามารถในการแข่งขันดังกล่าวเป็นการเปรียบเทียบความสามารถของตนเองกับคู่แข่งเพื่อค้นหาจุดอ่อนและจุดแข็ง เพื่อพัฒนาตนเองต่อไป

ในการจัดอันดับของสถาบัน IMD มีการพิจารณา 4 ด้าน คือ สภาวะเศรษฐกิจ (economic performance) ประสิทธิภาพของภาครัฐ (government efficiency) ประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ (business efficiency) และโครงสร้างพื้นฐาน (infrastructure) ซึ่งในแต่ละด้านมีปัจจัยย่อยในการพิจารณา ดังรูป



จะเห็นได้ว่าการจัดอันดับความสามารถในการแข่งขันจะพิจารณาจากปัจจัยหลายด้าน และในแต่ละด้านมีปัจจัยย่อยหลายปัจจัยด้วยกัน การสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศจะต้องอาศัยหน่วยงานหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐและเอกชนในการเกื้อหนุนปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยภายใต้แนวคิด 3 ประการ คือ

1. **ต่อยอดอดีต** เป็นการพิจารณาจุดเด่นของประเทศในด้านพื้นฐานทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต ความหลากหลายของทรัพยากรธรรมชาติ และความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านต่าง ๆ โดยนำมาประยุกต์ใช้ร่วมกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่

2. **ปรับปรุงปัจจุบัน** เป็นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในด้านต่าง ๆ เช่น โครงข่ายระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการในอนาคต

3. **สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต** เป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคนรุ่นใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจให้ตอบสนองต่อความต้องการของตลาด โดยผสมผสานกับยุทธศาสตร์การต่อยอดอดีต และปรับปรุงปัจจุบัน ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างฐานรายได้ที่สูงขึ้น การจ้างงานใหม่ การยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี การขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุน รวมถึงการเพิ่มขึ้นของสัดส่วนของคนที่มียาได้ระดับปานกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศ

กลุ่มเศรษฐกิจที่มีความต้องการแรงงานมากขึ้น
ในอนาคต ได้แก่

เศรษฐกิจใส่ใจ (care economy) เป็นกลุ่มการผลิตสินค้าและบริการที่เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพร่างกาย อารมณ์ และความต้องการของผู้ใช้ เป็นงานบริการที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถควบคู่ไปกับการดูแลเอาใจใส่ ต้องใช้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ การให้กำลังใจ การให้คำแนะนำและดูแลด้วยความใส่ใจเป็นเรื่องสำคัญมาก



เศรษฐกิจสีเขียว (green economy) เป็นกลุ่มที่เกี่ยวกับการปรับปรุงความเป็นอยู่ของมนุษย์และความเท่าเทียมทางสังคม ขณะเดียวกันก็ลดความเสี่ยงที่จะเกิดอันตรายต่อสิ่งแวดล้อมและความขาดแคลนทางระบบนิเวศอย่างมีนัยสำคัญด้วยวิธีการที่ใช้และการปล่อยคาร์บอนในปริมาณต่ำ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นความร่วมมือของคนในสังคม

คุณสมบัติที่จำเป็นของคนไทยในยุคดิจิทัล

ในยุคดิจิทัลนี้ มนุษย์ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินชีวิตประจำวันและการประกอบอาชีพ ดังนั้นเราจึงต้องเตรียมตัวให้พร้อมในการใช้ชีวิต คุณสมบัติของคนไทยในยุคดิจิทัล มีดังนี้

