

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลให้แก่บุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น
สุดาวดี ชัยเดชชยากุล*, สิริพร ทิวะสิงห์, ยูวดี เพชร, เมธยา เสามะลี, สุพัชญ์ สีนะวัฒน์, จันทรัตน์ สิทธิสมจินต์
สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น 123 หมู่ 16 ถ.มิตรภาพ ต.ในเมือง อ.เมือง จ.ขอนแก่น 40002

Development Process of Digital Competencies for the Khon Kaen University Library's Staff

Sudavadee Chaidajthayakul*, Siriporn Tiwasing, Yuwadee Phetchara

Maethaya Saomalee, Supat Sinawat, Junrat Sitthisomjin

Khon Kaen University Library, Khon Kaen University

123 Mittraphap Road, Nai Mueang Subdistrict, Mueang District, Khon Kaen 40002

E-mail: sudsri@kku.ac.th

► รับบทความ 18 เมษายน 2567 ► แก้ไขบทความ 17 ตุลาคม 2567 ► ตอบรับบทความ 21 ตุลาคม 2567

บทคัดย่อ

สำนักหอสมุดเห็นความสำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรเพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล วัตถุประสงค์เพื่อ (1) พัฒนาระบบการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลให้แก่บุคลากรสำนักหอสมุด (2) เพื่อให้ได้แนวทางดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร โดยศึกษารูปแบบการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรระหว่างปี 2564-2566 วิธีดำเนินการ (1) ศึกษารูปแบบการทำงานในปีงบประมาณ 2564-2566 (2) สรุปผลการดำเนินงานการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร (3) กำหนดกระบวนการดำเนินงานที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลสำหรับบุคลากรต่อไป ผลการดำเนินการที่ได้ (1) ได้กระบวนการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล 8 ขั้นตอน, และบุคลากรสามารถสอบผ่านเกณฑ์ทักษะด้านดิจิทัลที่กำหนด และสูงกว่าค่าเป้าหมาย (ร้อยละ 40) ที่ตั้งไว้, จัดหลักสูตรภายในที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจำนวน 22 หลักสูตร (2) แนวทางในดำเนินงานควรส่งเสริมการพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลที่เชิงปริมาณจัดสรรส่วนบุคคลให้มากขึ้น ซึ่งพบว่าบุคลากรจำนวนน้อยที่ใช้งบประมาณในการพัฒนาด้านนี้ สิ่งที่ต้องคำนึงของการดำเนินงาน คือ ภาวะฉุกเฉิน เช่น การปรับเปลี่ยนเกณฑ์การทดสอบเพื่อนำมาออกแบบและกำหนดแผนงานในปีงบประมาณถัดไป

คำสำคัญ

สมรรถนะดิจิทัล, ทักษะดิจิทัล, กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

This study's objectives were (1) to study the development process of digital competencies for library staff (2) To have the guidelines for practice in the HRD Process. It studied the work patterns of the Personnel Development Committee between 2021-2023. Method of operation (1) Studying the work pattern in the fiscal year 2021-2023 (2) Summary of the results of the work on promoting digital competency of the Personnel Development Committee (3) Set up operational processes that are good

practices for the Human Resources Development Committee in promoting the development of digital competencies for personnel. The results of operations were (1) an 8-step digital competency development process was obtained, 81.22 percent of personnel passed the digital skills exam which is higher than the target value (40 percent), organizing 22 internal courses necessary for operations. (2) Operational guidelines should promote digital self-development that uses more personal budget allocation. It was found that only a small number of personnel used the budget for this aspect of development. Things that must be considered in operations are emergency situations, such as changing the criteria for passing a test. To design and set plans for the next fiscal year.

Keywords

Digital Competency, Digital Skills, Human Resources Development Process

บทนำ (Introduction)

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กำหนดยุทธศาสตร์แห่งชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ของการพัฒนาและสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โดยเน้นการจัดระบบการศึกษา และระบบฝึกอบรมบนฐานสมรรถนะที่มีคุณภาพสูงและยืดหยุ่นผ่านการพัฒนาโลกต่าง ๆ อาทิ การพัฒนาการศึกษาออนไลน์ แบบเปิด การพัฒนาระบบการเรียนรู้เกี่ยวกับทักษะการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) ที่สามารถในการผสมผสานระหว่าง ความรู้ ทักษะ และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ มีจริยธรรม ความปลอดภัย และสร้างสรรค์ ในการทำงาน และการสื่อสาร (สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) และส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลที่ทำให้ ผู้คนสามารถประยุกต์ใช้ไอทีและความก้าวหน้าทางดิจิทัลในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในศตวรรษที่ 21 การรู้ดิจิทัลมีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากสถานะที่กำลังเปลี่ยนแปลงของโลกที่เต็มไปด้วย เทคโนโลยีและข้อมูล ดังนั้น การเข้าใจและนำข้อมูลดิจิทัลเข้ามาใช้ในหลากหลายด้าน จะมีผลกระทบต่อ การดำรงชีวิต การทำงาน และการพัฒนาของสังคมอย่างมาก เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการปรับตัวของบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ในแวดวงห้องสมุดและวิชาชีพของบรรณารักษ์ก็เช่นเดียวกัน การรู้ดิจิทัลส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะดิจิทัลสูงขึ้น มีความสำคัญในการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและการปรับปรุงห้องสมุดในสมัยที่เทคโนโลยีและข้อมูลมีบทบาทสำคัญ เพราะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและเป็นเครื่องมือในการประสานระหว่างประสบการณ์ ความรู้ และสนับสนุนกระบวนการตัดสินใจ

