

โครงการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร (Digital Competency) ปีงบประมาณ 2567-2570

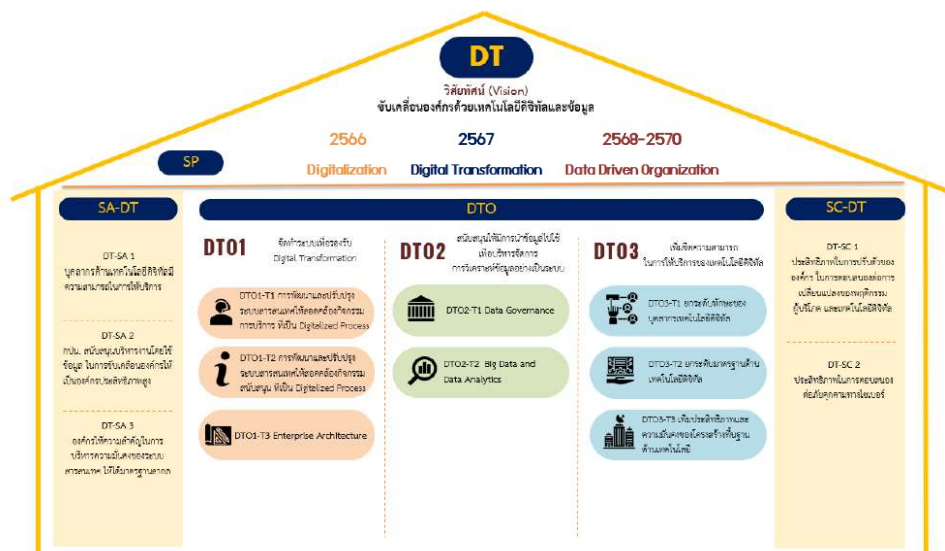
1. หลักการและเหตุผล

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัลในยุคปัจจุบัน (Digital Disruption) ส่งผลให้องค์กรมีความจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะ ความสามารถของบุคลากรเพื่อสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญรองรับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต กปน. ได้กำหนดให้การพัฒนาและยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร (Digital Competency) เป็นวาระสำคัญขององค์กร ตามแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการ ปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เพื่อสร้างความ พร้อมด้านบุคลากรให้มีศักยภาพและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กร สามารถรับมือกับ ความเปลี่ยนแปลง (Key Change) และสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) ได้อย่างเหมาะสม ภายใต้แผนแม่บทด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (DT) (พ.ศ.2566-2570) โดยมี จุดมุ่งหมายเพื่อให้ กปน. เป็นองค์กรที่มีการขับเคลื่อนไปด้วยเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน ภายในปีงบประมาณ 2570 ภายใต้วิสัยทัศน์ “ขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูล” (Data Driven Organization) โดยมีการกำหนด กรอบการดำเนินงาน ทิศทางยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ และโครงการที่จะไปสนับสนุนการ ดำเนินการข้างต้น ดังนี้ ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning: SP):

ระยะที่ 1 (ปี พ.ศ. 2566) : Digitalization

ระยะที่ 2 (ปี พ.ศ. 2567) : Digital Transformation

ระยะที่ 3 (ปี พ.ศ. 2568-2570) : Data Driven Organization



การพัฒนาพนักงานภายในโครงการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร (Digital Competency) จึงเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงาน ที่จะช่วยให้แผนการดำเนินงานด้านดิจิทัลสามารถดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแผนการปรับเปลี่ยนจากสถาปัตยกรรมองค์กรในปัจจุบันไปสู่สถาปัตยกรรมองค์กรในอนาคต (EA Transition Plan) และเกิดความยั่งยืนตามแผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ HCMO1-T2-P3 โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และ HCMO3-T1-P3 โครงการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินผลรัฐวิสาหกิจแบบใหม่ (SE-AM) และมีการเชื่อมโยงโครงการที่เกี่ยวข้อง ในแผนปฏิบัติการภายใต้แผนแม่บทด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (DT) พ.ศ.2566-2570 เข้ากับแผนแม่บทอื่น ๆ ของการประปานครหลวงร่วมด้วย

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว (Development Roadmap) ภายใต้โครงการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร (Digital Competency)
2. เพื่อทบทวนและยกระดับแนวทางการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต
3. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และทัศนคติ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม ต่อยอดองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
4. เพื่อเสริมสร้างความรู้แก่บุคลากรด้วยรูปแบบการอบรมที่หลากหลาย เพื่อให้ได้เข้าใจ และสามารถนำไปใช้งานได้จริง ในทางปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ทุกที่ทุกเวลา