1. **การใส่ใจสิ่งรอบตัว** การให้ความสนใจสิ่งรอบข้าง ค้นหาที่มาหรือสาเหตุของปัญหา เพื่อช่วยกันค้นหาทางออก หรือสร้างนวัตกรรมที่จะมาตอบโจทย์ หรือแก้ปัญหาในสังคมที่ตนเองใช้ชีวิตอยู่ได้
2. **ความใฝ่รู้และการมองการณ์ไกล** การรู้จักศึกษาค้นคว้าความรู้ในศาสตร์แขนงต่าง ๆ ติดตามความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของโลกและมองหาเป้าหมายที่ต้องการในอนาคต รวมถึงคาดการณ์ความเป็นไปได้ของวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้
3. **การเปิดใจกว้าง** การเตรียมพร้อมเปิดใจรับสิ่งใหม่ ๆ ที่ผ่านเข้ามาสู่ชีวิตในทุกวัน เพื่อการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้นตลอดเวลา จะทำให้มีข้อมูลหรือประสบการณ์ที่มากเพียงพอที่จะตัดสินใจแก้ไขปัญหาในขณะนั้นได้เป็นอย่างดี
4. **การหมั่นฝึกฝนและพัฒนาตนเอง** การสร้างความชำนาญให้กับตนเองที่มากพอ สามารถก้าวตามโลกบริบทของเทคโนโลยี และการแข่งขันที่เปลี่ยนไป
5. **การทำงานเป็นทีม** การทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยเรียนรู้และรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลาย การเปิดใจ การให้อภัย การขอโทษเมื่อทำผิดพลาด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้อื่น ความซื่อสัตย์และจริงใจต่อกัน จะทำให้ได้เรียนรู้ทักษะชีวิตที่จะส่งผลให้การเติบโตเพื่อเข้าสู่อาชีพในวันข้างหน้าเป็นไปอย่างราบรื่น และมีความพร้อมมากยิ่งขึ้น



อาชีพในยุคดิจิทัล

จากรายงาน The Jobs of the future ในปี พ.ศ. 2563 ของ World Economic Forum หรือสภาเศรษฐกิจโลก คาดการณ์ว่าในอนาคตอันใกล้ จะมีการแบ่งเส้นระหว่างงานของคน เครื่องจักร และปัญญาประดิษฐ์อย่างชัดเจน งานใดที่เครื่องจักรหรือปัญญาประดิษฐ์ทำแทนมนุษย์ได้ มนุษย์ก็ไม่จำเป็นต้องทำอีกต่อไป มีการคาดการณ์ว่าผู้คนจะตกงานหลายล้านตำแหน่งทั่วโลก แต่จะเกิดตำแหน่งงานใหม่ขึ้นอีกหลายล้านตำแหน่งเช่นกัน

ดังนั้นมนุษย์จะต้องปรับตัวให้มีทักษะใหม่ในการทำงาน โดยต้องมีการสร้างทักษะใหม่ที่เป็นจำเป็นในการทำงาน (reskilling) ให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร และการพัฒนาทักษะเดิมให้ดียิ่งขึ้น (upskilling) เพื่อรองรับการทำงานในอนาคต โดยกลุ่มงานที่มีความสำคัญมากขึ้น มีดังนี้

กลุ่มงาน	คำอธิบาย	ตัวอย่างตำแหน่งงาน
คลาวด์คอมพิวติง (cloud computing)	กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการประมวลผลการจัดเก็บข้อมูล และระบบออนไลน์ต่าง ๆ ซึ่งมีความสำคัญในการจัดการและดูแลโครงสร้างพื้นฐานด้านไอทีขององค์กรต่าง ๆ	Cloud Consultant, Cloud Engineer
การผลิตเนื้อหา (content production)	กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตสื่อต่าง ๆ โดยเฉพาะในโลกออนไลน์ที่มีข้อมูลมหาศาล	Social Media Assistant, Social Media Coordinator, Content Specialist, Content Producer, Content Writer, Creative Copywriter
ข้อมูลและปัญญาประดิษฐ์ (data and AI)	กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการข้อมูลดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งเป็นระบบประมวลผลที่มีการวิเคราะห์เชิงลึก และก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นการกระทำได้ โดยสามารถทำงานได้หลากหลาย ขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้รับ กลุ่มงานเหล่านี้มีหน้าที่คัดกรอง จัดการและดึงเฉพาะข้อมูลที่จะนำมาใช้ประโยชน์และสร้างคุณค่าต่อได้	Artificial Intelligence Specialist, Data Scientist, Data Engineer, Big Data Developer, Data Analyst, Analytics Specialist, Data Consultant, Insights Analyst, Business Intelligence Developer, Analytics Consultant
วิศวกรรม (engineering)	กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อการออกแบบและพัฒนาโครงสร้างเครื่องมือ ผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการผลิต	Frontend Engineer, Full Stack Engineer, Python Developer, Javascript Developer, Back-End Developer, Dot Net Software Developer, Development Specialist, Technology Analyst
การตลาด (marketing)	กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการตลาด ซึ่งควรมีทักษะดิจิทัล ติดตามกระแสเทคโนโลยี ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และสร้างสัมพันธ์กับกลุ่มลูกค้าทั้งในโลกออนไลน์และออฟไลน์ การทำเนื้อหาที่น่าสนใจและการสร้างฐานผู้ติดตามกลายเป็นทักษะที่สำคัญ	Growth Hacker, Growth Manager, Digital Marketing Specialist, Digital Specialist, Ecommerce Specialist, Commerce Manager, Digital Marketing Consultant, Digital Marketing Manager, Chief Marketing Officer