สมรรถนะดิจิทัลช่วยให้องค์กรมีกระบวนการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยในการจัดการความรู้ เพื่อให้เทคโนโลยีและข้อมูลนำมาใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ช่วยสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมความต่อเนื่องในการเรียนรู้ ช่วยการรักษาความรู้และประสบการณ์ สร้างเสริมความร่วมมือ และเชื่อมโยงระหว่างบุคคล (Dalkir, 2013; Wiig, 1997; Banihashemi & Rastegari, 2019) หลาย ๆ ประเทศทั่วโลกจึงให้ความสำคัญในการยกระดับพลเมืองดิจิทัล เช่นเดียวกับประเทศไทย ได้แบ่งกรอบสมรรถนะดิจิทัล ออกเป็นสำหรับพลเมืองไทย คือ สมรรถนะที่ทุกคนต้องรู้ ต้องสามารถอยู่รอดปลอดภัย ยั่งยืน มั่นคง ในยุคศตวรรษที่ 21 และสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคตของประเทศไทย คือ สมรรถนะที่ใช้ประกอบอาชีพซึ่งเป็นสมรรถนะเฉพาะทาง (Functional Competency) หรือทักษะด้านความรู้ (Hard Skill) หลาย ๆ หน่วยงานจึงได้มุ่งพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตน เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา (อัญสุชา บุญขันตินาถ, 2561) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัด ปทุมธานี (อัญชลี เหลืองศรีชัย, 2564) หรือการจัดทดสอบสมรรถนะเป็นวาระเร่งด่วนของบรรณารักษ์ห้องสมุดอุดมศึกษาในประเทศจอร์แดน เนื่องจากการประเมินระดับทักษะดิจิทัลของบรรณารักษ์ต่อการทำงานและการจัดการ

โครงสร้างพื้นฐานและบริการของห้องสมุด (Hamad, Al-Fadel, & Fakhouri, 2021) หรือห้องสมุดอุดมศึกษาในประเทศไนจีเรีย ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับศตวรรษที่ 21 สำหรับบุคลากรห้องสมุด (Emiri, 2017) และการศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลของบรรณารักษ์ในแอฟริกา ที่พบว่าระดับความรู้ด้านดิจิทัลทำให้สมรรถนะดิจิทัลของบรรณารักษ์ประเทศไนจีเรียและแอฟริกาได้แตกต่างกัน (Baro, Obaro & Aduba, 2019)

มหาวิทยาลัยขอนแก่นเห็นความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลและให้บุคลากรมีทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้ระบุแนวทางการพัฒนาในแผนยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563 – 2566 และต่อเนื่องไปถึงที่ระบุในแผนยุทธศาสตร์ประจำปี 2567-2570 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คือการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมด้านดิจิทัล ซึ่งสำนักนวัตกรรมการเรียนการสอนเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดทดสอบวัดสมรรถนะด้านดิจิทัล 10 หมวด (ศูนย์นวัตกรรมการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2566ก) และคณะวิชาตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับการถ่ายทอดให้พัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตน

ซึ่งสำนักหอสมุด ได้ใช้เป็นกรอบในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะด้านดิจิทัลมากขึ้น ทั้งนี้ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดได้ตระหนักถึงความสำคัญและเร่งด่วน โดยตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการพัฒนาบุคลากร กำหนดให้มีการบรรจุเรื่องการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับบุคลากรไว้ในโครงการยุทธศาสตร์ที่สำคัญของสำนักหอสมุด โดยกำหนดไว้ในโครงการพัฒนา Digital Literacy/ทักษะสารสนเทศ ของบุคลากรสำนักหอสมุด (สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2564ก, 2564ข, 2565ก, 2565ข) โดยกำหนดเป้าหมายให้บุคลากรจำนวนมากกว่าร้อยละ 40 ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะทางด้านดิจิทัลและผ่านเกณฑ์การทดสอบ ทั้งนี้ สิริพร ทิวะสิงห์, คมศรี คมนทิพย์รัตน์, และมุกดา ดวงพิมพ์ (2566) เห็นว่าผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลจะทำให้บุคลากรสำนักหอสมุดมีคะแนนทดสอบผ่านเกณฑ์การทดสอบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถรองรับการทำงานได้ในอนาคต เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรจึงได้ศึกษารูปแบบการทำงานและกำหนดกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลให้กับบุคลากรสำนักหอสมุด พร้อมนำเสนอผลลัพธ์จากการดำเนินการ ซึ่งได้แก่ ร้อยละของการผ่านเกณฑ์การทดสอบสมรรถนะดิจิทัลที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น การพัฒนาตนเองแบบใช้งบประมาณที่ได้รับ การจัดสรรส่วนบุคคลและการเข้าร่วมหลักสูตรดิจิทัลที่สำนักหอสมุดจัดขึ้น เนื่องจากจำเป็นต้องการปฏิบัติงานโดยร่วมกับ คณะกรรมการฝ่ายต่างๆ แบบบูรณาการหรือเข้าอบรมในหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นและหน่วยงานอื่นจัดขึ้น คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรจึงเห็นว่าผลที่คาดหวัง จากการกำหนดกระบวนการในการทำงานจะส่งผลให้คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรจะสามารถส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และข้อมูลการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลจะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ (Objective)

