

5 กลยุทธ์ในการส่งเสริมสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มทักษะในอนาคต ของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น

5 Strategies to Enhance Digital Competencies of KKU Library's Staff for Future Skills Improvement

สิริพร ทิวะสิงห์*, คมศรี คมน์ทิพย์รัตน์, มุกดา ดวงพิมพ์

Siriporn Tiwasing*, Komsri Komthipayarat, Mukda Duangphim

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น
tsirip@kku.ac.th

รับบทความ 23 มกราคม 2566 | แก้ไขบทความ 3 เมษายน 2566 | ตอรับบทความ 20 เมษายน 2566

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัลทำให้ประเทศไทยมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรเป็นพลเมืองดิจิทัล มหาวิทยาลัยขอนแก่นและสำนักหอสมุดได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในการเพิ่มทักษะในอนาคตและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ผู้บริหารสำนักหอสมุดจึงกำหนดการพัฒนาทักษะดิจิทัลเป็นโครงการในแผนยุทธศาสตร์ และกำหนดการวัดผลประเมินผลในศึกษา ดังนี้ 1) เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการส่งเสริมทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักหอสมุด 2) เพื่อศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้แนวคิด Design Thinking ในการพัฒนางาน ซึ่งพบว่าการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ มีกลยุทธ์ 5 ประการ ได้แก่ 1) พัฒนาทักษะดิจิทัลตามอักษะ 2) พัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำงาน 3) พัฒนาทักษะดิจิทัลตามตัวแบบ 4) การจัดการความรู้ 5) กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทดสอบสมรรถนะด้านดิจิทัล ผลการดำเนินงานพบว่าบุคลากรสมัครใจเข้าร่วมทดสอบสมรรถนะด้านดิจิทัลเป็นลำดับที่ 19 ของหน่วยงานทั้งหมดในมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีผู้ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 88.33 เมื่อเทียบคะแนนกับหน่วยงานที่อยู่ในกลุ่มงานสนับสนุนการเรียนการสอนพบว่า คะแนนเฉลี่ยของบุคลากรสำนักหอสมุดอยู่ในกลุ่มที่มีสมรรถนะสูงกว่าเกณฑ์ หมวดที่มีสมรรถนะสูง คือ Social Media หมวดที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม คือ Presentation, Spreadsheets และ Word Processors ปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสำนักหอสมุดมีนโยบายอย่างชัดเจนในการให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

คำสำคัญ

การพัฒนาบุคลากร, สมรรถนะทางด้านดิจิทัล, ทักษะในอนาคต

Abstract

The rapid change in the digital age has made the government plan to develop digital citizens. Khon Kaen University and the library agree too about the importance of developing staff to have more digital skills. To increase work skills in the future where digital technology will be the holds key to anything KKU Library's administrators was set it up as an important project on the KKU library strategy plan. This study define the objectives as follows: 1) To study strategies for promoting digital skills of KKU library personnel. 2) To study digital competence of KKU library personnel. This study using the Design thinking concept for job development. The result found 5 strategies as a key success for digital skill improvement were follows 1) Developing digital skills according to their leisure 2) Developing digital skills necessary for work 3) Developing digital skills according with role model 4) Knowledge management 5) Encouraging people to recognize the importance of digital performance test. The result was found from the digital test as KKU Library was the 19th of all departments in Khon Kaen University, and 88.33% was the staff who pass the criteria. The key success factors in this project were the Administrator's policy focused on improving the library staff's competencies. Upon comparing the score with the same department where the staff work to academic support, It was found that the average digital competency score of KKU library staff was in the group "very high-level performance above the standard". The score shows KKU Library staff will improve on 3 topics for high digital competencies, Presentation Spreadsheets, and Word Processors.

Keyword

Human Resources Development, Digital Competency, Skills for Future

บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 ที่ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อการดำเนินชีวิต และบริบทสิ่งแวดล้อมของผู้คน ทำให้รัฐบาลมุ่งเน้นพัฒนาประชาชนให้เป็นพลเมืองดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 DQ Institute (2022) กล่าวว่าพลเมืองดิจิทัลต้องเรียนรู้ เข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็น ทักษะสำคัญ 8 ประการของการเป็นพลเมืองดิจิทัล (DQ : Digital Intelligence Quotient) ได้แก่ ทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีของตนเอง การคิดวิเคราะห์ มีวิจารณญาณที่ดี การรักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกไซเบอร์ การรักษาข้อมูลส่วนตัว การจัดสรรเวลาหน้าจอ การบริหารจัดการข้อมูลที่มีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ และการรับมือ

กับการกลั่นแกล้งบนโลกไซเบอร์ (สรานนท์ อินทนนท์, 2563) การเป็นพลเมืองดิจิทัลนั้นมีความสัมพันธ์กับทักษะในอนาคตที่ได้รับรู้ว่า ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) เป็นหนึ่งในทักษะอนาคต ที่จะทำให้ผู้คนสามารถดำรงชีวิตและทำงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ (กล้าณรงค์ แสนพะเยาว์ และคณะ, 2565)

ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้ตระหนักถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อความมั่นคงของคนในชาติไว้ในยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในส่วนของการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งเน้นทักษะการเรียนรู้และมีใจใฝ่เรียนรู้ตลอดเวลา การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ ข้อ 3.4 การพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเน้นการจัดระบบการศึกษาและระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนาหลากหลาย อาทิ การพัฒนาการศึกษาออนไลน์แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล (สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2561) และได้กำหนดกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทยไว้ในแผนปฏิบัติการ 5 ปี พ.ศ. 2563 – 2567 โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย คือ สมรรถนะที่พลเมืองหรือประชาชนชาวไทยทุกคนต้องรู้ และส่วนที่ 2 กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคตของประเทศไทย คือ สมรรถนะที่ต้องมีสำหรับการประกอบอาชีพ โดยสมรรถนะในกลุ่มนี้จะเป็นสมรรถนะเฉพาะทาง (Functional Competency) หรือ ทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ในด้านของสาขาอาชีพ สำนัก ก.ค.ศ. ได้กำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่า การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อให้นักการศึกษาปฏิบัติ ประกอบด้วย 1) การใช้งานคอมพิวเตอร์ 2) การใช้งานอินเทอร์เน็ต 3) การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย 4) การใช้โปรแกรมประมวลคำ 5) การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ 6) การใช้โปรแกรมการนำเสนอ 7) การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล 8) การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ 9) การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย 10) การเข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2563; อัญสุชา บุญขันดินาถ, 2562)

มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2563) ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว ได้ระบุสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพให้มีทักษะดิจิทัลในแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563 – 2566 ไว้ 2 ด้าน คือ ด้านประชาคม หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัย (People) คือการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มีการจัดการองค์กรหลาย ๆ อย่างรวมถึงการปรับเปลี่ยนเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และด้านระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย (Ecological) ที่มีการพัฒนาดำเนินการในหลาย ๆ ด้านรวมถึงการเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital transformation) ซึ่งหมายถึงการนำวัสดุอุปกรณ์และสิ่งแวดล้อมในรูปแบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานและบริการต่าง ๆ

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2564 ; 2565) ได้ตระหนักถึงความสำคัญในภาวะโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว รวมถึงความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการห้องสมุดและพฤติกรรมของทรัพยากรบุคคล จึงเห็นความสำคัญอย่างเร่งด่วนในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น (KKU-OKR41) (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2563) ในการเตรียมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถรองรับการทำงานของห้องสมุดและมหาวิทยาลัยดิจิทัล ที่บุคลากรจะสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย นำมาซึ่งความสุขในการทำงานในยุคที่การเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงได้มอบนโยบายให้จัดทำเป็นโครงการยุทธศาสตร์ที่สำคัญของสำนักหอสมุด โดยกำหนดไว้ในกลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรของสำนักหอสมุด ให้มีศักยภาพครอบคลุมการให้บริการที่หลากหลายและก้าวทันเทคโนโลยี ภายใต้โครงการที่ชื่อว่าโครงการพัฒนา Digital Literacy/ทักษะสารสนเทศของบุคลากรสำนักหอสมุด โดยกำหนดให้บุคลากร ร้อยละ 40 ต้องได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะทางด้านดิจิทัล ผู้รับผิดชอบโครงการจึงได้ดำเนินการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด

วัตถุประสงค์ (Objective)

1. เพื่อศึกษากลยุทธ์ในการส่งเสริมทักษะทางด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น

วิธีการดำเนินการ (Methodology)

1. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรนำเสนอผลการดำเนินงานด้านพัฒนาบุคลากรประจำปีของสำนักหอสมุด และข้อมูลการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้ผู้บริหารใช้ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ประจำปีของสำนักหอสมุด
2. ผู้บริหารกำหนดให้บรรจุโครงการไว้ในแผนยุทธศาสตร์สำนักหอสมุด โดยกำหนดเป็นโครงการยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 1 ใน 30 ในแผนงานกลยุทธ์ชื่อ “โครงการพัฒนา Digital literacy/ทักษะสารสนเทศ ของบุคลากรสำนักหอสมุด” ได้มอบหมายให้คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นผู้ดำเนินการ มีรองผู้อำนวยการฝ่ายเทคโนโลยีและดิจิทัล ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายสัมพันธ์เป็นที่ปรึกษา และกำกับติดตาม ทำงานแบบข้ามสายงาน (Cross Functional) กับรองผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ และหัวหน้างาน 4 กลุ่มงาน
3. ใช้แนวคิด Design Thinking ในการพัฒนางาน เพื่อกำหนดกิจกรรม/หลักสูตรการพัฒนาทักษะทางด้านดิจิทัล โดยมีเป้าหมายคือจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมทักษะดิจิทัลและสามารถนำมาปฏิบัติงานได้ร้อยละ 40
4. ดำเนินการจัดกิจกรรมให้ความรู้และพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรสำนักหอสมุดเข้าร่วมการทดสอบสมรรถนะดิจิทัลที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นจัดขึ้น ซึ่งจัดสอบในช่วงเดือนสิงหาคม-กันยายนของทุกปี

5. ศึกษาผลการทดสอบสมรรถนะดิจิทัล ที่ดำเนินการจัดสอบของศูนย์วัดกรรมการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปี 2564-2565 เพื่อทราบข้อมูลสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร พัฒนางานต่อไป

ผลการดำเนินการและอภิปรายผล (Result and Discussion)

แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ 1) 5 กลยุทธ์ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัล และ 2) ผลการทดสอบสมรรถนะดิจิทัล มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 5 กลยุทธ์ในการส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัล

เมื่อได้รับมอบนโยบายจากผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบได้ออกแบบกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลโดยนำ 5 กลยุทธ์มาใช้ในการดำเนินงาน โดยมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสำนักหอสมุดมีนโยบายอย่างชัดเจนในการให้บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลอย่างครอบคลุมและทั่วถึง กลยุทธ์ที่นำมาใช้มีดังนี้

1. พัฒนาทักษะดิจิทัลตามอัธยาศัย เป็นการสำรวจจุดอ่อนที่ต้องการพัฒนาและเพิ่มเติมความรู้ความสามารถจากการประเมินตนเองหัวข้อทางด้านดิจิทัลและหัวข้ออื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานที่สนใจได้ตามอัธยาศัย ในหลักสูตรที่สนใจหรือด้านที่ตนเองต้องการพัฒนาโดยใช้งบการพัฒนาตนเองรายบุคคล ซึ่งผู้บริหารได้จัดสรรงบประมาณให้บุคลากรในปี 2564 และปี 2565 จำนวน 3,000 บาท และ 3,200 บาท ตามลำดับ คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเก็บข้อมูล รายชื่อบุคลากรที่พัฒนา ชื่อหลักสูตร การใช้งบประมาณ สถานที่จัดและวันเดือนปีที่เข้ารับการพัฒนา ซึ่งกลยุทธ์นี้พบจุดอ่อน คือ 1) บุคลากรสนใจและต้องการพัฒนาในหลักสูตรอื่น ๆ เช่น ด้านสารสนเทศ ด้านการบริหารจัดการ 2) บางหลักสูตรค่าลงทะเบียนสูงเกินกว่างบประมาณที่ได้รับ และ 3) บางหลักสูตรที่มีความทันสมัย มักจัดโดยหน่วยงานเอกชนหรือบุคคล ที่อาจมีปัญหาด้านเอกสารหลักฐานการเบิกจ่ายค่าลงทะเบียน

