แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร
ของกระทรวงกลาโหม
พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐

แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร
ของกระทรวงกลาโหม
พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. นโยบาย แผนงานที่เกี่ยวข้อง ๑
- ๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ๑
- ๒.๒ นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ๒
- ๒.๓ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ๒
- ๒.๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ๓

๓. การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ๖

๔. การดำเนินการเพื่อสนับสนุน ไทยแลนด์ ๔.๐ ของกระทรวงกลาโหม ๗

๕. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ๘
- ๕.๑ วัตถุประสงค์ ๘
- ๕.๒ เป้าหมายและตัวชี้วัด ๙
- ๕.๓ หลักการ ๑๐
- ๕.๔ บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของบุคลากรกระทรวงกลาโหม ๑๑
- ๕.๕ ทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ๑๙
- ๕.๖ แนวทางพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมให้มีทักษะด้านดิจิทัล ๒๐
- ๕.๗ แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ๒๑

แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากร
ของกระทรวงกลาโหม
พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล ๑

๒. นโยบาย แผนงานที่เกี่ยวข้อง ๑
- ๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ๑
- ๒.๒ นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ๒
- ๒.๓ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ๒
- ๒.๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ๓

๓. การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ๖

๔. การดำเนินการเพื่อสนับสนุน ไทยแลนด์ ๔.๐ ของกระทรวงกลาโหม ๗

๕. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ๘
- ๕.๑ วัตถุประสงค์ ๘
- ๕.๒ เป้าหมายและตัวชี้วัด ๙
- ๕.๓ หลักการ ๑๐
- ๕.๔ บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของบุคลากรกระทรวงกลาโหม ๑๑
- ๕.๕ ทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ๑๙
- ๕.๖ แนวทางพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมให้มีทักษะด้านดิจิทัล ๒๐
- ๕.๗ แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ๒๑

แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม
พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐

๑. หลักการและเหตุผล

ทิศทางการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในระยะยาว ตามนัยของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ : โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ได้มีการกล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้นวัตกรรม การปฏิรูปกระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้า และการบริการ การปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยมีการเตรียมความพร้อมหลายประการ อาทิ การสร้างโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัย มีขนาดเพียงพอ และมีค่าบริการไม่สูงกว่าประเทศอื่นในภูมิภาค การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิต และการเข้าถึงบริการสาธารณะของประชาชนทุกคน ทุกกลุ่ม ทุกท้องถิ่นอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม การสร้างผู้ประกอบการและธุรกิจดิจิทัลให้เป็นกำลังสำคัญในการสร้างผลิตภาพของประเทศ การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศ การสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใช้และผู้ทำงานในระบบเศรษฐกิจดิจิทัล การพัฒนากำลังคน การวิจัย และพัฒนา นวัตกรรม รวมทั้งระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการสร้างความพร้อมด้านไอซีทีโดยรวมของประเทศเพื่อยกอันดับขีดความสามารถในการแข่งขันระหว่างประเทศ

๒. นโยบาย แผนงานที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๘๐ เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ ๒๐ ปี ประกาศใช้ เมื่อ ๘ ต.ค.๖๑ ซึ่งสรุปสาระสำคัญโดยสังเขปได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

เป้าหมายการพัฒนาในภาพรวม “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
(๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ทั้งนี้ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มีความเชื่อมโยงกับแผนระดับต่างๆ ของ กห. โดยแผนระดับที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง เชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๒ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง และเชื่อมโยงกับแผนระดับที่ ๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาศักยภาพของประเทศด้านความมั่นคง กระทรวงกลาโหม (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ซึ่งจะมีความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการ (เฉพาะเรื่อง) ในส่วนที่เกียวข้องกับการดำเนินงานด้านดิจิทัล คือ แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลของ กห. ทีจะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนระดับต่างๆ ดังกล่าวต่อไป

๒.๒ นโยบายไทยแลนด์ ๔.๐

ไทยแลนด์ ๔.๐ หรือประเทศไทย ๔.๐ หมายถึง การปฏิรูปโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เน้นการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนา โดยมีเป้าหมายเพื่อก้าวไปสู่การเป็น “ประเทศที่มีรายได้สูง” ซึ่งการขับเคลื่อนสู่ไทยแลนด์ ๔.๐ เริ่มต้นจากการเตรียมคนไทยสู่ศตวรรษที่ ๒๑ การสร้างวิสาหกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม การพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรมและภาคบริการเป้าหมาย การเสริมสร้างความเข้มแข็ง การเชื่อมประเทศไทยสู่ประชาคมโลก บนโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญในทุกด้าน

ทั้งนี้ การดำเนินการปฏิรูปเพื่อรองรับนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ ต้องมีการปฏิรูประบบราชการ โดยมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารภาครัฐ การพัฒนาและการสร้างสรรค์นวัตกรรมในรูปแบบใหม่ การปฏิรูปกฎหมาย และการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

๒.๓ แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาของหน่วยงานภาครัฐ ในระยะ ๕ ปี เพื่อยกระดับสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ยกระดับภาครัฐไทยสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน มีการทำงานแบบอัจฉริยะ ให้บริการโดยมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง”

เป้าหมายการพัฒนา ประกอบด้วย

(๑) ยกระดับตัวชี้วัดสากลที่เกี่ยวข้องกับรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

(๒) บริการภาครัฐตอบสนองประชาชน ผู้ประกอบการทุกภาคส่วนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว แม่นยำ โดยไม่ต้องใช้สำเนาเอกสาร

(๓) ประชาชนเข้าถึงข้อมูลภาครัฐได้สะดวก และเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความโปร่งใส และการมีส่วนร่วมของประชาชน