1. เพื่อพัฒนากระบวนการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลให้กับบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. เพื่อให้ได้แนวทางดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ขอบเขตการศึกษา

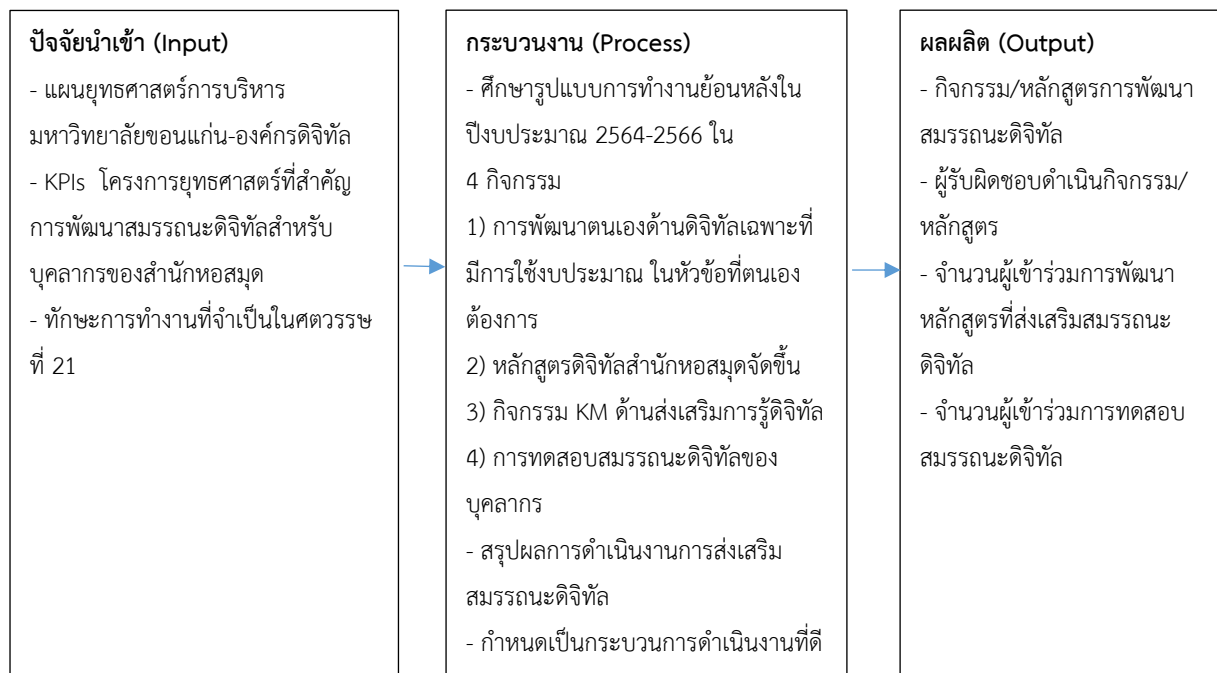
1. ศึกษาการดำเนินงานการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรสำนักหอสมุดของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรระหว่างปีงบประมาณ 2564-2566
2. รวบรวมผลการดำเนินงานจาก 4 กิจกรรม ดังนี้ 1) การพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลเฉพาะที่มีการใช้งบประมาณตามแผนยุทธศาสตร์สำนักหอสมุดในโครงการ การพัฒนา Digital Literacy/ทักษะสารสนเทศสำหรับบุคลากรสำนักหอสมุดที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณการพัฒนาตนเองในหัวข้อที่ต้องการ 2) หลักสูตรดิจิทัลสำนักหอสมุดจัดขึ้นเนื่องจากเห็นว่ามีความ

จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่เป็นโครงการการทำงานแบบบูรณาการ ได้แก่ โครงการในความรับผิดชอบของรองผู้อำนวยการฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม และโครงการของคณะกรรมการการจัดการความรู้ 3) กิจกรรม KM ด้านส่งเสริมการรู้ดิจิทัลที่ดำเนินการโดยคณะกรรมการการจัดการความรู้และนวัตกรรม 4) ผลการทดสอบสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นในแต่ละปี

ทั้งนี้ไม่รวมการพัฒนาตนเองจากหลักสูตรด้านดิจิทัลออนไลน์ที่ไม่มีค่าลงทะเบียน ซึ่งบุคลากรสามารถสมัครอบรมได้ตามความสนใจ ซึ่งเป็นวิธีการพัฒนาตนเองที่บุคลากรทำให้ตนเองผ่านทดสอบการวัดสมรรถนะดิจิทัล

วิธีการดำเนินการ (Methodology)

การดำเนินการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลให้กับบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่นในครั้งนี้ มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) และผลผลิต (Output) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น

โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษารูปแบบการทำงานในปีงบประมาณ 2564-2566 ในการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดเป็นกระบวนการดำเนินงานที่ดี โดยรวบรวมข้อมูลจากการดำเนินงาน 3 ปีย้อนหลัง มีรายละเอียดดังนี้

1.1 สร้างการมีส่วนร่วมและเข้าถึงบุคลากรทุกกลุ่ม เพื่อสร้างวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางด้านดิจิทัล โดยการแต่งตั้งกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยมีตัวแทนมาจากทุกงาน ให้ครอบคลุมตำแหน่งงานของ สำนักหอสมุด