3. รูปแบบการเรียนรู้

การเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning) โดยใช้เครื่องมือในการส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาหลากหลายรูปแบบให้เหมาะกับเนื้อหาการเรียนรู้ อาทิ การฝึกอบรมในชั้นเรียนกับวิทยากร การฝึกปฏิบัติ การอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น การทำกิจกรรมกลุ่ม การระดมสมอง การมอบหมายงาน หลักสูตรการเรียนรู้ออนไลน์ (E-learning) การเรียนรู้ผ่านห้องเรียนเสมือนจริงกับวิทยากร (Virtual Training) การเรียนรู้กับวิทยากรผ่าน Live Class เป็นต้น เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการพัฒนาอย่างสูงสุด จึงจำเป็นต้องมีการใช้เครื่องมือในการพัฒนาหลากหลายรูปแบบร่วมกัน

4. แนวคิดในการออกแบบหลักสูตร

การรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กร อาทิเช่น ผลการทบทวนแผนวิสาหกิจการประปานครหลวง ฉบับที่ 6 ผลการทบทวนแผนงานที่เกี่ยวข้อง ผลการประเมินการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผลการประเมินการดำเนินงานในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น และนำข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องจากภายนอกองค์กรเข้ามา ประกอบการ

วิเคราะห์เพิ่มเติม เพื่อให้เป็นปัจจัยนำเข้าในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ด้วย รวมถึงการจัดตั้งโครงการที่มีวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของแผนวิสาหกิจการประปานครหลวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566-2570) แผนแม่บทด้านทุนมนุษย์ HCMO1-T2-P3 โครงการยกระดับขีดความสามารถบุคลากรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และ HCMO3-T1-P3 โครงการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลกับการพัฒนาระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร สอดคล้องตามเกณฑ์การประเมินรัฐวิสาหกิจแบบใหม่ (SE-AM) ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ อีกทั้ง มีการเชื่อมโยงกับแผนวิสาหกิจและแผนแม่บทอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (SP) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ (SC) เพื่อบูรณาการในการดำเนินงานของทั้งแผนวิสาหกิจ และแผนแม่บทให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายในการเป็นองค์กรที่มีการขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. 2567 เป็นระยะที่ 2 ของแผนแม่บทฯ ได้กำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (SP) คือ “Digital Transformation” และระยะที่ 3 ปี พ.ศ. 2568 - 2570 คือ “Data Driven Organization” เพื่อยกระดับการบูรณาการระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพิ่มบริการด้าน Digital Transformation เพิ่มประสิทธิภาพของโครงสร้างพื้นฐาน ความปลอดภัย และระบบที่มีความจำเป็น ทำให้มีความพร้อมในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล สำหรับยกระดับขีดความสามารถในการให้บริการดิจิทัลโดยสมบูรณ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด จึงได้วิเคราะห์และออกแบบกรอบแนวทางการพัฒนาภายใต้ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (SP) และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) และประเด็นในการพัฒนา ดังนี้

กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรภายใต้ โครงการพัฒนาและยกระดับสมรรถนะ ด้านดิจิทัลของบุคลากร (Digital Competency) ปีงบประมาณ 2567-2570		
SP ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2567) “Digital Transformation” SP ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2568 - 2570) “Data Driven Organization”		
DTO1 จัดทำระบบเพื่อรองรับ Digital Transformation	DTO2 สนับสนุนให้มีการนำข้อมูลไปใช้เพื่อบริหารจัดการการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ	DTO3 เพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการของเทคโนโลยีดิจิทัล
ประเด็นในการพัฒนา : - การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการพัฒนาระบบสารสนเทศที่สอดคล้องกับกิจกรรมการบริการและกิจกรรมสนับสนุนที่เป็น Digitalized Process สำหรับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง - การพัฒนาความรู้สำหรับการจัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (EA)	ประเด็นในการพัฒนา : - การพัฒนาความรู้ด้านธรรมาภิบาลข้อมูล (Data Governance) ให้กับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง - การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และ Big Data ให้กับพนักงานในแต่ละสายงาน และผู้เกี่ยวข้อง	ประเด็นในการพัฒนา : - การพัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรเทคโนโลยีดิจิทัล - การพัฒนาความรู้และทักษะด้านการเพิ่มประสิทธิภาพ และความมั่นคงของโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล - ส่งพนักงานกลุ่มที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมมาตรฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลระดับสูงในสถาบันภายนอก

5. โครงสร้างหลักสูตร

ตามแนวทางการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กร โดยกำหนดการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ แผนวิสาหกิจการประปานครหลวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2566-2570) แผนแม่บทด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (DT) ปี 2566 - 2570 รายงานผลการดำเนินการของวิสาหกิจ (Core Business Enablers) ข้อมูลความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า และบุคลากร นโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงแนวโน้มของเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน ซึ่งมุ่งเน้น พัฒนาสมรรถนะ และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของสถาปัตยกรรมองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูล จัดทำขึ้นเพื่อ เป็นแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว ระยะเวลา 4 ปี (ปีงบประมาณ 2567 - 2570) ตามวัตถุประสงค์ (DTO) ดังนี้

กลยุทธ์	รายชื่อหลักสูตร/ หัวข้อ	ปีที่พัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน	รูปแบบ	หน่วยงาน
DTO1 : จัดทำระบบเพื่อ รองรับ Digital Transformation	1. การดูแลบริหารจัดการ บำรุงรักษา ระบบ WLMA PRO	2567	ผู้ดูแลระบบฯ ด้านเทคนิค (IT Admin), ผู้ดูแลระบบฯ ระดับหน่วยงาน (Super Admin), ผู้ใช้งานทั่วไป (User)	50	On the Job Training	บริษัทตามสัญญาจ้าง
	การใช้งานระบบ MWA on Mobile เวอร์ชันที่ 3	2568	ผู้ใช้งานทั่วไป (User)	40	Classroom Training + Workshop	บริษัทตามสัญญาจ้าง
	การใช้งานระบบสนับสนุนงานภาคสนาม สำหรับงานธุรกิจเสริมหลังมาตร	2568	ผู้ใช้งานทั่วไป (User)	40	Classroom Training + Workshop	บริษัทตามสัญญาจ้าง
	การดูแลบริหารจัดการ บำรุงรักษา ระบบบริหารจัดการผลการดำเนินงานขององค์กร (MWA Enterprise Performance Management)	2568	ผู้ดูแลระบบฯ ด้านเทคนิค (IT Admin), ผู้ดูแลระบบฯ ระดับหน่วยงาน (Super Admin), ผู้ใช้งานทั่วไป (User)	50	On the Job Training	บริษัทตามสัญญาจ้าง
	การใช้งานระบบวิเคราะห์และพยากรณ์ในกระบวนการตรวจสอบภายใน (Intelligent Internal Audit)	2568	สำหรับผู้ใช้งานทั่วไป (User)	15	Classroom Training	บริษัทตามสัญญาจ้าง
	การดูแลบริหารจัดการ บำรุงรักษา ระบบ AquaDAT II	2568	ผู้ดูแลระบบฯ ด้านเทคนิค (IT Admin), ผู้ดูแลระบบฯ ระดับหน่วยงาน (Super Admin), ผู้ใช้งานทั่วไป (User)	50	On the Job Training	บริษัทตามสัญญาจ้าง
	การใช้งานระบบสารสนเทศลูกค้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ (CIS)	2569	สำหรับผู้ใช้งานทั่วไป (User)	40	Classroom Training + Workshop	บริษัทตามสัญญาจ้าง

กลยุทธ์	รายชื่อหลักสูตร/ หัวข้อ	ปีที่พัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน	รูปแบบ	หน่วยงาน
	การดูแลบริหารจัดการ บำรุงรักษา ระบบสารสนเทศคุณภาพน้ำ	2569	ผู้ดูแลระบบฯ ด้านเทคนิค (IT Admin), ผู้ดูแลระบบฯ ระดับหน่วยงาน (Super Admin), ผู้ใช้งานทั่วไป (User)	50	On the Job Training	บริษัทตามสัญญาจ้าง
	การใช้งานระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการฐานความรู้ (KM Portal v.2) และนวัตกรรมองค์กร	2569	สำหรับผู้ใช้งานทั่วไป (User)	40	Classroom Training	บริษัทตามสัญญาจ้าง
	การดูแลบริหารจัดการ บำรุงรักษา ระบบสารสนเทศ One HRIS	2569	ผู้ดูแลระบบฯ ด้านเทคนิค (IT Admin), ผู้ดูแลระบบฯ ระดับหน่วยงาน (Super Admin), ผู้ใช้งานทั่วไป (User)	50	On the Job Training	บริษัทตามสัญญาจ้าง
DTO2 : สนับสนุนให้มีการนำข้อมูลไปใช้เพื่อบริหารจัดการการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ	1. บทบาทและหน้าที่ในการกำกับดูแลและบริหารจัดการข้อมูลองค์กร (Data Governance) สำหรับ Data Stewart และ DG Council - การทบทวนการกำกับดูแลและบริหารจัดการข้อมูลองค์กร (Data Governance) - แนวทางการพัฒนาการกำกับดูแลและบริหารจัดการข้อมูลองค์กร (Data Governance) - การยกระดับการกำกับดูแลและบริหารจัดการข้อมูลองค์กร (Data Governance)	2567 ถึง 2570	- Data Stewart - สมาชิก DG Council และผู้เกี่ยวข้อง - ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	200	Classroom Training + Workshop	ฝพบ. / บริษัทตามสัญญาจ้าง
	2. ความรู้เบื้องต้น และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Data) - การทบทวนคุณภาพของข้อมูลและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Data) - การทบทวนคุณภาพของข้อมูลและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Data) - แนวทางการพัฒนาคุณภาพข้อมูลสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ในการเปิดเผยข้อมูลเปิดภาครัฐ (Open Data)	2568 ถึง 2570	- Data Stewart - สมาชิก DG Council และผู้เกี่ยวข้อง - ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	200	Classroom Training /E-Learning	ฝพบ. / บริษัทตามสัญญาจ้าง
	3. การใช้งาน Power BI พื้นฐาน สำหรับสร้าง Dashboard ในหน่วยงาน	2567 ถึง 2570	- พนักงานระดับ 2 - 7	30	Classroom Training + Workshop	ฝพบ.
	4. Basic Data Science for All	2567 ถึง 2570	- พนักงานระดับ 2 - 7	30	Classroom Training + Workshop	ฝพบ.