(๔) มีโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลภาครัฐ การจัดเก็บและบริหารฐานข้อมูลที่บูรณาการไม่ซ้ำซ้อน สามารถรองรับการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงาน และให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคธุรกิจ

(๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การยกระดับความมั่นคงและเพิ่มความปลอดภัยของประชาชน

(๔) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การยกระดับประสิทธิภาพภาครัฐ

(๕) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบูรณาการและยกระดับโครงสร้างพื้นฐานรัฐบาลดิจิทัล

๒.๔ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม

การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันและเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นประเด็นนโยบายที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้นำมากำหนดเป็นหนึ่งในหกยุทธศาสตร์ของการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม ระยะ ๒๐ ปีซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๕๙ ภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ “ดิจิทัลไทยแลนด์” หรือประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๖ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลประสิทธิภาพสูงให้ครอบคลุมทั่วประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างสังคมคุณภาพที่ทั่วถึงเท่าเทียมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และยุทธศาสตร์ที่ ๖ สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

๒.๔.๑ ความหมาย

“การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” ได้มีการให้คำนิยามไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๔ ของแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมว่าหมายความถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานภาครัฐทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างมีแบบแผนและเป็นระบบ สร้างบริการของรัฐที่มีธรรมาภิบาลที่ประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา สามารถหลอมรวมการทำงานภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว มีการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐที่ไม่กระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลและความมั่นคงของชาติ ผ่านการจัดเก็บ รวบรวม และแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างมีมาตรฐาน และในท้ายที่สุดภาครัฐจะเปลี่ยนเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างบริการสาธารณะโดยเอกชนและประชาชนเรียกว่า บริการร่วมกันตามหลักการออกแบบที่เป็นสากล (Universal Design) ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจการปกครอง และเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างสมบูรณ์

จากความหมายของการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลดังกล่าว สามารถสรุปคุณลักษณะของรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทยได้ ๔ ประการ ได้แก่

๑) E-government หรือ Electronic Government หมายถึง รัฐบาลซึ่งนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะ เพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ

๒) Connected Government หมายถึง E-government ที่ถูกพัฒนาถึงขั้นที่ทำให้หน่วยงานภาครัฐอย่างน้อยที่สุด ๒ หน่วยงาน สามารถเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงานโดยไม่ยึดติดกับขอบเขตของหน้าที่ความรับผิดชอบตามพันธกิจของหน่วยงาน แต่คำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นที่ตั้ง และมีเป้าหมายในการส่งมอบบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน รูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ด้านดิจิทัลระหว่างหน่วยงาน (Digital Interacation) มีหลายรูปแบบ อาทิ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างประชาชนกับรัฐบาล (C2G) ระหว่างรัฐบาลกับหน่วยงานภาครัฐ (G2G) ระหว่างภาครัฐกับประชาชน (G2C) และระหว่างภาครัฐกับภาคธุรกิจ (G2B)

๓) Open Government หมายถึง รัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบกระบวนการ วิธีการดำเนินงาน รวมถึงเอกสารและข้อมูลต่าง ๆ ของภาครัฐ ซึ่งจะช่วยสนับสนุน การสร้างสังคมประชาธิปไตย สร้างความโปร่งใสและความเชื่อมั่นและศรัทธาในหมู่ประชาชน

๔) Smart Government หมายถึง รัฐบาลที่มีการนำเทคโนโลยีอัจฉริยะมาปรับใช้กับการดำเนินงานและการให้บริการต่าง ๆ ของรัฐบาล

๒.๔.๒ ทิศทางและแนวทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

ในการพัฒนาภาครัฐของไทยให้ไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลให้มีคุณลักษณะตามข้อ ๒.๑ นั้น คณะรัฐมนตรีได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๗๙) ตามที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้นำเสนอ โดยในแผนดังกล่าว ได้มีการกล่าวถึงภูมิทัศน์ของการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์และเป้าหมายการพัฒนารัฐบาล เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพื่อไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนไว้ ๔ ระยะ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงทิศทางของการพัฒนาที่ชัดเจน ดังนี้

ระยะการพัฒนา ด้านการพัฒนา	ระยะที่ ๑ Digital Foundation (๑ ปี ๖ เดือน)	ระยะที่ ๒ Digital Thailand I: Inclusion (๕ ปี)	ระยะที่ ๓ Digital Thailand II: Full Transformation (๑๐ ปี)	ระยะที่ ๔ Global Digital Leadership (๑๐ - ๒๐ ปี)
ภูมิทัศน์ดิจิทัลของไทยในระยะ ๒๐ ปี	ประเทศไทยลงทุนและสร้างรากฐานในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล	ทุกภาคส่วนของประเทศไทยมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลตามแนวทางประชารัฐ	ประเทศไทยก้าวสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ที่ขับเคลื่อนและใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างเต็มศักยภาพ	ประเทศไทยอยู่ในกลุ่มประเทศที่พัฒนาแล้วสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจและคุณค่าทางสังคมอย่างยั่งยืน
รัฐบาล	หน่วยงานรัฐมีการทำงานที่เชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงาน	การทำงานระหว่างภาครัฐจะเชื่อมโยงและบูรณาการเหมือนเป็นองค์กรเดียว	รัฐจัดให้มีบริการที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชน เปิดเผยข้อมูลและให้ประชาชนมีส่วนร่วม	เป็นผู้นำในภูมิภาคด้านรัฐบาลดิจิทัล ทั้งทางการบริหารจัดการรัฐและบริการประชาชน
เศรษฐกิจ	การทำธุรกรรมผ่านระบบดิจิทัล คล่องตัวและติดอาวุธดิจิทัลให้ SMEs วิสาหกิจชุมชน เกษตรกรให้มาอยู่บนระบบออนไลน์ พร้อมทั้งวางรากฐานให้เกิดการลงทุนในคลัสเตอร์ดิจิทัล	ภาคเกษตร การผลิตและบริการ เปลี่ยนมาทำธุรกิจด้วยดิจิทัลและข้อมูล ตลอดจนดิจิทัล digital Technology Startup และคลัสเตอร์ดิจิทัลเริ่มมีบทบาท ในระบบเศรษฐกิจไทย	ภาคเกษตร การผลิตและบริการแข่งขันได้ด้วยนวัตกรรมดิจิทัลและเชื่อมโยงไทยสู่การค้าในระดับภูมิภาคและระดับโลก	กิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกกิจกรรมเชื่อมต่อภายในและระหว่างประเทศด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล นำประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง
สังคม	ประชาชนทุกกลุ่มเข้าถึงอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงและบริการพื้นฐานของรัฐอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม	ประชาชนเชื่อมั่นในการใช้ดิจิทัล และเข้าถึงบริการการศึกษา สุขภาพ ข้อมูล และการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านดิจิทัล	ประชาชนใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี/ข้อมูลทุกกิจกรรมในชีวิตประจำวัน	เป็นประเทศที่ไม่มีความเหลื่อมล้ำด้านดิจิทัล ตลอดจนชุมชนใช้ดิจิทัลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตนเอง

สำหรับแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลนั้น แผนพัฒนาดิจิทัลฯ ฉบับดังกล่าวได้กล่าวถึงการดำเนินงานทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนองค์กรและการพัฒนา “กำลังคน” ให้มีความพร้อมไว้ใน ๒ ยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกัน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล กำหนดแผนงานหลักไว้ ๔ เรื่อง ได้แก่ (๑) จัดให้มีการบริการอัจฉริยะ (Smart Service) ที่ขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ (Citizen Driven) (๒) ปรับเปลี่ยนการทำงานภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ให้มีประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาล (๓) สนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ (Open data) และให้ประชาชนมีส่วนร่วมกับกระบวนการทำงานของรัฐ เพื่อนำไปสู่การเป็นดิจิทัลไทยแลนด์ และ (๔) พัฒนาแพลตฟอร์มบริการพื้นฐานภาครัฐ เพื่อรองรับการพัฒนาแอปพลิเคชันหรือบริการรูปแบบใหม่ที่เป็นบริการพื้นฐานของทุกหน่วยงานภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล กำหนดแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคน ๓ กลุ่ม ได้แก่ (๑) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากรในตลาดแรงงานรวมถึงบุคลากรภาครัฐ ให้มีความสามารถสร้างสรรค์และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในการประกอบอาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างคุณค่าสินค้าและบริการได้เท่าทันความต้องการของผู้รับประโยชน์ (๒) การพัฒนาทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ที่รองรับเทคโนโลยีใหม่ในอนาคต ให้กับบุคลากรในสายวิชาชีพด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ (๓) การพัฒนาผู้บริหารระดับสูงของรัฐให้มีความเข้าใจและสามารถวางแผนยุทธศาสตร์ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจขององค์กรที่สอดคล้องกับสถาปัตยกรรมองค์กรของหน่วยงาน ตลอดจนสามารถสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กรและเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงานของรัฐ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะ

๓. การพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของไทยให้มีความรอบรู้ มีการตัดสินใจแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล มีความพอประมาณ เท่าทันการเปลี่ยนแปลง และมีคุณธรรม โดยมีกรอบแนวคิดการพัฒนาข้าราชการเพื่อสนับสนุนการพัฒนาไปสู่ประเทศไทย ๔.๐ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ ๕ ประการ ดังนี้

๓.๑ การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการพัฒนาประเทศมาสู่การพัฒนาระดับบุคคลและการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ โดยการนำ “จุดเน้นการพัฒนาภาครัฐ” มากำหนดเป็น “คุณลักษณะของข้าราชการสำหรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ” และกลุ่มของความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะที่ควรได้รับการพัฒนาสำหรับข้าราชการกลุ่มต่าง ๆ

๓.๒ การพัฒนาข้าราชการเพื่อสนับสนุนการดำเนินบทบาทการเป็นผู้นำ (Leadership Role) และบทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ ของข้าราชการ ๔ กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารส่วนราชการ ผู้อำนวยการสำนัก/กอง หัวหน้างาน/โครงการ และผู้ปฏิบัติงานกลุ่มอื่น ๆ

๓.๓ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการคิดและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต รวมถึงการปลูกฝังทัศนคติที่ดีงามให้แก่บุคคล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของชาติและประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๓.๔ การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลายไม่จำกัดเฉพาะการฝึกอบรม การเรียนรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริง และการเรียนรู้ที่มีการกำกับติดตามเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ที่ชัดเจนต่อเนื่อง และเป็นระบบ

๓.๕ การพัฒนาระบบและเครื่องมือเพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการสร้างกลไกที่จะพัฒนาข้าราชการให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิตแบบยั่งยืน อาทิ การสร้างบรรยากาศและชุมชนการเรียนรู้ (Learning Environment and Learning Community) การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้ (Incentives) การนำผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (Stakeholders) และเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการพัฒนา รวมถึงการเชื่อมโยงกลไกการพัฒนากับกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคลระบบต่าง ๆ อาทิ การวางแผนและการเตรียมกำลังคนเพื่ออนาคต การสรรหา การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานเพื่อพัฒนาข้าราชการตามแนวคิดดังกล่าวมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม จึงได้กำหนด “จุดเน้นการพัฒนาภาครัฐ” ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Learning and Development) เป็นกลไกการขับเคลื่อนการพัฒนา ในระยะ ๔ – ๕ ปีข้างหน้า (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) จำนวน ๔ เรื่อง ได้แก่