1.2 กำหนดแผนงานกิจกรรมและตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์ประจำปี ตามตัวชี้วัด (KPIs) ในแผนยุทธศาสตร์ของสำนักหอสมุด โดยมีรองผู้อำนวยการฝ่ายเทคโนโลยี ดิจิทัลและนวัตกรรม และรองผู้อำนวยการ ฝ่ายแผนพัฒนาคุณภาพ และทรัพยากรสารสนเทศร่วมกัน เป็นผู้ดูแลให้คำปรึกษา และรูปแบบกิจกรรม กลุ่ม เป้าหมาย ระยะเวลา ในการดำเนินการในบรรลุตามตัวชี้วัด

1.3 ออกแบบกิจกรรมและปรับหลักสูตรการพัฒนาภายในหน่วยงานนำข้อมูลจากแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น แผนยุทธศาสตร์ประจำปีของสำนักหอสมุด กระแสโลก (Trends) และความก้าวหน้าด้าน

เทคโนโลยีห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศ มาเป็นข้อมูลประกอบ ใช้แนวคิดของ Design Thinking เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็นปัจจุบัน ความจำเป็น และปรับวางกลยุทธ์ในการส่งเสริมพัฒนา บุคลากรได้อย่างเหมาะสม รวมถึงปรับการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย สอดคล้องกับจริตของผู้เรียนแต่ละประเภท ซึ่งมีรองผู้อำนวยการฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมเป็นผู้ให้คำปรึกษาด้านเนื้อหา

1.4 สื่อสารเชิงบวก ผ่านช่องทางต่างๆ โดยเฉพาะผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากร และบุคคลต้นแบบ (Role model) เพื่อให้บุคลากรเห็นข้อดีของการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิจิทัล และประโยชน์ ของทักษะดิจิทัลที่มีมากขึ้น เช่น การนำผลการทดสอบสมรรถนะดิจิทัลมาใช้ประกอบ การรายงานผลการปฏิบัติงาน (SAR ประจำปี) การปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

1.5 ประชาสัมพันธ์หลักสูตรที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล เพื่อเป็นการชี้แหล่งพัฒนาตนเอง และกระตุ้นให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าทางดิจิทัล โดยเป็นงานในหน้าที่ของกรรมการพัฒนาบุคลากร จัดทำโปสเตอร์ประชาสัมพันธ์ผ่านกลุ่มไลน์บุคลากร อีเมล กลุ่มไลน์ผู้บริหาร และหัวหน้างาน หลักสูตรที่เน้นได้แก่ 1) หลักสูตรที่สอดคล้องกับการทดสอบสมรรถนะดิจิทัล 10 หมวด ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และ 2) เป็นหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการพิจารณาของผู้บริหาร

1.6 ประสานงาน อำนวยความสะดวกในการสมัครเข้ารับการพัฒนาตนเอง หรือการจัดกิจกรรม โดยรองรับหลักสูตรดิจิทัลสำนักหอสมุดจัดขึ้นเนื่องจากเห็นว่ามีมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่เป็นโครงการแบบบูรณาการ ได้แก่ โครงการที่ได้รับมอบหมายจากรองผู้อำนวยการฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม หน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ คณะกรรมการจัดการความรู้ (KM) งานบริการ งานบริหารและอำนวยการ เช่น การส่งต่อหัวข้อเกี่ยวข้อง การจัดทำโครงการ การขออนุมัติและเบิกจ่าย การจองห้องประชุม การทำแบบประเมิน เป็นต้น

1.7 ติดตามผลของการพัฒนาตนเอง ประเมินผลการนำเอาความรู้จากการพัฒนาตนเองไปใช้ประโยชน์ และประเมินผลการดำเนินกิจกรรมพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลที่สำนักหอสมุดจัด โดยส่งแบบประเมินที่จัดทำด้วย Google Form ทางอีเมลให้กับ 1) บุคลากรที่พัฒนาตนเอง 2) หัวหน้างาน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทำการประเมินตนเอง และหัวหน้างานได้ติดตามบุคลากร โดยจะสำรวจทุก 3 เดือน หลังจากผ่านการ อบรมเรื่องนั้นๆ ไปแล้ว

1.8 ทำงานร่วมกันแบบบูรณาการกับคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เช่น กลุ่มงานบริหารและอำนวยการในการขออนุมัติค่าลงทะเบียนและเบิกจ่าย หัวหน้างานในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการเข้ารับการพัฒนา คณะกรรมการจัดการความรู้ในการกำหนดหัวข้อในการจัด KM รวมถึง ผู้บริหารสามารถนำผลการดำเนินงานไปเป็นข้อมูลการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมดิจิทัลในกลุ่มงาน รวมถึงการให้ขวัญและกำลังใจ ในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารโพสต์อวยพรให้ทำข้อสอบได้คะแนนดีๆ ในกลุ่มไลน์ เป็นต้น

1.9 ใช้ข้อมูลจริงและแบ่งปันข้อมูลร่วมกันทุกไตรมาสโดยนำเสนอผลประเมินหลังจากการเรียนรู้หรือพัฒนาตนเองให้กับหัวหน้างานแต่ละกลุ่มและผู้บริหารเพื่อการกำกับติดตามหรือนำไปใช้ประโยชน์ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการนำผลการปฏิบัติงานไปใช้ในการจัดทำแผนงานในปีถัดไป