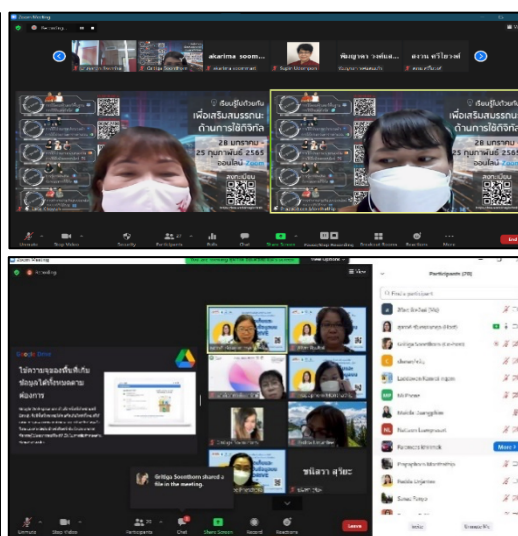
2. พัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำงาน จัดหลักสูตรอบรมหรือมอบหมายบุคลากรให้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งรองผู้อำนวยการฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัลหรือหัวหน้างานเป็นผู้ระบุความจำเป็น หลักสูตรและกลุ่มเป้าหมายที่จะต้องเข้ารับรู้ผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมผู้บริหาร มักเป็นหัวข้อจากสถานการณ์ปัจจุบัน หรือเหตุการณ์ที่จำเป็นต้องกำหนดให้มีบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถเพื่อให้การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยความปกติ เช่น หลักสูตร IT Security เมื่อพบว่ามีการแฮกเกอร์โจมตี Application ที่ห้องสมุดพัฒนาขึ้น การทำ Mail Merge เพื่อใช้ในการบริการ เป็นต้น



ภาพที่ 1 ตัวอย่างการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

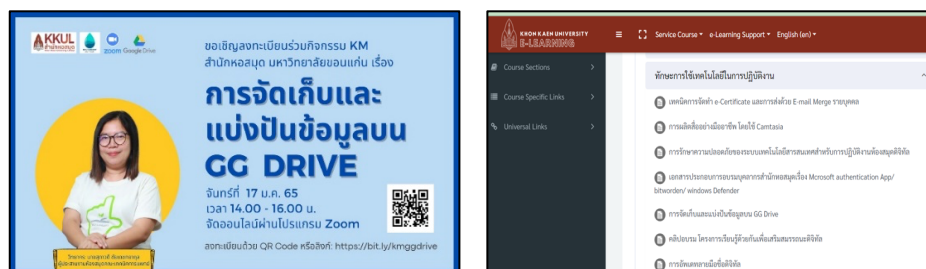
3. พัฒนาทักษะดิจิทัลตามตัวแบบ (Role Model) โดยจัดกิจกรรมเรื่อง “เรียนรู้

ไปด้วยกันเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัล” มุ่งเน้นให้บุคลากรที่ยังไม่เข้าทดสอบสมรรถนะดิจิทัล มีความรู้ ความมั่นใจในการรู้ดิจิทัล 10 หมวด ตามที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นจัดทำทดสอบสมรรถนะดิจิทัล และได้นำความรู้ นำจากการอบรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ Microsoft Word, Presentation เป็นต้น โดยเชิญบุคลากรที่ได้คะแนนสูงสุดจากการทดสอบสมรรถนะดิจิทัลในปี 2564 มาเป็นวิทยากร สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่เป็นกันเอง ใช้ภาษาง่าย ๆ เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพราะทักษะของบุคลากรมีหลายระดับ วิทยากรเป็นคนในองค์กรที่ผู้เข้าอบรมคุ้นเคย ทำให้ผู้เข้าอบรมไม่รู้สึกกดดัน สามารถสอดแทรกทัศนคติที่ดีในการเข้ารับการวัดสมรรถนะทางด้านดิจิทัล เพื่อจูงใจให้บุคลากรสมัครเข้ารับการทดสอบด้วยความสมัครใจไม่ใช่เกิดจากการบังคับ โดยมีวิทยากรเป็นตัวแบบ และบุคลากรได้รับรู้ว่าหากมีปัญหาในหมวดต่าง ๆ สามารถสอบถามจากวิทยากรได้



ภาพที่ 2 ตัวอย่างการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะดิจิทัลตามตัวแบบ

4. การจัดการความรู้ กรรมการพัฒนาบุคลากรร่วมกับคณะกรรมการจัดการความรู้ นำคลิปการอบรมต่างๆ เกี่ยวกับดิจิทัลที่สำนักหอสมุดจัดขึ้นไปจัดเก็บไว้ในคลังความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถทบทวนความรู้จากกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเรียนรู้จากสื่อในคลังความรู้ย้อนหลังได้ตามอัธยาศัย เข้าถึงได้จากหน้าเว็บไซต์ของสำนักหอสมุด



ภาพที่ 3 ตัวอย่างการจัดการความรู้ให้บุคลากร และคลังข้อมูลที่เก็บบันทึกสื่อการเรียนรู้เพื่อการศึกษาย้อนหลัง

5. กระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการทดสอบสมรรถนะดิจิทัล โดยผู้บริหารทุกระดับติดตามผลการเข้ารับการทดสอบทุกรอบของการทดสอบ คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรประชาสัมพันธ์หลักสูตรการอบรมที่เกี่ยวข้องกับทักษะดิจิทัลตลอดทั้งปี ทั้งที่จัดภายในและภายนอกสำนักหอสมุด ทำการสื่อสารกับบุคลากรถึงผลดีหากบุคลากรเข้ารับการทดสอบสมรรถนะทางด้านดิจิทัลที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น ทำให้บุคลากรมั่นใจว่ามีสมรรถนะรองรับการทำงานในอนาคตที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานต่าง ๆ มากขึ้น บุคลากรยังได้ทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยที่ต้องพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะดิจิทัลที่มหาวิทยาลัยต้องการ นอกจากนี้บุคลากรยังใช้เป็นเอกสารประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในหัวข้อสมรรถนะ (สำนักหอสมุดกำหนดสมรรถนะไว้ 3 ด้าน คือ ด้านดิจิทัล ด้านสารสนเทศ ด้านภาษาต่างประเทศ และสำนักหอสมุดใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร รวมถึงทำให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นมั่นใจในการเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในบริบทของดิจิทัล



ภาพที่ 4 ตัวอย่างการส่งเสริมบุคลากรให้เข้ารับการสอบวัดสมรรถนะดิจิทัลประจำปี

ตารางที่ 1 กลยุทธ์/วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด รูปแบบกิจกรรมและผลลัพธ์การดำเนินการ

กลยุทธ์/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รูปแบบกิจกรรม	ผลลัพธ์การดำเนินการ	
			2564	2565
กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาทักษะดิจิทัลตามอัยาศัยวัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรเข้าอบรมในหัวข้อที่ตนเองสนใจ/พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในเรื่องนั้น ๆ	งบประมาณรายบุคคล ปี 2564 คนละ 3,000 บาท ปี 2565 คนละ 3,200 บาท	HRD ประชาสัมพันธ์หลักสูตรอบรม ให้บุคลากรเลือกหัวข้อที่สนใจ ขออนุมัติเข้าอบรมผ่านความเห็นชอบของหัวหน้างาน ภายใต้งบประมาณที่จัดสรรให้รายบุคคล	6 คน	22 คน
กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการทำงาน วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องที่เข้าอบรมสามารถนำมาปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา Digital Literacy/ทักษะสารสนเทศในแต่ละปี และปฏิบัติงานได้จริง	รองผู้อำนวยการฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัล/หัวหน้างานเสนอความจำเป็นและหลักสูตรต่อผู้อำนวยการ มอบหมายให้บุคลากร/เข้าอบรมในหลักสูตร เพื่อนำความรู้จากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3 หลักสูตร 79 คน	9 หลักสูตร 71 คน
กลยุทธ์ที่ 3 การพัฒนาทักษะดิจิทัลตามตัวแบบวัตถุประสงค์ 1. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทักษะดิจิทัล มากขึ้น 2. เพื่อให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการเข้าสอบวัดสมรรถนะทางดิจิทัลที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น 3. เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจในการเข้าสอบวัดสมรรถนะทางดิจิทัลที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	- จัดกิจกรรม “เรียนรู้ไปด้วยกันเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัล” - เชิญวิทยากรจากผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดในแต่ละหมวดที่ทำ การสอบวัดสมรรถนะดิจิทัลในปีที่ผ่านมา - ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าร่วม - บันทึกข้อมูลเพื่อจัดเก็บในคลังข้อมูล ให้บุคลากรสามารถศึกษาย้อนหลัง	-	53 คน ครั้งที่ 1 (กพ.-มีค. 65) 41 คน ครั้งที่ 2 (กย. 65) 12 คน

กลยุทธ์/วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	รูปแบบกิจกรรม	ผลลัพธ์การดำเนินการ	
			2564	2565
กลยุทธ์ที่ 4 การจัดการความรู้ วัตถุประสงค์ เพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้ ย้อนหลังในความรู้ที่ หน่วยงานเห็นว่ามีความ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	จำนวนการจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ จำนวนคลิปบันทึกการ อบรมที่จัดเก็บในคลัง	เมื่อมีการจัดการอบรมเกี่ยวกับ ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มอบ ไฟล์เอกสาร คลิปบันทึกการ อบรมให้กรรมการ KM จัดเก็บ ในคลังความรู้ และ ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากร ทราบเพื่อศึกษาตามอัธยาศัย	จำนวน 4 กิจกรรม จำนวน คลิป 18 เรื่อง	จำนวน 5 กิจกรรม จำนวน คลิป 8 เรื่อง
กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริม บุคลากรให้เข้าวัดการ ทดสอบสมรรถนะทางด้าน ดิจิทัลที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้น วัตถุประสงค์ 1. เพื่อให้บุคลากรทราบว่า ตนเองมีสมรรถนะดิจิทัลใน ระดับใด 2. เพื่อให้สำนักหอสมุด และมหาวิทยาลัยทราบ ข้อมูลทักษะดิจิทัลของ บุคลากร เป็นข้อมูลสำหรับ การปฏิบัติงานในส่วนที่ เกี่ยวข้องต่อไป 3. เพื่อให้บุคลากรใช้เป็น หลักฐานแนบผลการ ปฏิบัติงานด้านสมรรถนะ	จำนวน/ร้อยละของ บุคลากรที่เข้ารับการ ทดสอบสมรรถนะดิจิทัล	1. HRD ประชาสัมพันธ์รอบ การทดสอบ 2. HRD และหัวหน้างาน กระตุ้นบุคลากรให้เข้ารับการ ทดสอบ 3. ผู้บริหารระดับสูงติดตามผล การทดสอบในแต่ละรอบอย่าง ใกล้ชิดและให้จัดกิจกรรม กระตุ้นให้บุคลากรเข้ารับการ ทดสอบให้มากที่สุด 4. มหาวิทยาลัยจัด ประกาศนียบัตรให้ภายหลัง การทดสอบ 5. บุคลากรนำประกาศนียบัตร ที่ได้รับไปใช้เป็นหลักฐานแนบ ผลการปฏิบัติงานด้าน สมรรถนะทางด้านดิจิทัล	36 คน ร้อยละ 45.56	45 คน ร้อยละ 60

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมรรถนะดิจิทัล

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีหน่วยงานทั้งหมด 136 หน่วยงาน มี 74 หน่วยงานที่บุคลากรเข้ารับการทดสอบสมรรถนะดิจิทัล ซึ่งจัดสอบโดยสำนักนวัตกรรมการเรียนการสอน สำนักหอสมุดได้ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการทดสอบตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา การทดสอบมีคะแนนเต็ม 130 คะแนน มหาวิทยาลัยกำหนดการผ่านเกณฑ์ปกติที่ 78 คะแนน หรือ ร้อยละ 60 ผู้เข้าทดสอบจะได้รับประกาศนียบัตรทุกคน และได้รับสัมฤทธิ์บัตรสำหรับผู้ผ่านเกณฑ์ทดสอบ ร้อยละ 60 กรรมการพัฒนาบุคลากรได้นำคะแนนการทดสอบมาแบ่งกลุ่มโดยใช้หลักการจัดกลุ่มค่าเฉลี่ยเพื่อนำมาใช้ประโยชน์ต่อไป แบ่งเป็น 5 กลุ่ม (เชิดศักดิ์ ไอรณรัตน์, 2551) ดังนี้