(๑) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)

(๒) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้อง เชื่อมโยง เป็นบูรณาการ และการสร้างจิตสำนึก ความรับผิดชอบ (Creating Alignment and Accountability)

(๓) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ (Driving Innovation)

(๔) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ (Creating Partnership and Relationship)

๔. การดำเนินการเพื่อสนับสนุน ไทยแลนด์ ๔.๐ ของกระทรวงกลาโหม

กระทรวงกลาโหม ได้มีการออกคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ ๓๘๐/๖๐ ลง ๒๑ ส.ค.๖๐ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระทรวงกลาโหมขึ้น เพื่อให้การดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของกระทรวงกลาโหมทั้งในด้านการควบคุมบังคับบัญชา และด้านการบริหารราชการทั่วไป เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบูรณาการ บังเกิดเอกภาพ มีมาตรฐาน สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกัน และประหยัดงบประมาณของทางราชการ หลังจากนั้นได้มีการออกคำสั่งคณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ ๑๒๔/๖๑ ลง ๑๙ พ.ย.๖๑ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานการขับเคลื่อนนโยบายด้านดิจิทัล เพื่อสนับสนุน “ไทยแลนด์ ๔.๐” ของกระทรวงกลาโหม เพื่อให้การขับเคลื่อนด้านดิจิทัลของกระทรวงกลาโหม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีเอกภาพในการดำเนินงาน สนับสนุนภารกิจในภาพรวมของกระทรวงกลาโหม ให้สามารถดำเนินการตามนโยบาย “ไทยแลนด์ ๔.๐” อย่างเป็นรูปธรรม และมีความสอดคล้องตามแผนพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ทั้งนี้ ได้มีการออกคำสั่งคณะทำงานการขับเคลื่อนด้านดิจิทัลของกระทรวงกลาโหม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีเอกภาพในการดำเนินงาน สามารถสนับสนุนภารกิจในภาพรวมของกระทรวงกลาโหมตามนโยบาย “ไทยแลนด์ ๔.๐” ได้อย่างเป็นรูปธรรม และสอดคล้องตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งแผนพัฒนารัฐบาลด้านดิจิทัลของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น ๔ คณะ ได้แก่ ๑) คณะทำงานขับเคลื่อนนโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล

๒) คณะทำงานขับเคลื่อนนโยบายด้านไซเบอร์และระบบสารสนเทศ ๓) คณะทำงานขับเคลื่อนนโยบายด้านกิจการอวกาศ และ ๔) คณะทำงานขับเคลื่อนนโยบายด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลภาครัฐ

คณะทำงานขับเคลื่อนนโยบายด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลภาครัฐ ได้นำแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมของกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

วิสัยทัศน์ ด้านการพัฒนาบุคลากรกระทรวงกลาโหม ว่า “กำลังพลของกระทรวงกลาโหม มีสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพบนพื้นฐาน อุดมการณ์ทหาร คุณธรรม จริยธรรม และสามารถปรับตัวเข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง”

วัตถุประสงค์ของแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔ มีดังนี้

๔.๑ เพื่อให้การพัฒนากำลังพลของกระทรวงกลาโหม มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับบริบทการพัฒนากระทรวงกลาโหม โดยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากำลังพลอย่างเป็นระบบ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔.๒ เพื่อพัฒนากำลังพลให้มีสมรรถนะ ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง

๔.๓ เพื่อให้กำลังพลสามารถพัฒนาตัวเองและรองรับการปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลงตามเทคโนโลยีในอนาคต

๔.๔ เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือ สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงกลาโหม นำไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย ๓ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างสมรรถนะกำลังพลให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และอุดมการณ์ทหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างสมรรถนะกำลังพลของกระทรวงกลาโหมในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อม

๕. แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม

เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล จึงได้กำหนด “แผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม” ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ในระยะ ๘ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๗๐ ดังนี้

๕.๑ วัตถุประสงค์

๕.๑.๑. เพื่อให้กระทรวงกลาโหมมีบุคลากรที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนหน่วยงานเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

๕.๑.๒. บุคลากรกระทรวงกลาโหมสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๕.๒ เป้าหมายและตัวชี้วัด

ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ มีบุคลากรด้านดิจิทัลที่มีทักษะที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนสนับสนุนรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

๕.๒.๑ ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ได้แก่ ปล.กห. ผบ.ทสส. ผบ.เหล่าทัพ รอง ปล.กห. รอง ผบ.ทสส. รอง ผบ.เหล่าทัพ เสธ.ทหาร เสธ.เหล่าทัพ รอง เสธ.ทหาร ผช.ผบ.เหล่าทัพและ ปธ.คปษ.เหล่าทัพ และ จร.ทั่วไป

- **เป้าหมาย** เป็นผู้นำด้านดิจิทัล ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางของหน่วยงาน รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรกลาโหม ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ และสร้างสรรค์นวัตกรรมของหน่วยงาน

- **ตัวชี้วัด** สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางที่เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารกระบวนการดำเนินงานของหน่วยได้

๕.๒.๒ ผู้อำนวยการ (Management) ได้แก่ ผบ.หน่วยขึ้นตรง สป., บก.ทท., ทบ., ทร., ทอ. ถึง ผอ.กองงาน

- **เป้าหมาย** เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล ที่สามารถสื่อสารนโยบายมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแล ให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบ การดำเนินงานให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน อย่างเป็นระบบ

- **ตัวชี้วัด** สามารถกำหนดแนวทาง วางแผน กำกับติดตามการดำเนินการในการปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการทำงานของหน่วยโดยนำเทคโลโลยีดิจิทัลมาใช้

๕.๒.๓ ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ ครูและอาจารย์

- **เป้าหมาย** เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย ที่สามารถคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์และใช้ข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานมาตรฐาน แนวทาง รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงานด้วยกันเอง อย่างเป็นระบบ

- **ตัวชี้วัด** สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนในการตัดสินใจกำหนดนโยบายและคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ได้

๕.๒.๔ ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ได้แก่ รอง ผอ.กอง ถึง หน.แผนก

- **เป้าหมาย** เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัล ที่สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้างความเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล

- **ตัวชี้วัด** สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการกับผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๒.๕ ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วย

- **เป้าหมาย** เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีของหน่วยงาน ที่สามารถบริหารโครงการ หรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองตอบต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานด้วยกันเอง และระหว่างหน่วยงานกับประชาชน อย่างเป็นระบบ

- **ตัวชี้วัด** สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างรูปแบบเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนการดำเนินการของหน่วยให้มีความรวดเร็วและลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน

๕.๒.๖ ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) ได้แก่ เจ้าหน้าที่ด้านอื่นๆ

- **เป้าหมาย** เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

- **ตัวชี้วัด** สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย

๕.๓ หลักการ

๕.๓.๑ การพัฒนาที่เชื่อมโยงทิศทางและแนวทางการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลมาสู่การพัฒนาระดับบุคคล โดยการส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรของกระทรวงกลาโหมแต่ละกลุ่มให้มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมในการดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับทิศทางและการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีในการปฏิบัติงานและการให้บริการภาครัฐ รวมถึงการจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล เพื่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมและแผนพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์

๕.๓.๒ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการสร้างผู้นำเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาขีดความสามารถกำลังคนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการสร้างและพัฒนาผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ (Digital Government Leader) การเพิ่มขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เพื่อเป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ และการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรกลาโหมให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสร้างสรรค์นวัตกรรมการทำงานและการให้บริการของรัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการยกระดับงานของภาครัฐเป็นงานที่มีคุณค่าสูงขึ้น (High Value Job)

๕.๓.๓ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิดที่สนับสนุนการสร้างระบบ และการทำงานแบบดิจิทัล (Digital Mindset) โดยการปลูกฝังบรรทัดฐานหรือแนวปฏิบัติในการทำงานร่วมกันให้แก่บุคลากรของกระทรวงกลาโหมทุกระดับ อาทิ การพร้อมรับปรับเปลี่ยน (Adaptability) การเปิดรับความคิด ท้าทายสิ่งใหม่ แสวงหาโอกาสอย่างเหมาะสม (Explorers Mind) การทำงานแบบสอดประสานและสร้างความร่วมมือแลกเปลี่ยนแบ่งปัน (Collaborative) แบ่งอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบร่วมกัน (Empowerment and Shared Responsibility) และการให้อิสระทางความคิดในแบบ Growth Mindset

๕.๓.๔ การพัฒนาที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อการทำงาน ในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมเพื่อการทำงานในอนาคต โดยการพัฒนาทักษะและความสามารถ (Skills and Abilities) เพื่อปฏิบัติงานตามบทบาทและลักษณะงานที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยน เป็นรัฐบาลดิจิทัลในปัจจุบัน และการเตรียมความพร้อมด้านความรู้ความเข้าใจ (Understanding) และประสบการณ์ (Experience) เพื่อการปฏิบัติงานตามบทบาทและลักษณะงานที่คาดว่าจะได้รับมอบหมาย ในอนาคต ในสัดส่วน ๗๐ : ๓๐

๕.๓.๕ การพัฒนาที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้แบบมีเป้าหมาย การเรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย (อาทิ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากการอบรม การเรียนรู้จากการสอนงาน การเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ และการเรียนรู้จากผู้อื่น) การเรียนรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้จริง และการเรียนรู้ที่มีการกำกับติดตามเป้าหมายและการให้ข้อมูลย้อนกลับที่ชัดเจนต่อเนื่องและเป็นระบบ และการพัฒนาเพื่อสร้างเครื่องมือและกลไกสนับสนุนการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง อาทิ การประเมินและรับรองทักษะด้านดิจิทัล การกำหนดกรอบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Development Roadmap) การสร้างบรรยากาศและชุมชนการเรียนรู้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในกระบวนการพัฒนา และการให้ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเข้ามาร่วมในกระบวนการเรียนรู้

๕.๓.๖ การพัฒนาที่คำนึงถึงความเชื่อมโยงและสอดประสาน (Inter System Alignment) **ระหว่างการพัฒนาบุคลากร การบริหารองค์กร และการบริหารทรัพยากรบุคคล**

๕.๔ บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการเป็นรัฐบาลดิจิทัลของบุคลากรกระทรวงกลาโหม

๕.๔.๑ กระทรวงกลาโหมได้ยึดถือตามแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของ สำนักงาน กพ. แนวทางในการพัฒนา โดยได้แบ่ง ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐออกเป็น จำนวน ๖ กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้อำนวยการกอง (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology) และผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) บุคลากรเหล่านี้มี “บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง” ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงภาครัฐ ใน ๓ ระยะ ดังนี้

บทบาทที่ความคาดหวังต่อบุคลากรของกลาโหมในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ทิศทางแนวโน้ม	ปีที่ ๑ – ๒ (พ.ศ.๖๓-๖๔)	ปีที่ ๓ – ๕ (พ.ศ.๖๕-๖๗)	ปีที่ ๖ – ๘ (พ.ศ.๖๘-๗๐)
ทิศทางการพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ตามแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม	หน่วยงานรัฐมีการเตรียมพร้อมสู่การเชื่อมโยง และบูรณาการข้อมูลภายใน ส่วนราชการระดับกระทรวง หรือหน่วยงานภายในหน่วยงานของรัฐ	หน่วยงานรัฐมีการทำงานที่เชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลข้ามหน่วยงานปรับปรุงกระบวนการวิธีการดำเนินงานใหม่	การทำงานระหว่างภาครัฐจะเชื่อมโยงและบูรณาการเหมือนเป็นองค์กรเดียว
แนวโน้มการปรับเปลี่ยนองค์กร	การปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและ การให้บริการประชาชน (Work and Service Process Redesign)	การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานขององค์กร (Organizational Operation Reform)	การสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (Organization Value and Culture Creation)
แนวโน้มการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล	- การเตรียมความพร้อมเพื่อสร้างรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (Readiness Preparation) - การจัดเตรียมนโยบายและแผนปฏิบัติการเพื่อการปรับเปลี่ยนองค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ (Digital Transformation Policy and Action Plan) - การพัฒนากระบวนการทำงานแบบอัจฉริยะ ด้วยการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐกับหน่วยงานภาครัฐ ระยะเริ่มต้น Smart Operation (Initially G2G) - การพัฒนาการบริการภาครัฐแบบอัจฉริยะ ด้วยการพัฒนา การเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน ระยะเริ่มต้น (Smart Citizen Centric Service- Initially G2C) - การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์	- การพัฒนารูปแบบทำงานที่เป็นนวัตกรรม ด้วยการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง (Innovative Operation - Partially G2G) - การพัฒนาบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางที่เป็นนวัตกรรม ที่มีการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน (Innovative Citizen Centric Service - Partially G2C) - การเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม (Open Government)	- การสร้างรูปแบบการทำงานที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ (Creative Co-Creation Operation - Optimize G2G) - การพัฒนาบริการภาครัฐที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างภาครัฐกับประชาชน (Creative Co-creation Citizen Centric - Optimize G2C / G2B) - การส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ (E-participation)

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ – ๒ (พ.ศ.๖๓-๖๔)	ปีที่ ๓ – ๕ (พ.ศ.๖๕-๖๗)	ปีที่ ๖ – ๘ (พ.ศ.๖๘-๗๐)
ผู้บริหารระดับสูง (Executive)	ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ หรือรองหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง กรม จังหวัด หรือหน่วยงานในต่างประเทศ ซึ่งดำรงตำแหน่งประเภทบริหารระดับสูงหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า รับผิดชอบการกำหนดนโยบาย และทิศทางองค์กร และกำกับดูแลการดำเนินงานของส่วนราชการให้บรรลุเป้าหมายตามบทบาทภารกิจที่กำหนด	เป็น **ผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล** โดยการทบทวนนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและแนวทางการให้บริการ (Work/Service Process) ปรับปรุงเทคโนโลยีและเตรียมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร เพื่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของภาครัฐที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับประชาชน และส่งเสริมให้เกิดการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจกำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กรด้วย	เป็น **ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ** ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน (How an organization operates) หรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัย โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจกำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กร รวมทั้งสร้างคุณค่าจากข้อมูลขององค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสาธารณะด้วย	เป็น **ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัลภาครัฐ** ที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ และการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อการพัฒนางานภาครัฐที่มีมูลค่าสูงขึ้น (High Value Jobs) พัฒนาการทำงานและการบริการภาครัฐที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน มีการเชื่อมโยงและบูรณาการภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียวเป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ ด้วเทคโนโลยีดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ – ๒ (พ.ศ.๖๓-๖๔)	**ปีที่ ๓ – ๕ (พ.ศ.๖๕-๖๗)**	**ปีที่ ๖ – ๘ (พ.ศ.๖๘-๗๐)**
ผู้อำนวยการ (Management)	ผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับกอง หรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการ หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ซึ่งรับผิดชอบการนำนโยบายจากฝ่ายบริหารไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม และควบคุมกำกับการทำงานของหน่วยงานให้เป็นไปตามนโยบายและยุทธศาสตร์	เป็น **ผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนงานด้านดิจิทัล** ในกระบวนการทำงานหรือการให้บริการ สามารถนำนโยบายและทิศทางองค์กรจากผู้บริหารระดับสูงมากำหนดเป็นแนวทางและแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน ทบทวนและพัฒนากระบวนการวิธีการทำงาน หรือการบริการให้สามารถรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน และมีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	เป็น **ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร** ที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทาง วางแผน กำกับ ติดตามดูแล ให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีการสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งเป็นผู้ใช้ข้อมูล และเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการตัดสินใจกำหนดนโยบายหรือทิศทางองค์กรด้วย	เป็น **ผู้ขับเคลื่อนองค์กรแห่งดิจิทัล** ที่สนับสนุนการปรับเปลี่ยนทัศนคติและสร้างบรรยากาศการทำงานในรูปแบบดิจิทัลที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการพัฒนางานภาครัฐ ที่มีมูลค่าสูงขึ้น (High Value Jobs) พัฒนาการทำงานและการบริการภาครัฐที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน มีการเชื่อมโยงและบูรณาการภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว เป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ – ๒ (พ.ศ.๖๓-๖๔)	**ปีที่ ๓ – ๕ (พ.ศ.๖๕-๖๗)**	**ปีที่ ๖ – ๘ (พ.ศ.๖๘-๗๐)**
ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)	ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ในทางวิชาการเพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีลักษณะงานอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ (๑) งานจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรการ มาตรฐาน กฎเกณฑ์ หลักปฏิบัติ หรือจัดทำ ร่างงบประมาณ (๒) งานด้านการศึกษาค้นคว้าวิจัย หรือจัดทำผลงานทางวิชาการ ตำรา หลักสูตร สิ่งประดิษฐ์ หรือข้อสรุปเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (๓) งานให้คำปรึกษาโดยใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญในสายงาน	เป็น **ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย** ที่สามารถวิเคราะห์และใช้ข้อมูล รวมถึงเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการนำเสนอทางเลือกเชิงนโยบาย การกำหนดแผนงาน โครงการ ข้อเสนอทางวิชาการ ที่สอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์องค์กร รวมทั้งมีความเข้าใจระบบข้อมูล สามารถจัดเก็บข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่สามารถนำมาแลกเปลี่ยนหรือเรียกใช้ได้อย่างสะดวก	เป็น**ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย** ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือ การจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการสร้างสรรค์ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่าง ๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และ เป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในรูปแบบดิจิทัล	เป็น **นักคิดเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล** ที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อต่อยอดและสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อการพัฒนาและสร้างงานภาครัฐที่มีคุณค่าสูง (High Value Jobs) รวมทั้งสามารถสร้างสรรค์และออกแบบระบบการบริหารจัดการ กระบวนการ ระบบการให้บริการ ที่สนับสนุนการพัฒนาการทำงานภาครัฐที่สร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน มีการเชื่อมโยงและบูรณาการภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว เป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ – ๒ (พ.ศ.๖๓-๖๔)	**ปีที่ ๓ – ๕ (พ.ศ.๖๕-๖๗)**	**ปีที่ ๖ – ๘ (พ.ศ.๖๘-๗๐)**
ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)	ผู้ปฏิบัติงานด้านการให้บริการ ซึ่งปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการให้บริการให้ความช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการภายในหรือภายนอกหน่วยงาน หรือแก่ประชาชน และเอกชน ลักษณะงานที่ปฏิบัติของกลุ่มนี้เป็นงานที่ต้องมีการติดต่อ สื่อสาร หรือปฏิสัมพันธ์ กับผู้รับบริการโดยตรง โดยจะเป็นงานที่ใช้ความรู้ทางวิชาการเพื่อปฏิบัติหน้าที่หรือไม่ก็ได้	เป็น **ผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ** ที่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการให้บริการให้ความช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน หรือผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ทั้งที่เป็นบริการหลักของหน่วยงาน และการบริการของหน่วยงานอื่นที่มีการเชื่อมโยงข้ามหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพการบริการที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	เป็น **ผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ** ที่สามารถให้บริการให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกหรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัล ที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรมออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้างความเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงานระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัล และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม	เป็น **ผู้นำด้านการบริการภาครัฐ** ที่ร่วมสร้างสรรค์และพัฒนาการบริการภาครัฐที่ให้ความสำคัญกับสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างภาครัฐด้วยกันเอง และภาครัฐกับประชาชน มีการเชื่อมโยงและบูรณาการบริการภาครัฐเสมือนเป็นองค์กรเดียว ไม่ถูกจำกัดด้วยเวลา สถานที่ ภาษา มีความโปร่งใสเป็นธรรม และเปิดให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ – ๒ (พ.ศ.๖๓-๖๔)	**ปีที่ ๓ – ๕ (พ.ศ.๖๕-๖๗)**	**ปีที่ ๖ – ๘ (พ.ศ.๖๘-๗๐)**
ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist)	ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐ ซึ่งดำรงตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือตำแหน่งในสายงานอื่นหรือประเภทอื่นที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้เชิงเทคนิคเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล	เป็น **ผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน** ที่สามารถบริหารโครงการหรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม มาพัฒนาแพลตฟอร์มการบริหารจัดการภายในองค์กร (Back Office) และการจัดบริการของรัฐ (Service) เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงาน การบริหารจัดการ และรูปแบบการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลการทำงานและการให้บริการระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างหน่วยงานภาครัฐกับประชาชน ตลอดจนสามารถดูแลบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยที่เปลี่ยนแปลงไปได้	เป็น **ผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร** ที่สามารถบริหารโครงการหรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัยมีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองตอบต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้าง ให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม	เป็น **ผู้สร้างองค์กรอัจฉริยะ** ที่มีความรอบรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถคาดการณ์และเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และรองรับการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีในอนาคต เพื่อการสร้างงานภาครัฐที่มีมูลค่าสูงขึ้น (High Value Jobs) การพัฒนาภาครัฐเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม มีการเชื่อมโยงและบูรณาการหน่วยงานต่าง ๆ เสมือนเป็นองค์กรเดียว มีการบริการที่ทันสมัย ไม่จำกัดด้วยเวลา สถานที่และภาษา และเป็นภาครัฐที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมอย่างเต็มรูปแบบ ตลอดจนสามารถดูแลบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง

กลุ่มเป้าหมาย	คำนิยามกลุ่มเป้าหมาย	บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง		
		ปีที่ ๑ – ๒ (พ.ศ.๖๓-๖๔)	**ปีที่ ๓ – ๕ (พ.ศ.๖๕-๖๗)**	**ปีที่ ๖ – ๘ (พ.ศ.๖๘-๗๐)**
ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)	ผู้ปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ที่ไม่สามารถจัดอยู่ใน ๖ กลุ่มข้างต้น หรือ ผู้ปฏิบัติงานที่อาศัยทักษะ และฝีมือเฉพาะด้านต่าง ๆ	เป็น **ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ** ที่ตระหนักรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล และสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม	เป็น **ผู้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล** ที่มีความรู้ความเข้าใจและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถนาเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและปลอดภัย และเป็นผู้ที่ใฝ่เรียนรู้มุ่งพัฒนาตนเอง ให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	เป็น **ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด** ที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ประโยชน์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย รู้รอบและเท่าทันเทคโนโลยี ใฝ่เรียนรู้มุ่งพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสามารถพัฒนาและบริหารจัดการงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