ขั้นตอนที่ 2 สรุปผลการดำเนินงานการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลโดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ ประกอบด้วย จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม และการสุ่มสัมภาษณ์บุคลากรและหัวหน้างาน เพื่อทราบความคิดเห็นต่อการกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดกระบวนการและผลการดำเนินงาน 4 กิจกรรม 1) การพัฒนาตนเองด้านดิจิทัลเฉพาะที่มีการใช้งบประมาณด้าน Digital Literacy 2) หลักสูตรดิจิทัลที่สำนักหอสมุดจัดขึ้นเนื่องจากมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน 3) KM ส่งเสริมความรู้ด้านดิจิทัล 4) การทดสอบสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร และใช้ข้อกำหนดที่สำคัญ คือ “จำนวนบุคลากรที่ผ่านการทดสอบสมรรถนะดิจิทัล” ที่ระบุเป็นเป้าหมายไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของสำนักหอสมุดและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์

ของมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับบุคลากรต่อไป

ผลการดำเนินการและอภิปรายผล (Result and Discussion)

ผลการดำเนินงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 กระบวนการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมีการดำเนินการ มีผลการพัฒนากระบวนการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัล

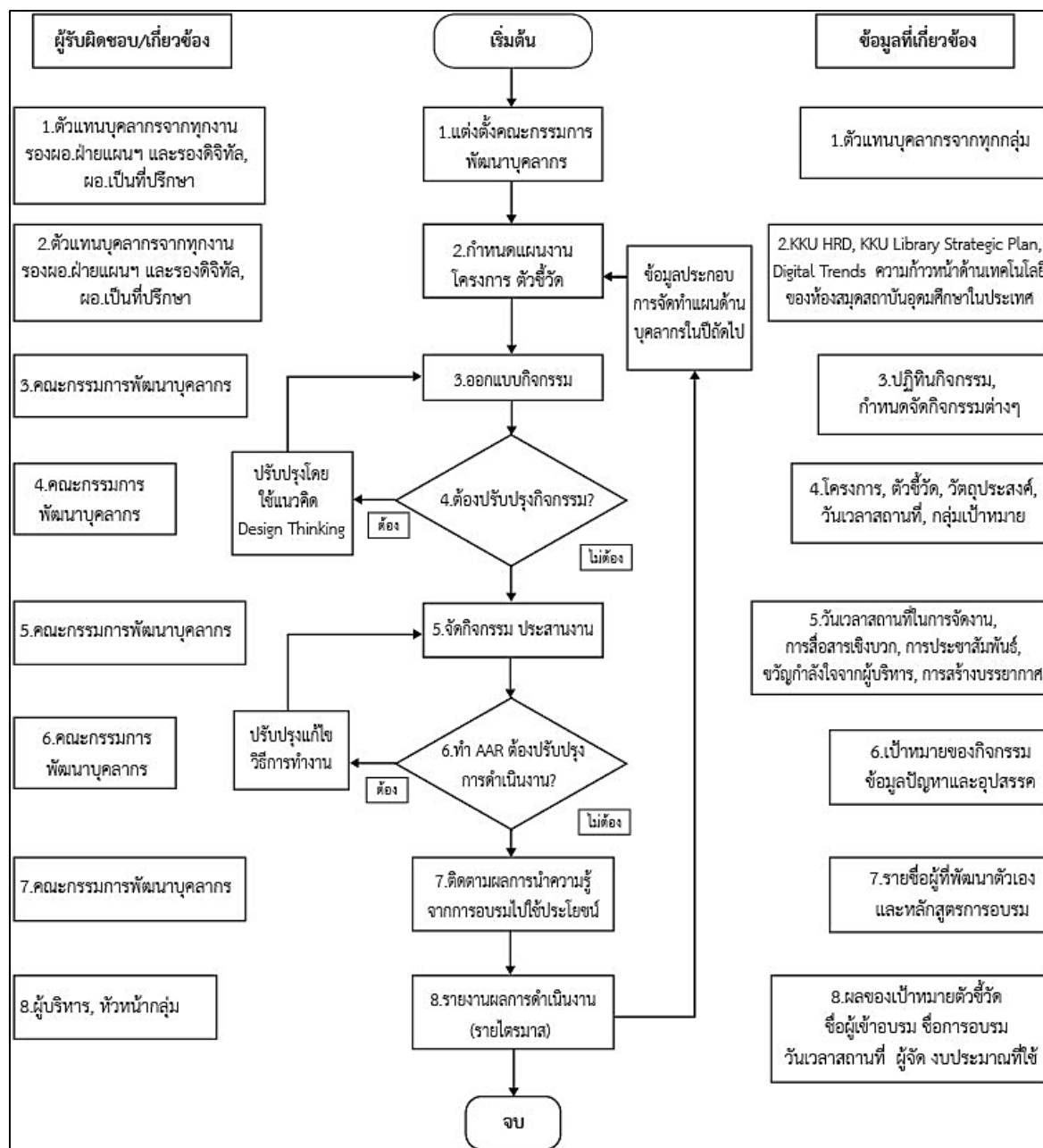
จากการศึกษารูปแบบการทำงานในการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ระหว่างปีงบประมาณ 2564-2566 และการรวบรวมข้อมูลจาก จาก 4 กิจกรรม รวมถึงข้อคิดเห็นต่อกระบวนการดำเนินงานส่งเสริมและเพิ่มพูนทักษะดิจิทัลของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ทำให้สามารถกำหนดกระบวนการและแนวทางการดำเนินงานที่ดีของคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับบุคลากร

ซึ่งผลจากการพัฒนากระบวนการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล สามารถอธิบายขั้นตอนการพัฒนา รายละเอียดดังภาพที่ 2 โดยจำแนกตามองค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบปัจจัยนำเข้า (Input) ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ขั้นตอนที่ 2 กำหนดแผนงาน โครงการ ตัวชี้วัด

องค์ประกอบกระบวนการงาน (Process) ได้แก่ ขั้นตอนที่ 3 ออกแบบกิจกรรม ขั้นตอนที่ 4 ต้องปรับปรุงกิจกรรมที่ออกแบบหรือไม่

และองค์ประกอบผลผลิต (Output) ได้แก่ ขั้นตอนที่ 5 จัดกิจกรรม ขั้นตอนที่ 6 ทำ AAR (After action review) หลังกิจกรรมเสร็จสิ้นต้องปรับปรุงการดำเนินงานหรือไม่ ขั้นตอนที่ 7 ติดตามผลการนำความรู้จากการอบรมดิจิทัลไปใช้ประโยชน์ ขั้นตอนที่ 8 รายงานผลการดำเนินงาน เพื่อบูรณาการการใช้ข้อมูลร่วมกัน



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากกระบวนการพัฒนาและขั้นตอนการดำเนินงานดังกล่าวข้างต้น ทำให้เกิดผลลัพธ์ (Outcome) ของกระบวนการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ซึ่งสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการพัฒนากิจกรรม/หลักสูตร ในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี
2. คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีคู่มือการจัดกิจกรรม/หลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลที่ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานได้
3. สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีข้อมูลบุคลากรด้านสมรรถนะดิจิทัล สามารถใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากร หรือมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องได้
4. บุคลากรพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเห็นได้จากบุคลากรที่ผ่านการทดสอบสมรรถนะดิจิทัล มากกว่าร้อยละ 80

ตอนที่ 2 ผลการพัฒนาบุคลากรด้านสมรรถนะดิจิทัล

2.1 หลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะดิจิทัลที่สูงขึ้น คณะกรรมการฯ ได้ดำเนินงานร่วมกับคณะทำงานอื่นๆ แบบบูรณาการ ทำหน้าที่ประสานงานและ/หรือเป็นผู้จัดกิจกรรม และจัดหลักสูตรภายในที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานจำนวน 22 หลักสูตร โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายชื่อหลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาทักษะดิจิทัลที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

หลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ปีงบประมาณ	เป้าหมาย (คน)	จำนวน ผู้เข้าอบรม (คน)	หน่วยที่จัดการอบรม
ทักษะคอมพิวเตอร์ (Essential Computer Skills)				
1. การใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน (Computer Basics)				
1.1 การอัปเดต Windows Defender เพื่อป้องกันไวรัสสำหรับบุคลากรสำนักหอสมุด	2566	25	37	หน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
2. การใช้ Internet				
2.1 การรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับการปฏิบัติงานห้องสมุดดิจิทัล สำหรับบุคลากร	2565	60	69	คณะกก.HRD
2.2 การรักษาความปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับการปฏิบัติงานห้องสมุดดิจิทัล สำหรับผู้ดูแลระบบ	2565	6	6	หน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
2.3 PDPA กับการบริการและบริหารจัดการข้อมูลห้องสมุด	2566	64	64	หน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
2.4 การใช้ Microsoft Authenticator App /Enable 2FA	2566	25	37	หน่วยเทคโนโลยีสารสนเทศ
2.5 Cybersecurity for Workers: ความตระหนักรู้ด้าน Cybersecurity และแนวทางป้องกัน	2566	25	42	คณะกก.HRD
3. การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ (Online Collaboration)				
3.1 การเก็บและแบ่งปันไฟล์บน GG Drive	2565	30	41	คณะกก.HRD
4. ระบบปฏิบัติการ (Operating Systems)				
ไม่มี				
ทักษะซอฟต์แวร์ที่จำเป็น (Essential Software Skills)				
5. การใช้โปรแกรมประมวลคำ (Word Processing)				
ไม่มี				
6. การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Spreadsheets)				
ไม่มี				
7. การใช้โปรแกรมการนำเสนอ (Presentation)				
ไม่มี				

หลักสูตร/กิจกรรมการพัฒนาทักษะดิจิทัล	ปีงบประมาณ	เป้าหมาย (คน)	จำนวน ผู้เข้าอบรม (คน)	หน่วยที่จัดการ อบรม
ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (Using Technology in Workplace)				
8. การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ไม่มี				
9. การรู้สารสนเทศ (Information Literacy)				
9.1 Generative AI EP1- EP3	2566	10	12	งานบริการ
10. ร่องรอยทางดิจิทัล (Digital Footprint)				
10.1 การลงลายมือดิจิทัล KKU Digital ID ครั้งที่ 1	2564	20	24	หน่วย เทคโนโลยีสารสนเทศ
10.2 การลงลายมือดิจิทัล KKU Digital และการเอกสาร การเดินทางไปราชการแบบออนไลน์	2564	40	48	งานบริหารและ อำนาจการ
10.3 Digital ID	2565	30	34	คณะก. KM
10.4 การใช้ Thai Digital Identity	2566	20	21	คณะก. KM
การรู้ดิจิทัลภาพรวม 10 หมวด				
1. เรียนรู้ไปด้วยกันเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะด้านการใช้ดิจิทัล EP1- EP5	2565	30	41	คณะก. HRD
2. กิจกรรมทบทวนความรู้เพื่อเตรียมตัวเข้าทดสอบ สมรรถนะประจำปี 2566 EP1- EP5	2566	25	29	คณะก. HRD
หัวข้ออื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน				
1. การใช้ Power Bi	2564	40	47	คณะก. KM
2. การบริหารจัดการเว็บไซต์ด้วยโปรแกรม BeeWeb CMS	2564	30	45	คณะก. KM
3. การตัดต่อวิดีโอด้วย Adobe Premiere Pro และ Adobe Premiere Rush	2564	30	45	คณะก. KM
4. การจัดทำ Mail Merge	2565	15	15	คณะก. KM
5. การจัดทำใบประกาศอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสนับสนุน กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้	2565	8	8	คณะก. HRD
6. Docker	2565	6	6	หน่วย เทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การสร้างเว็บไซต์ด้วย Wordpress	2565	40	45	คณะก. KM
8. การใช้ VR Headset ท่องโลกเสมือนทางดิจิทัล: Metaverse experience	2566	13	17	หน่วย เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 จำนวนบุคลากรที่พัฒนาตนเองด้านดิจิทัลตามกรอบการวัดสมรรถนะดิจิทัลของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยใช้งบประมาณสำหรับค่าลงทะเบียนอบรมและ/หรือค่าเดินทางไปราชการ ศูนย์นวัตกรรมการเรียนการสอนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (2566) ได้แบ่งเนื้อหาในการทดสอบออกเป็น 10 หมวด ได้แก่ (1) การใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน (Computer Basics) (2) การใช้ internet (3) การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ (Online Collaboration) (4) ระบบปฏิบัติการ (Operating Systems) (5) การใช้โปรแกรมประมวลคำ (Word Processing) (6) การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Spreadsheets) (7) การใช้โปรแกรมการนำเสนอ (Presentation) (8) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) (9) การรู้สารสนเทศ (Information Literacy) (10) ร่องรอยทางดิจิทัล (Digital Footprint) และรวมถึงหลักสูตรดิจิทัลอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และสำนักหอสมุดไม่ได้จัดอบรมภายใน

โดย สำนักหอสมุดตั้งค่าเป้าหมายผู้ผ่านการทดสอบไว้ร้อยละ 40 และต้องผ่านเกณฑ์คะแนนทดสอบสมรรถนะดิจิทัลตามที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นกำหนดไว้ คือ ปี 2564 และ 2565 กำหนดให้ผ่านเกณฑ์คะแนนทดสอบร้อยละ 60 ขึ้นไป และ ปี 2566 กำหนดให้ผ่านเกณฑ์คะแนนทดสอบร้อยละ 70 ขึ้นไป จากตารางที่ 2 พบว่า การทดสอบทั้ง 3 ปี มีจำนวนบุคลากรผ่านการทดสอบผ่านเกณฑ์คิดเป็นร้อยละแล้วสูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งบุคลากรที่ผ่านเกณฑ์แล้วสามารถเข้าทดสอบซ้ำได้อีกตามความต้องการทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสำนักหอสมุดที่ผ่านการทดสอบสมรรถนะดิจิทัล

ปีการทดสอบและเกณฑ์ผ่าน	จำนวนบุคลากรทั้งหมด	จำนวนผู้เข้าทดสอบ	จำนวนผู้ผ่านเกณฑ์	ร้อยละผู้ผ่านสมรรถนะดิจิทัล
2564 (ผ่านเกณฑ์ 60% ขึ้นไป)	79	41	35	85.36
2565 (ผ่านเกณฑ์ 60% ขึ้นไป)	75	57	49	85.96
2566 (ผ่านเกณฑ์ 70% ขึ้นไป)	64	45	37	82.22

สำนักหอสมุด มีบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพหลักสูตรที่ส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัล คิดเป็นร้อยละ 100 ทุกคนทุกตำแหน่งงาน ได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร โดยใช้งบประมาณสำหรับค่าลงทะเบียนหรือค่าเดินทางไปราชการ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อคุณภาพงานและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ KRL ที่ 22 ที่บุคลากรทุกคนจะได้รับการจัดสรรงานประมาณการเข้าอบรมส่วนบุคคล และหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพหลักสูตรที่ส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัล โดยใช้งบประมาณสำหรับค่าลงทะเบียนอบรมหรือค่าเดินทางไปราชการ

หมวดหมู่การรู้ดิจิทัล	ปี 2564 (n= 79)		ปี 2565 (n= 75)		ปี 2566 (n= 64)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทักษะคอมพิวเตอร์ (Essential Computer Skills)						
1. การใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน (Computer Basics)	51	64.55	3	4	1	1.56
2. การใช้อินเทอร์เน็ต (Internet)	1	1.26	0	0	0	0
3. การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ (Online Collaboration)	62	78.48	4	5.33	13	20.31
4. ระบบปฏิบัติการ (Operating Systems)	1	1.26	0	0	0	0