- กลุ่มสมรรถนะต่ำกว่าเกณฑ์ คือ ร้อยละคะแนนน้อยกว่า ร้อยละ 60 หรือน้อยกว่า 78 คะแนน
- กลุ่มสมรรถนะตามเกณฑ์ คือ ร้อยละคะแนนระหว่าง ร้อยละ 60- 69 หรือระหว่าง 79-89 คะแนน
- กลุ่มสมรรถนะสูงกว่าเกณฑ์ คือ ร้อยละคะแนนระหว่าง ร้อยละ 70-79 หรือระหว่าง 90-

102 คะแนน

- กลุ่มสมรรถนะสูงกว่าเกณฑ์ในระดับมาก คือ ร้อยละคะแนนระหว่าง ร้อยละ 80-89 หรือระหว่าง 103-115 คะแนน

- กลุ่มสมรรถนะสูงกว่าเกณฑ์ในระดับมากที่สุด คือ ร้อยละคะแนน ร้อยละ 90 หรือมากกว่า 116 คะแนนขึ้นไป

ตารางที่ 2 จำนวนผู้เข้าทดสอบสมรรถนะดิจิทัล ผู้ผ่านเกณฑ์ และลำดับของหน่วยงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัย

ปี	ลำดับหน่วยงาน จัดตามจำนวนผู้ผ่าน การทดสอบในภาพรวม ของมหาวิทยาลัย	จำนวน		
		ผู้เข้าทดสอบ/ บุคลากรทั้งหมด	ผู้ผ่านการทดสอบตามเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละ ผู้ผ่านเกณฑ์
2564	#26	40/79	36	45.56
2565	#18	60/75	45	60.00
ภาพรวม	#19	79/60*	53	88.33

หมายเหตุ: *นับจำนวนผู้เข้าทดสอบสมรรถนะดิจิทัล และในภาพรวมข้อมูลจำนวนบุคลากรทั้งหมดคิดจากจำนวน

บุคลากรคงเหลือในวันที่ 1 ตุลาคม 2566

ในภาพรวมของมหาวิทยาลัย ปี 2564 สำนักหอสมุดมีจำนวนบุคลากรเข้าทดสอบเป็นลำดับที่ 26 และปี 2565 สำนักหอสมุดมีบุคลากรเข้าทดสอบเป็นลำดับที่ 18 และในภาพรวมทั้ง 2 ปี บุคลากรเข้าทดสอบเป็นลำดับที่ 19 พบว่าในปี 2565 มีจำนวนผู้เข้าทดสอบมากขึ้นกว่าปี 2564 ถึงร้อยละ 14.44 และร้อยละของผ่านเกณฑ์จำแนกรายปี หรือในภาพรวมเกินร้อยละ 40 ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์ของสำนักหอสมุดว่ามีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมทักษะดิจิทัลและสามารถนำมาปฏิบัติงานได้อย่างน้อยร้อยละ 40 จึงนับว่าสำนักหอสมุดบรรลุเป้าหมายตามดัชนีชี้วัดที่กำหนด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยคะแนนการทดสอบสมรรถนะดิจิทัลภาพรวมสำนักหอสมุดเปรียบเทียบกับหน่วยงาน

หน่วยงานสนับสนุนประเภทสำนัก	ค่าเฉลี่ยคะแนน	กลุ่มสมรรถนะ
สำนักอธิการบดี	98.54	สูงกว่าเกณฑ์
สำนักหอสมุด	91.81	สูงกว่าเกณฑ์
สำนักเทคโนโลยีดิจิทัล	90.07	สูงกว่าเกณฑ์
สำนักบริการและพัฒนางานวิชาการ	89.99	ตามเกณฑ์
สำนักบริการวิชาการ	86.27	ตามเกณฑ์
สำนักทะเบียนและประเมินผล	83.00	ตามเกณฑ์

เมื่อเปรียบเทียบผลการทดสอบสมรรถนะดิจิทัลในภาพรวมของหน่วยงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นประเภทสำนัก บุคลากรเป็นสายสนับสนุน มีภารกิจในการสนับสนุนการเรียนการสอนและการวิจัยของคณะวิชาและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย พบว่า จากคะแนนเต็ม 130 คะแนน สำนักหอสมุดมีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 91.81 ถือเป็นกลุ่มที่มีสมรรถนะสูงกว่าเกณฑ์ปกติ (ช่วงคะแนนระหว่าง 90-120 คะแนน)

ตารางที่ 4 ร้อยละค่าเฉลี่ยคะแนนการทดสอบสมรรถนะดิจิทัลบุคลากรสำนักหอสมุดจำแนกตามหมวดหมู่ความรู้

หมวดหมู่ความรู้	ร้อยละค่าเฉลี่ยคะแนน			กลุ่มสมรรถนะ (ค่าเฉลี่ยรวม 2 ปี)
	2564	2565	ค่าเฉลี่ยรวม 2 ปี	
Module 1 Basic Computer	78.94	74.38	76.20	สูงกว่าเกณฑ์
Module 2 Internet	77.25	78.32	77.89	สูงกว่าเกณฑ์
Module 3 Online Collaboration	80.98	75.72	77.82	สูงกว่าเกณฑ์
Module 4 Operation System	78.65	74.91	76.40	สูงกว่าเกณฑ์
Module 5 Word Processor	64.27	61.89	62.80	ตามเกณฑ์
Module 6 Spreadsheets	62.85	60.42	61.39	ตามเกณฑ์
Module 7 Presentation	60.90	56.65	58.29	ต่ำกว่าเกณฑ์
Module 8 Social Media	81.14	80.10	80.62	สูงกว่าเกณฑ์มาก
Module 9 Information List	75.73	74.37	74.91	สูงกว่าเกณฑ์
Module 10 Digital Footprint	78.29	75.93	76.87	สูงกว่าเกณฑ์

จากตารางที่ 4 พบว่า จากการทดสอบ 10 หมวดหมู่ หมวดหมู่ที่มีร้อยละคะแนน สูงสุดคือ การใช้ Social Media (ร้อยละ 80.62) หมวดที่คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์ร้อยละ 60 คือ Presentation-การนำเสนอผลงาน (ร้อยละ 58.29) และหมวดที่ได้คะแนนน้อยในลำดับถัดมา 2 ลำดับได้แก่ Spreadsheets (ร้อยละ 58.29) Word Processor (ค่าเฉลี่ยคะแนน 62.80)