กลยุทธ์	รายชื่อหลักสูตร/ หัวข้อ	ปีที่พัฒนา	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน	รูปแบบ	หน่วยงาน
	5. Data Analytics Bootcamp	2567 ถึง 2570	- พนักงานระดับ 2-7 ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด	30	- Blended Learning	ฝพบ.
DTO3 : เพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการของเทคโนโลยีดิจิทัล	1. มาตรฐานงานบริการด้าน IT กับมาตรฐาน ISO 20000	ปี 2568	- ผู้บริหารและพนักงาน ฝพท., ฝคท., ฝยท. และคณะทำงานที่เกี่ยวข้อง	60	Classroom Training + Workshop / E-Learning	ฝพบ.
	2. การเพิ่มประสิทธิภาพด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ (Cyber Security) สำหรับผู้ดูแลระบบ	ปี 2568	- ผู้บริหารและพนักงาน ฝคท. และผู้เกี่ยวข้อง	30	Classroom Training + Workshop / E-Learning	ฝพบ.
	3. การตระหนักรู้เพื่อมิให้เกิดการละเมิด พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และกฎหมายไซเบอร์	2567 ถึง 2570	- ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	รุ่นละ 200	Virtual Classroom / E-Learning	ฝพบ.
	4. Cyber Security Awareness การตระหนักรู้ถึงภัยด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์	2567 ถึง 2570	- ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ	รุ่นละ 200	Virtual Classroom / E-Learning	ฝพบ.

6. คุณสมบัติของผู้เข้ารับการอบรม

1) พนักงานทุกระดับ

- ระดับผู้บริหาร
- พนักงานสายงานเทคโนโลยีดิจิทัล
- บุคลากรที่ผ่านการอบรมด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Engineer, Data Scientist, Business Analyst)
- บุคลากรทั่วไป

2) เป็นผู้ที่สามารถเข้ารับการอบรมได้ตลอดระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด

7. เกณฑ์การประเมินผลการฝึกอบรม

ระดับประเมินผล	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
ระดับ 1 (Reaction (การตอบสนอง))	ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมในภาพรวม 1. คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจในภาพรวมของหลักสูตร 2. คะแนน Net Promoter Score (NPS)	1. 4.00 ขึ้นไป 2. ร้อยละ 50 ขึ้นไป
ระดับ 2 (Learning (การเรียนรู้))	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นภายหลังการฝึกอบรม	ร้อยละ 80 ขึ้นไป
ระดับ 3 (Behavior (พฤติกรรม))	ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมที่มีการนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานภายหลังเข้ารับการอบรม	ร้อยละ 80 ขึ้นไป
ระดับ 4 (Results (ผลลัพธ์))	ผลลัพธ์ของชิ้นงาน/โครงการที่จัดทำขึ้นโดยนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาประยุกต์ใช้ และบันทึกลงในระบบ KM Portal	จำนวนผลงานที่หน่วยงานกำหนด
ระดับ 5 (ROI in Employee Development : ความคุ้มค่าในการ พัฒนาบุคลากร)	การวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนาบุคลากร	ผลการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนาบุคลากรเป็นบวก (+)

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน
- 2) ยกระดับและพัฒนาความรู้ความสามารถ และศักยภาพการวิเคราะห์ข้อมูลของบุคลากร
- 3) สร้างความพร้อมด้านบุคลากรให้มีศักยภาพและทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่จำเป็นให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กร สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลง และสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการขับเคลื่อนองค์กรด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูล