

สรุปบทเรียนการพัฒนาความรู้

ความฉลาดทางดิจิทัล

(DQ: Digital Intelligence Quotient)

ชื่อ-สกุล นายดาวรุ่ง วิสุทธิ์ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน สังกัด สถานีพัฒนาที่ดินนครราชสีมา สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต 3

สรุปบทเรียน

อย่างไรก็ตาม การขับเคลื่อนเชิงบวกเหล่านี้ เข้ามาพร้อมกับความวิตกกังวลที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน นั่นคือ ความเสี่ยงจากปัญญาประดิษฐ์ (Generative AI: Gen AI) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ความตึงเครียดทางเศรษฐกิจในทุกภูมิภาค และค่าครองชีพที่สูงขึ้น ในขณะที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่ระบบรวมไปถึงการใช้ดิจิทัลในบริษัทต่างๆ ปัจจุบันการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (Gen AI) กลายเป็นสาระและประเด็นสำคัญสำหรับหน่วยงานภาครัฐ ไปจนถึงบริษัทที่ดำเนินการทั่วไปอยู่ในปัจจุบัน โดยต่างก็พิจารณาในการปรับและหากกลยุทธ์ ในการนำ Gen AI มาใช้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้วิธีใช้ Gen AI อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังสามารถควบคุมดูแลการใช้ Gen AI แต่อย่างไรก็ตาม จากการสำรวจทั่วโลกในขณะนี้ โดย PwC (PricewaterhouseCoopers) โดยพนักงานส่วนใหญ่จะไม่เห็นด้วยกับนายว่าจ้างเสมอไป เกี่ยวกับความจำเป็นที่จะยกระดับทักษะ (Need For Significant Upskilling) อย่างมีนัยสำคัญ (PwC, 2023) โดยพนักงานกว่า 34% (ไม่ใช่ระดับผู้บริหาร) เชื่อว่าทักษะการทำงานของพวกเขาจะเปลี่ยนไปอย่างมากในอีกห้าปีข้างหน้า ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐและบริษัทต่างๆ ทั่วโลกจึงมีการลงทุนเพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการยกระดับทักษะดิจิทัลให้กับพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับงานและความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของเศรษฐกิจดิจิทัล

เพื่อแก้ไขปัญหาเร่งด่วนเกี่ยวกับความต้องการยกระดับทักษะดิจิทัลอย่างรวดเร็ว สถาบันการศึกษาหันมาใช้ไมโครเครดิต (Microcredentials) ซึ่งเดิมสถาบันเหล่านี้เคยนิยมใช้ใบรับรองผลการเรียน (academic Transcripts) แต่เนื่องจากกระบวนการโอนหน่วยกิตโดยเฉพาะในกรณีให้ปรากฏใบรับรองใหม่ มักถูกมองว่าช้าและยุ่งยาก

นอกจากนี้ ใบรับรองผลการเรียน (ทางวิชาการ) จะไม่แสดงหรือมีข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อนายจ้างเกี่ยวกับทักษะและความสามารถของแต่ละคน (ICDE, 2019) ในทางกลับกัน ไมโครเครดิต (Microcredentials) สามารถทำหน้าที่ในการรับรองความสามารถของบุคคล ทั้งที่อยู่และไม่ได้อยู่ในสถานที่ทำงาน สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ทั่วโลก ได้เริ่มเสนอทางเลือกที่จะสามารถตรวจสอบ ความสามารถของบุคคลด้วยการมอบ (Alternative Digital Credentials: ADCs) ซึ่งเป็นทางเลือกในการรับรองข้อมูล ความสามารถ (ทางด้านดิจิทัล) แตกต่างจากประกาศนียบัตรและปริญญาทั่วไป เนื่องจาก ADC/s หรือใบรับรองทางด้าน ดิจิทัล เช่น Micro Badge สามารถตรวจสอบและแจกจ่ายได้ทุกช่องทางทางดิจิทัล ในขณะเดียวกัน บริษัทขนาดใหญ่ เช่น AT&T, IBM และ Walmart ซึ่งต้องการให้พนักงานมีทักษะที่จำเป็น ได้ลงทุนเพิ่มเติมในการฝึกฝนสำหรับบริษัท โดยเริ่มจากระดับโรงเรียนขึ้นมา การสำเร็จจากหลักสูตรเหล่านี้ จะทราบผลได้จากการได้รับ Digital Badge หรือ ดิจิทัลเบจ ตัวอย่างเช่น บริษัท Cisco จะมีการใช้ Digital Badge คู่ไปกับใบรับรองในทุกระดับ (Cisco, 202

DQ Framework มีโครงสร้างเป็น 2 ประเภทได้แก่ “พื้นที่” และ “ระดับ” ของข่าวกรองดิจิทัลแปดด้านกว้างของชีวิตดิจิทัลได้รับระบุตัวตนดิจิทัล, การใช้งานดิจิทัล, ความปลอดภัยดิจิทัล, ความปลอดภัยดิจิทัล, ความฉลาดทางอารมณ์ดิจิทัล, การสื่อสารดิจิทัล ความรู้ดิจิทัล และสิทธิ์ดิจิทัลความสามารถภายใน 8 ด้านนี้สามารถแยกแยะได้มากขึ้นด้วย Why DQ? ทำไมต้องเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ดี?

DQ หรือ ความฉลาดทางดิจิทัล (Digital Intelligence Quotient : DQ) คือ กลุ่มของความสามารถทางสังคม อารมณ์ และการรับรู้ ที่จะทำให้คนคนหนึ่งสามารถเผชิญกับความท้าทายบนเส้นทางของชีวิตในยุคดิจิทัล และสามารถปรับตัวให้เข้ากับชีวิตดิจิทัลได้ ความฉลาดทางดิจิทัลครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ ทศนคติและค่านิยมที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในฐานะสมาชิกของโลกออนไลน์ กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ทักษะการใช้สื่อ และการเข้าสังคมในโลกออนไลน์ แม้ว่า IQ และ EQ จะยังคงเป็นสิ่งสำคัญ แต่ DQ ก็เป็นทักษะที่จำเป็นต้องเพิ่มเติมเข้ามา เพื่อให้เด็กๆ มีความสามารถอยู่ในโลกดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม และปลอดภัย ในขณะเดียวกันสถาบันการศึกษาขั้นสูงและองค์กรต่าง ๆ หลายแห่ง จะมีการมอบ Digital Badge (alternative digital credentials: ADCs) ด้วยเช่นกัน ย้ำให้เห็นก่อนช่วงเกิดโรคระบาด จำนวนบริษัท EdTech ที่เพิ่มเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว ต่อมาหลังยุคโควิด ปริมาณบริษัท EdTech ที่จำเป็นต้องมีหลักสูตรมากยิ่งขึ้น พร้อมกับการเสนอ Microcredentials (Digital Badges) ที่หลากหลาย เพื่อเสริมตามความต้องการของนายจ้าง และด้วยการพัฒนาควบคู่กับการทดลองในช่วงเวลาที่กล่าวมานี้ ทั้งจากสถาบันอุดมศึกษา บริษัทขนาดใหญ่ และโรงเรียนต่าง ๆ ส่งผลให้มีปริมาณและบริการทางด้าน การมอบ Microcredentials ที่สร้างความยุ่งเหยิง เพราะขาดการกำหนดด้วยมาตรฐานสากล และข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับนายจ้าง ในเอกสารนี้ เราขอแนะนำ DQ Global Standards Microcredentials (GSM) ซึ่งเป็นรหัสทักษะ

ที่บอกความสามารถในการทำงานร่วมกันในมาตรฐานสากล (An interoperable codification of skills) ที่สามารถนำมาใช้สำหรับองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ ทักษะดิจิทัลพื้นฐานในสถาบันการศึกษา ไปจนถึงทักษะดิจิทัลในบริษัทและองค์กรต่างๆ ดังนั้นเราจะมาทำความเข้าใจกับมาตรฐาน DQ Global Standards 2.0 ซึ่งเป็นพื้นฐานของ DQ GSM เราจะอธิบายเกี่ยวกับ DQ GSM ลักษณะเฉพาะ และวิธีการใช้งาน โดยองค์กรในแต่ละประเภท เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ และท้ายสุด เราจะยกตัวอย่างวิธีการนำ DQ GSM เพื่อไปใช้ในหมวดต่างๆ ทักษะดิจิทัลพื้นฐาน (Digital Literacy) ทักษะด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI Literacy) และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Sustainable Literacy)

DQ Global Standards (DQGS) คือ กรอบการทำงานสำหรับทักษะดิจิทัลพื้นฐาน ทักษะความสามารถด้านดิจิทัล และความพร้อมด้านดิจิทัล (Park, 2019)

“ดิจิทัล อินเทลลิเจนซ์ (DQ)” เป็นชุดทักษะที่ครอบคลุม ทั้งด้านเทคนิค ทักษะทางปัญญา ทักษะการรับรู้และเหนือการรับรู้ (meta-cognitive) ทักษะทางอารมณ์สังคม (socio-emotional) ที่ยึดโยงกับคุณค่าทางศีลธรรมสากล ช่วยให้เราสามารถรับมือกับความท้าทายในชีวิตยุคดิจิทัลได้

DQGS นำเสนอกรอบทักษะดิจิทัลที่ครอบคลุมอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายให้องค์กรต่าง ๆ สามารถนำ DQGS ไปปรับใช้ได้อย่างยืดหยุ่นตามความต้องการขององค์กรนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นบริษัท หน่วยงานรัฐบาล หรือโรงเรียน ล้วนสามารถนำ DQGS ไปประยุกต์ใช้และปรับให้เข้ากับความต้องการเฉพาะของตนเองได้อย่างง่ายดาย โดยพิจารณาจากเป้าหมายทางธุรกิจ เป้าหมายทางการศึกษา และวัฒนธรรม

DQGS ถูกแบ่งโครงสร้างออกเป็น ‘ด้าน’ (areas) และ ‘ระดับ’ (levels) ของดิจิทัล อินเทลลิเจนซ์ (DQ) ซึ่งแบ่งขอบเขตด้วย 8 ความฉลาดทางด้านดิจิทัล (ดูตารางที่ 1) ซึ่งเป็น

- การสานและต่อยอดมาจากกรอบการเรียนรู้ (OECD Education 2030 Learning Framework)
- เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN Sustainable Development Goals)
- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights)
- ตัวชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดีของ (OECD Wellbeing Indicators)

รูปที่ 1: กรอบงาน DQ สอดคล้องกับกรอบการเรียนรู้ โออีซีดี พัฒนาศึกษา 2030 และ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ

ทั้ง 8 ด้านนี้ ได้แก่

1. ตัวตนทางดิจิทัล (Digital Identity)
2. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Use)
3. ความปลอดภัยดิจิทัล (Digital Safety)
4. การป้องกันทางดิจิทัล (Digital Security)
5. อารมณ์และความสัมพันธ์ทางดิจิทัล (Digital Emotional Intelligence)
6. การสื่อสารทางดิจิทัล (Digital Communication)
7. ทักษะทางดิจิทัล (Digital Literacy)
8. สิทธิทางดิจิทัล (Digital Rights) (พาร์ค, 2019)

ระดับของ DQ ขึ้นอยู่กับคำจำกัดความ จากวุฒิภาวะของพลเมืองดิจิทัล ซึ่งเดิมที่มีสามระดับองค์ประกอบ

- ประชากรที่มีทักษะด้านดิจิทัล หมายถึงพลเมืองที่มีความรู้ด้านดิจิทัลและพร้อมต่อยอดทักษะความรู้และความสามารถ (Citizen)
- สิ่งนี้ทำให้พวกเขากลายเป็นผู้สร้างสรรค์ผลงานนำแนวคิดต่างๆ (Creator)
- พลเมืองดิจิทัลที่พร้อมแข่งขันทางดิจิทัลที่เทียบพร้อมด้วยความสามารถด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ขับเคลื่อนการเติบโต และสร้างการเปลี่ยนแปลง (Competitive)

DQGS ที่เริ่มนำมาใช้ในปี 2019 นั้น ประกอบด้วย 8 ด้าน 3 ระดับ ได้แก่ พลเมืองดิจิทัล , พลเมืองสร้างสรรค์ทางดิจิทัล , พลเมืองเพื่อการแข่งขันด้านดิจิทัลต่อมาใน DQGS 2.0 ได้มีการพิจารณาใน ระดับที่ 4 คือพลเมืองที่มีความสามารถในการเชื่อมต่อ (Connectivity) เพราะการเชื่อมต่อดิจิทัลเป็นพื้นฐานและเป็นจุดเริ่มต้นที่จำเป็นสำหรับการเป็นพลเมืองดิจิทัล ในทุกระดับ ดังนั้น วุฒิภาวะของพลเมืองดิจิทัลที่ครบถ้วนถูกต้อง ประกอบไปด้วย 4 ระดับ DQ ได้แก่

1. Digital Connectivity ความสามารถของพลเมืองในการเข้าถึงดิจิทัล
2. Digital Citizenship พลเมืองดิจิทัลที่มีความสามารถในการสร้างสื่ออย่างปลอดภัยและมีจริยธรรม
3. Digital Creativity พลเมืองดิจิทัลที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบนิเวศ พร้อมสร้างสรรค์ผลงานและความรู้ใหม่ๆ ทั้งที่เป็นเทคโนโลยีและเนื้อหา เพื่อให้ความคิดสร้างสรรค์ที่เกิดประโยชน์
4. Digital Competitiveness ความสามารถในการสร้างสรรค์และร่วมแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสใหม่ๆ ในสังคมเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเป็นแบบอย่างเป็นผู้นำ สร้างงานและความก้าวหน้า มีผลลัพธ์ที่ดี

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

คุณ ดาวรุ่ง วิสุทธิ์

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน

Digital Literacy : ความฉลาดทางดิจิทัล

(Digital Intelligence)

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 1:30 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ ณ วันที่ 5 มีนาคม 2569



(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



6314e897