๕.๔.๒ การจะกำหนดให้บุคลากรของกระทรวงกลาโหม มีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังช่วงเวลาใด ให้ส่วนราชการและหน่วยงานภาครัฐแต่ละแห่งพิจารณากำหนดเป็นภาพรวมของหน่วยงาน โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับบริบทการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของหน่วยงานนั้นและให้ประกาศให้ทราบทั่วกัน

การกำหนดเป็นบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากรของกระทรวงกลาโหมในสังกัดที่จะต้องพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในช่วงเวลาถัดไป ให้กำหนดเป็นบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากรกระทรวงกลาโหมที่ต้องพัฒนาเพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต ทั้งนี้ตามหลักการที่กำหนดในข้อ **๕.๓.๔**

๕.๔.๓ บุคลากรของกระทรวงกลาโหม จะมีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง ตามกลุ่มเป้าหมายกลุ่มใด และจะมีบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังทั้งหมดหรือบางส่วนตามที่กำหนด ในข้อ ๕.๔.๑ ให้เป็นไปตามที่ได้ปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของผู้นั้น

ในกรณีที่บุคลากรของกระทรวงกลาโหม ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ที่หลากหลายและมีลักษณะงานที่สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนามากกว่า ๑ กลุ่ม ให้ผู้นั้นปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อร่วมกันระบุบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังที่สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้นั้น โดยความเห็นชอบของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง

๕.๕ ทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม

๕.๕.๑ ในการสร้างและพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหมเพื่อสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล บุคลากรของกระทรวงกลาโหมมีทักษะที่ควรให้การส่งเสริม และพัฒนา ๕ มิติการเรียนรู้ ๗ กลุ่มทักษะ ดังนี้

มิติที่ ๑ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยี

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set)

มิติที่ ๒ เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับและการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set)

มิติที่ ๓ ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา

ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการออกแบบกระบวนการ และการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design Skill Set)

มิติที่ ๔ ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผน บริหารจัดการ และนำองค์กร

ประกอบด้วย ๒ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการจัดการโครงการ และการบริหารกลยุทธ์ (Project and Strategic Management Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership Skill Set)

มิติที่ ๕ ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์

ประกอบด้วย ๑ กลุ่มทักษะ ได้แก่ กลุ่มทักษะด้านการขับเคลื่อน การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation Skill Set)

อนึ่ง กลุ่มทักษะด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy Skill Set) และกลุ่มทักษะด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมาย นโยบาย และมาตรฐาน การจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard and Compliance Skill Set) เป็นกลุ่มทักษะพื้นฐานที่บุคลากรของกระทรวงกลาโหมทุกนายควรได้รับการพัฒนา

๕.๕.๒ ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกระทรวงกลาโหม จะประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ ถ้าบุคลากรของกระทรวงกลาโหมกลุ่มใด ควรได้รับ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลใดบ้าง ให้เป็นไปตาม **ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล**

๕.๖ แนวทางพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมให้มีทักษะด้านดิจิทัล

๕.๖.๑ กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่าง รอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ในระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๗

๕.๖.๒ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการเพื่อให้มีการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงาน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัย และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่สร้างคุณค่าร่วมกัน

ในการนี้ อาจจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหมแบบบูรณาการ โดยนำผู้บริหารระดับสูง (Executive) ผู้อำนวยการ (Management) ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) ผู้ทำงานเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Change Catalyst) และผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology) มาพัฒนาเพื่อให้สามารถสื่อสารและมีความเข้าใจที่ตรงกันในการสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลของหน่วยงาน และเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานแบบบูรณาการเสมือนเป็นกระบวนการเดียวกัน

๕.๖.๓ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรในการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา ๗๐:๒๐:๑๐ (ร้อยละ ๗๐ เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๒๐ เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ ๑๐ เรียนรู้จากการฝึกอบรม) มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน เพื่อให้รู้เท่าทันและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

ในการพัฒนาดังกล่าวให้บุคลากรของกระทรวงกลาโหมให้นำ “บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง” ตามที่กำหนดในข้อ **๕.๔** มากำหนดเป็นเป้าหมายของการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของแต่ละบุคคลในแต่ละช่วงเวลา รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีการเรียนรู้และได้รับการพัฒนา โดยมุ่งเน้นการพัฒนากรอบความคิด ที่สนับสนุนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลตามหลักการข้อ **๕.๓.๓** การพัฒนาทักษะและความสามารถ ในการปฏิบัติงานในปัจจุบันและเตรียมความพร้อมเพื่ออนาคตตามหลักการข้อ **๕.๓.๔** และการพัฒนา ที่ส่งเสริมการสร้างสมดุลของกระบวนการเรียนรู้ตามหลักการข้อ **๕.๓.๕** รวมทั้งให้นำทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกระทรวงกลาโหมตามข้อ **๕.๕.๒** เป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม

๕.๗ แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหม

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรกลาโหมให้ สป., บก.ทท., ทบ., ทร. และ ทอ. จัดทำแผนงาน/โครงการ กำหนดตัวชี้วัดของหน่วย เพื่อพัฒนาบุคลากรของตน ตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรของกระทรวงกลาโหมที่กำหนดกลุ่มข้าราชการ บุคลากรภาครัฐ ทักษะด้านดิจิทัล บทบาท และพฤติกรรมที่คาดหวังบุคลากรของกระทรวงกลาโหม สำหรับการดำเนินการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรให้หน่วยที่รับผิดชอบด้านดิจิทัลเป็นผู้ปฏิบัติตามแผนพัฒนาฯ นั้น