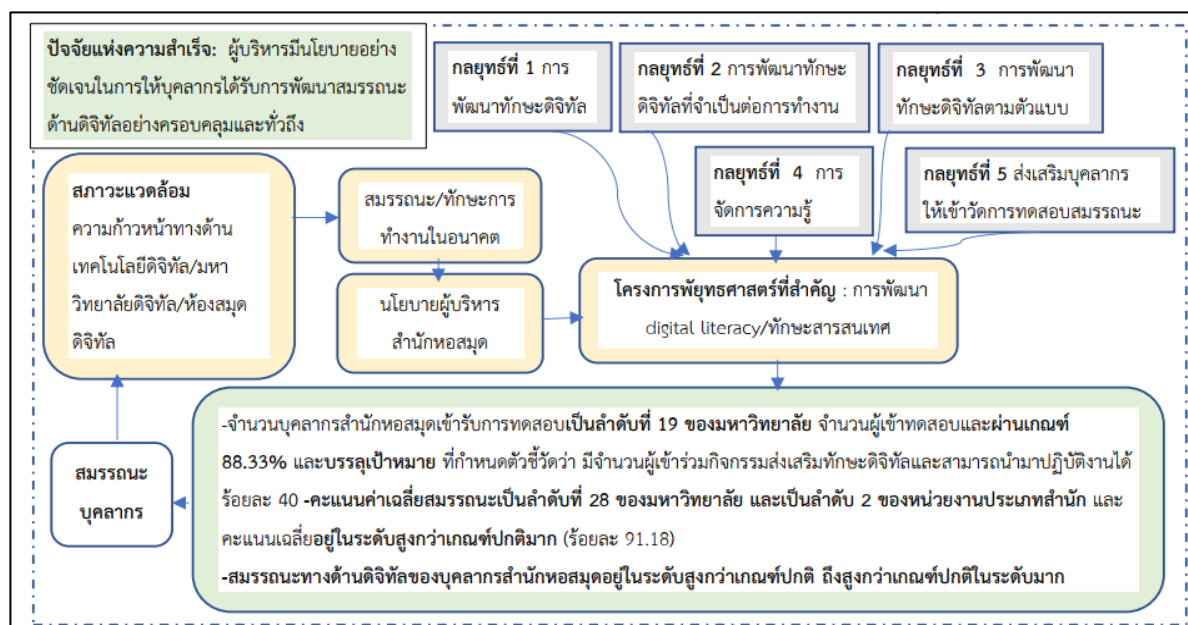
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยทักษะสมรรถนะดิจิทัลบุคลากรสำนักหอสมุดจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ยคะแนน	กลุ่มสมรรถนะ
นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	102	สูงกว่าเกณฑ์
นักเอกสารสนเทศ	101.88	สูงกว่าเกณฑ์
บรรณารักษ์	99.38	สูงกว่าเกณฑ์
นักวิชาการพัสดุ	97.67	สูงกว่าเกณฑ์
นักวิชาการแผนและสารสนเทศ	93.42	สูงกว่าเกณฑ์
ผู้อำนวยการกองบริหาร	90.25	สูงกว่าเกณฑ์
พนักงานห้องสมุด	83.52	ตามเกณฑ์
นักวิชาการการเงินและบัญชี	79.77	ตามเกณฑ์

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ยคะแนน	กลุ่มสมรรถนะ
ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	79.59	ตามเกณฑ์
นักจัดการงานทั่วไป	78.49	ตามเกณฑ์
พนักงานพัสดุ	77.92	ตามเกณฑ์

จากตารางที่ 5 พบว่า ตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ยทักษะสมรรถนะดิจิทัลสูงสุดได้แก่ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ ค่าเฉลี่ยคะแนน เท่ากับ 102 รองลงมา คือ นักเอกสารสนเทศ ค่าเฉลี่ยคะแนน เท่ากับ 101.88 ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ปฏิบัติงานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนบรรณารักษ์มีระดับคะแนนเฉลี่ยเป็นลำดับ 3 คือ 99.38 ตำแหน่งที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ พนักงานพัสดุ ค่าเฉลี่ยคะแนน เท่ากับ 77.92 จากการจำแนกค่าเฉลี่ยออกเป็นกลุ่มตามระดับสมรรถนะ เพื่อพิจารณาความสอดคล้องกับลักษณะงานตามตำแหน่ง พบว่า กลุ่มที่มีคะแนน 78-88 คือกลุ่มที่มีสมรรถนะสูงกว่าเกณฑ์ปกติ ได้แก่ ตำแหน่ง นักวิชาการการเงินและบัญชี ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด นักจัดการงานทั่วไป และพนักงานพัสดุ

สรุปผล การดำเนินการส่งเสริมสมรรถนะทางด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มทักษะในอนาคตสรุปได้ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 การดำเนินการส่งเสริมสมรรถนะทางด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มทักษะในอนาคต

อภิปรายผล กลยุทธ์ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางด้านทักษะดิจิทัล เป็นกลยุทธ์ที่นำมาซึ่งกิจกรรมหลากหลายรูปแบบเพื่อให้บุคลากรได้เลือกพัฒนาตามความต้องการของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของทินกร บัวชู (2564) ที่เห็นว่าการรู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ 1 ใน 8 ประการ ของการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของบุคลากร ซึ่งศึกษาจากอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ และการศึกษาของอัญชลี เหลืองศรีชัย (2564) ที่พบว่า

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลนั้นปัจจัยด้านกลยุทธ์ วัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร การสร้างและถ่ายโอนความรู้ บรรยากาศที่เอื้อหนุน มีส่วนสำคัญในระดับมากในการเรียนรู้ของบุคลากรสอดคล้องกับทฤษฎีของ David Kolb (2015) ที่กล่าวว่าบุคคลมีกระบวนการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามวิธีการเรียนรู้ ดังนั้นการที่สำนักหอสมุดใช้กลยุทธ์ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้บุคลากรได้เลือกเรียนรู้ตามวิธีการที่ตนเองสนใจ ทำให้ในภาพรวมสำนักหอสมุดเป็นหน่วยงานที่มีจำนวนผู้เข้ารับการทดสอบมากกว่าร้อยละ 80 และบรรลุตัวชี้วัดที่กำหนดว่าในแต่ละปีต้องมีจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมทักษะดิจิทัลและสามารถนำมาปฏิบัติงานได้ร้อยละ 40 (สำนักหอสมุด, 2565) อย่างไรก็ตาม ถึงแม้สำนักหอสมุดจะมีบุคลากรเข้ารับการสอบวัดสมรรถนะถึงร้อยละ 88.33 ยังมีบุคลากรอีกจำนวน 15 คน (ร้อยละ 11.67) ที่ยังไม่เข้ารับการทดสอบ ซึ่งเป็นผู้ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานหลักเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ ขาดความมั่นใจ กลัวผลของการทดสอบ ใกล้เคียงเกณฑ์ และการเป็นผู้บริหารที่ติดราชการในวันที่กำหนดให้มีการทดสอบ ผู้รับผิดชอบโครงการจึงควรดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง เน้นกิจกรรมที่เสริมสร้างความมั่นใจให้บุคลากร สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และเน้นการพัฒนาความรู้ในหมวดหมู่ที่บุคลากรสามารถนำไปในชีวิตประจำวันก่อน ได้แก่ Basic Computer, Internet, Social Media, Digital Footprint เมื่อมีความรู้ความเข้าใจอาจจะส่งผลให้คะแนนการทดสอบผ่านเกณฑ์ และในปี 2566 อาจเปลี่ยนรูปแบบการเข้าทดสอบสมรรถนะดิจิทัลในการจัดทดสอบเป็นกลุ่มโดยประสานงานกับสำนักเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อจัดทดสอบเฉพาะกลุ่มบุคลากรสำนักหอสมุด สามารถเลือกวันและเวลาที่จัดทดสอบได้ เพื่อให้บุคลากรได้เข้ารับการทดสอบได้มากที่สุด ในเรื่องนี้ประเทศจอร์แดนก็เห็นว่าความจำเป็นเร่งด่วนในการประเมินระดับทักษะดิจิทัลของบรรณารักษ์ เพราะจำเป็นต่อการทำงานและจัดการโครงสร้างพื้นฐานและบริการของห้องสมุด (Maha Al-Fadel, Hussam Fakhour, 2021) และอาจหมายรวมถึงผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งอื่น ๆ ในห้องสมุดด้วย

สำนักหอสมุดมีคะแนนค่าเฉลี่ยสมรรถนะอยู่ที่ 91.81 คะแนน ถือเป็นกลุ่มที่มีสมรรถนะสูงกว่าเกณฑ์ปกติ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะงานในพันธกิจที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าทางด้านดิจิทัล ซึ่งพัฒนา มาตั้งแต่ห้องสมุดยุคดั้งเดิมสู่ห้องสมุดดิจิทัล ทำให้มีสมรรถนะสูงเมื่อเทียบกับหลาย ๆ หน่วยงาน สอดคล้องกับการศึกษาเรื่อง สมรรถนะการรู้ดิจิทัลสำหรับบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยวิจัยไทยที่ศึกษาโดยเรณูฯ สันธิ และพรชนิตว์ ลีนาราช (2565) ที่พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ของบรรณารักษ์มหาวิทยาลัยวิจัยไทยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาสมรรถนะของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยในนิวซีแลนด์พบว่า บรรณารักษ์มีสมรรถนะในการใช้โซเชียลเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใช้ในระดับสูง (Brenda Chawner, Gillian Oliver, 2013) แต่เพื่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลให้ทันกับความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว หน่วยงานจึงควรกำหนดแนวทางเรื่องระยะเวลาของการทดสอบซ้ำ หรือ มีการทดสอบสมรรถนะดิจิทัลเฉพาะตำแหน่ง เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรห้องสมุดมีความสามารถในการทำงานกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ดังที่ Hasan Bakhshi และคณะ (2017) กล่าวถึงแนวโน้มของทักษะในอนาคตต่าง ๆ ในปี 2030 ว่าผู้มีอาชีพทางการศึกษา การอบรมและปฏิบัติงานห้องสมุดจะต้องมีทักษะทางการออกแบบเทคโนโลยี สมรรถนะดิจิทัลจะเป็นพื้นฐานในงานดังกล่าว และการศึกษาสมรรถนะดิจิทัลของบรรณารักษ์ในห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในจอร์แดนพบว่า ระดับทักษะด้านดิจิทัลส่งผลต่อการยอมรับและการใช้เทคโนโลยี (Maha Al-Fadel, Hussam Fakhour, 2021)

การศึกษาสมรรถนะรายหมวด พบว่า หมวดที่ได้คะแนนน้อยได้แก่ Presentation, Spreadsheets, Word Processor ในระยะต่อไปการพัฒนาบุคลากรจึงควรพิจารณาสมรรถนะดิจิทัลตามตำแหน่งงานหรืองานที่รับผิดชอบ เช่น ผู้ที่รับผิดชอบด้านการเป็นวิทยากร หัวหน้างาน หัวหน้าโครงการ ควรมีสมรรถนะในการใช้ Presentation ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดในระดับมาก ผู้ที่ปฏิบัติงานด้านตัวเลข การจัดทำรายงานเกี่ยวกับตัวเลข การคำนวณ เช่น เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่การบริการ ผู้รับผิดชอบด้านการจัดซื้อ ทรัพยากร หรือผู้ควบคุมโครงการ ควรมีสมรรถนะในการใช้ Spreadsheets ในระดับที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดในระดับมาก เป็นต้น ซึ่งตำแหน่งที่มีระดับสมรรถนะดิจิทัลสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ นักเทคโนโลยีสารสนเทศ นักเอกสารสนเทศ และบรรณารักษ์ ที่เป็นตำแหน่งหลัก ๆ ในการปฏิบัติงานด้านห้องสมุดดิจิทัล สอดคล้องกับการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลกับตำแหน่งงาน เรื่องการบริหารจัดการห้องสมุดดิจิทัลในปากีสถาน (Shakeel Ahmad Khan, Rubina Bhatti, 2017) ที่พบว่า บรรณารักษ์ปากีสถานต้องมีสมรรถนะดิจิทัลสำหรับการจัดการห้องสมุดดิจิทัล และความสามารถด้านดิจิทัลเพื่อปกป้องเนื้อหาดิจิทัล มากกว่าผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งอื่น ๆ

กลยุทธ์ที่นำมาใช้พัฒนาบุคลากรบางกลยุทธ์มีจุดอ่อน เช่น กลยุทธ์การพัฒนาตนเองตามอัธยาศัย บางหลักสูตรมีเนื้อหาที่ทันสมัยแต่จัดโดยหน่วยงานเอกชนหรือบุคคล ประชาสัมพันธ์ผ่านโซเชียล อาจมีความเสี่ยงด้านความน่าเชื่อถือและเอกสารเบิกจ่าย กรรมการพัฒนาบุคลากรควรทำหน้าที่ในการประสานงานสอบถามรายละเอียดในเรื่องเอกสารเบิกจ่ายให้เป็นไปตามระเบียบราชการ กรณีงบประมาณจำกัดในการไปพัฒนาตนเอง สำนักหอสมุดได้กำหนดแนวปฏิบัติเพิ่มเติมว่า หากเป็นหัวข้อที่มีประโยชน์บุคลากรสามารถขออนุมัติผ่านหัวหน้างานและรองผู้อำนวยการที่กำกับดูแลเพื่อพิจารณางบประมาณเพิ่มเติม (สำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2565)

นอกจากการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรเพราะการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลทำให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการทำงานในอนาคตภายใต้ความผันผวนของโลกยุคใหม่แล้ว ผลจากการทดสอบหัวหน้างานและผู้บริหารสามารถใช้คะแนนรายหมวดในการพัฒนาบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่แตกต่างกันในแต่ละตำแหน่ง และวางแผนพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลเฉพาะตำแหน่ง เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการโปรแกรมการเรียนรู้ที่ต้องใช้ทักษะด้านการผลิตสื่อดิจิทัล กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการเผยแพร่ และจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบ Hybrid ถ่ายทอดออนไลน์ กรรมการที่แต่งตั้งส่วนใหญ่เป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศ นักเอกสารสนเทศ และบรรณารักษ์ ที่มีสมรรถนะด้านนี้สูง หรือการพัฒนาทักษะด้านการใช้งาน Spreadsheets ให้ผู้รับผิดชอบด้านตัวเลขโดยการแนะนำให้อบรม Advance Excel เป็นต้น คะแนนการทดสอบและการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลอย่างต่อเนื่องจึงเป็นประโยชน์อย่างมากในการบริหารอัตรากำลังในยุคที่มีการคงอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการ รวมถึงมั่นใจในการนำโปรแกรมต่าง ๆ ที่พัฒนาหรือการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่องค์กรนำมาได้อย่างทั่วถึง เช่น การประชุมออนไลน์ การใช้ Mail Merge เป็นต้น ทำให้การทำงานของสำนักหอสมุดมีความรวดเร็ว ประหยัดกระดาษ ลดขั้นตอน และใช้ข้อมูลร่วมกันได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งเกิดจากที่บุคลากรมีทักษะทางด้านดิจิทัลสามารถรองรับลักษณะงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ดี นอกจากนี้สำนักหอสมุดยังมีข้อมูลทางด้านสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรเพื่อใช้ในการจัดงาน จัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงไป และมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทางด้านสมรรถนะดิจิทัล และเป็นข้อมูลในการดำเนินงานต่อไป

รายการอ้างอิง (References)

- กล้าณรงค์ แสงพะเยาว์, ไอรดา โตเท และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). ทักษะที่จำเป็นของคณาจารย์ภาครรัฐในโลกอนาคต. *วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์*. 5(3), 131-140.
- เชิดศักดิ์ ไธรมณีนันต์. (2551). การตัดเกรด. *เวชบันทึกศิริราช*. 1(2), 107-113.
- ทินกร บัวชู. (2564). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ของอาจารย์พยาบาลสังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *ปริญญาการศึกษาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2563). *แผนยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563 – 2566*.
ขอนแก่น : กองยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ศูนย์นวัตกรรมการเรียนการสอน. (2565). *KKU DO รายงานการทดสอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. สืบค้น พฤศจิกายน 28, 2565 จาก <https://dcert.kku.ac.th/>
- เรณูภา สันธิ และพรชนิตร์ สีนาราช. (2565). สมรรถนะการรู้ดิจิทัลสำหรับบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยวิจัยไทย. *อินฟอร์เมชัน*, 29(1), 131-154.
- สรานนท์ อินทนนท์. (2563). *ความฉลาดทางดิจิทัล*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มูลนิธิส่งเสริมสื่อเด็กและเยาวชน (สสย.).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). *กรอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. สืบค้น พฤศจิกายน 1, 2565 จาก <https://utdone.net/llkan303.html>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565*. สืบค้น พฤศจิกายน 6, 2565 จาก <https://www.ocsc.go.th/civilservice>.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *กรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย*. สืบค้น พฤศจิกายน 1, 2565 จาก <https://kku.world/rfed7>.
- สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580*. สืบค้น พฤศจิกายน 10, 2565 จาก <https://kku.world/ponbe>.
- สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2564). *แผนปฏิบัติการและการถ่ายทอด OKR/KRL ประจำปี 2564*. สำนักหอสมุด.
- _____. (2565). *แผนปฏิบัติการและการถ่ายทอด OKR/KRL ประจำปี 2565*. สำนักหอสมุด.
- อัญชลี เหลืองศรีชัย. (2564). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดปทุมธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 7(2), 107-186.
- อัญสุชา บุญขันดินาถ. (2562). การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, 39(1), 5-8

- Bakhshi, Hasan, Jonathan, M., Downing Michael, A. & Schneider, O. P. (2017). *The future of skills: Employment in 2030*. Retrived November 28, 2022 from [https://www.nesta.org.uk/sites/default/files/the future of skills employment in 2030 0.pdf](https://www.nesta.org.uk/sites/default/files/the_future_of_skills_employment_in_2030_0.pdf)
- Chawner, Brenda & Oliver, Gillian. (2013). A survey of New Zealand academic reference librarians: Current and future skills and competencies. *Australian Academic & Research Libraries*, 44(1), 29-39.
- DQ Institute. (2022). *Digital Intelligence (DQ) : A Conceptual Framework & Methodology for Teaching and Measuring Digital Citizenship*. Retrived November 28, 2022 from <https://kku.world/djrk0>
- Kolb, David A. (2015). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. 2nd ed. New Jersey, USA : Pearson Education, Inc.
- Maha Al-Fadel, Hussam Fakhouri. (2021). The effect of librarians' digital skills on technology acceptance in academic libraries in Jordan. *Journal of Librarianship and Information Science*, 53(1), 1-12.
- Shakeel A. Khan & Rubina, Bhatti. (2017). Digital competencies for developing and managing digital libraries: An investigation from university librarians in Pakistan. *The Electronic Library*, 35(3), 573-597.