กลุ่มงาน	คำอธิบาย	ตัวอย่างตำแหน่งงาน
มนุษย์และวัฒนธรรม (people and culture)	กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรมนุษย์ บทบาทของฝ่ายบุคคลจะเปลี่ยนจากสายงานสนับสนุนมาเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทมากขึ้นหรือเป็นคู่ค้าขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร หากฝ่ายบุคคล (Human Resource: HR) มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะของธุรกิจหรือเป้าหมายขององค์กร และทำงานอย่างใกล้ชิดกับแผนกอื่น ก็จะสามารถจัดสรรบุคลากรตามความสามารถให้ตรงกับเป้าหมายขององค์กรได้ นอกจากนี้จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดึงดูดความสนใจเพื่อจูงใจให้บุคลากรที่มีความสามารถอยากร่วมงานด้วย	Information Technology Recruiter, Human Resources Partner, Talent Acquisition Specialist, Business Partner, Human Resources Business Partner
การพัฒนาผลิตภัณฑ์ (product development)	กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้า ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเป็นโอกาสสำคัญของธุรกิจที่จะต่อยอดพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ซึ่งจะต้องอาศัยทักษะความคล่องตัว คือความพร้อมที่จะปรับตัวและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ยึดติดกับเรื่องเดิม ๆ และเรียนรู้สิ่งใหม่ตลอดเวลาอย่างรวดเร็ว ตำแหน่งงานเหล่านี้ต้องใช้ทักษะการสื่อสารในทีมสูงมาก รวมถึงการโค้ช (coaching) และช่วยสนับสนุนคนในทีมให้สามารถทำงานได้	Product Owner, Quality Assurance Tester, Agile Coach, Software Quality Assurance Engineer, Quality Assurance Engineer, Digital Product Manager
การขาย (sales)	กลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับการขายสินค้า ซึ่งจะต้องปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าโดยตรง จึงจำเป็นต้องมีทักษะด้านจิตวิทยาในการเข้าใจผู้คน	Customer Success Specialist, Sales Development Representative, Commercial Sales Representative, Business Development Representative, Partnerships Specialist, Chief Commercial Officer, Head of Partnerships, Enterprise Account Executive, Business Development Specialist

การที่องค์กรลงทุนส่งเสริมการพัฒนาทักษะของพนักงาน จะเป็นการเพิ่มมูลค่าให้กับบุคลากรและองค์กรในระยะยาว โดยพนักงานในแต่ละตำแหน่งงานไม่จำเป็นต้องมีทักษะมาตั้งแต่ต้น แต่ต้องสามารถที่จะปรับตัวและพัฒนาได้ ดังนั้นทักษะที่จะทำให้มนุษย์มีความแตกต่างจากเครื่องจักร คือ ทักษะการปฏิสัมพันธ์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการจัดการ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการให้คำปรึกษา และทักษะการใช้เหตุผล