หมวดหมู่การรู้ดิจิทัล	ปี 2564 (n= 79)		ปี 2565 (n= 75)		ปี 2566 (n= 64)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ทักษะซอฟต์แวร์ที่จำเป็น (Essential Software Skills)						
5. การใช้โปรแกรมประมวลคำ (Word Processing)	6	7.59	5	6.66	0	0
6. การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Spreadsheets)	8	10.12	7	9.33	1	1.56
7. การใช้โปรแกรมการนำเสนอ (Presentation)	6	7.59	5	6.66	0	0
ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน (Using Technology in Workplace)						
8. การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media)	27	34.17	7	9.33	5	7.81
9. การรู้สารสนเทศ (Information Literacy)	2	2.53	2	2.66	0	0
10. ร่องรอยทางดิจิทัล (Digital Footprint)	8	10.12	0	0	0	0
11. หัวข้ออื่นๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น Flutter 2 Mobile App Bootcamp, PDPA	5	6.33	4	5.33	0	0

หมายเหตุ 1 คน สามารถเข้าอบรมได้มากกว่า 1 หัวข้อ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนากลยุทธ์ที่ส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ปี 2564 (n= 79)		ปี 2565 (n= 75)		ปี 2566 (n= 64)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหาร	1	1.26	1	1.33	0	0
ผู้อำนวยการกองบริหาร	1	1.26	0	0	0	0
นักจัดการงานทั่วไป	6	7.59	1	1.33	0	0
นักเทคโนโลยีสารสนเทศ	2	2.53	2	2.66	2	3.125
นักวิชาการการเงินและบัญชี	1	1.26	0	0	1	1.56
นักวิชาการพัสดุ	1	1.26	1	1.33	1	1.56
นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	2	2.53	0	0	0	0
นักเอกสารสนเทศ	4	5.06	2	2.66	3	4.68
บรรณารักษ์	35	44.30	7	9.33	9	14.06
พนักงานห้องสมุด/ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	21	26.58	4	5.33	0	0
พนักงานพัสดุ	0	0	0	0	1	1.56

2.3 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล โดยการสัมภาษณ์ตัวแทนหัวหน้างาน 2 คน และบุคลากรจำนวน 15 คน ครอบคลุมทุกตำแหน่งงาน โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และจัดหมวดหมู่ ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความคิดเห็นต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล

ด้าน	ความคิดเห็นของบุคลากร	ความคิดเห็นของหัวหน้างาน
ความสำคัญของการพัฒนาทักษะดิจิทัล ที่สำนักหอสมุดจัดขึ้น	1. เพิ่มพูนความรู้และรู้เท่าทัน DQ ใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ 2. ช่วยในการทำงานให้สะดวกขึ้น รวดเร็ว ยิ่งขึ้น ลดขั้นตอน และทำงานร่วมกันผ่านออนไลน์ได้ 3. สามารถพัฒนาต่อยอดสร้างนวัตกรรมได้ 4. ทราบระดับความรู้ของตนเองและจุดอ่อน เพื่อพัฒนาตนเองได้ในอนาคต	1. มีความสำคัญมากในการปฏิบัติงานในปัจจุบัน 2. พัฒนาให้บุคลากรมีความเก่ง สมารถ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ถึงแม้จะทดสอบไม่ผ่านตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้แต่ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้และทักษะที่มาก 3. สามารถลดข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานได้ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
การนำผลการพัฒนาทักษะดิจิทัลไปใช้	1. การนำทักษะดิจิทัลได้รับการพัฒนาไปใช้งานจริง 2. ได้รับความรู้ที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน เอาไปใช้งานในส่วนที่เกี่ยวข้องได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 3. สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับไปถ่ายทอดขยายผลต่อบุคคลอื่นๆ ในหน่วยงานได้	1. ได้ทราบระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร เป็นประโยชน์ต่อทำให้การจัดงาน 2. ได้ทราบระดับทักษะดิจิทัลของบุคลากร เป็นข้อมูลในการส่งเสริมสนับสนุนสมรรถนะของบุคลากร 3. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ท้าทายมากยิ่งขึ้น
กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาทักษะของหน่วยงาน	1. เป็นโครงการที่ดี ควรจัดหลักสูตรโดยเชิญวิทยากรมาอบรมให้บุคลากรที่สนใจเข้าร่วม โดยจัดที่สำนักหอสมุด 2. อยากให้หน่วยงานจัด/แนะนำหลักสูตรที่ DQ ที่ตรงกับตำแหน่งงาน หรืองานที่ต้องทำประจำ หรือสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความเชี่ยวชาญได้ 3. ควรเพิ่มการพัฒนาดิจิทัลที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานให้มากขึ้น 4. มีความชัดเจนในการใช้งบประมาณไปพัฒนาตนเองแบบออนไลน์ เพราะงบประมาณที่จัดสรรให้เหมาะสมกับการอบรมแบบออนไลน์	1. เห็นด้วยที่สำนักหอสมุดมีขั้นตอนการเตรียมความพร้อมให้บุคลากรที่โดยการจัดหลักสูตรอบรมสำหรับผู้ที่ยังไม่เคยเข้ารับการทดสอบ 2. ออกแบบการจัดเก็บข้อมูลการเข้าอบรมให้เป็นระบบจึงจะสามารถนำวิเคราะห์ทักษะที่จะเพิ่มและพัฒนา (Up Skill) และเปลี่ยนหรือเพิ่มทักษะใหม่
ปัญหาในการพัฒนาตนเองตามกระบวนการงาน	1. มีงานประจำ ทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมการอบรมที่จัดขึ้นได้ 2. งานประจำค่อนข้างเยอะ ทำให้มีเวลาในการพัฒนาตนเองน้อย	1. บุคลากรบางส่วนยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเอง เนื่องจากรู้สึกว่าการงานที่ตนปฏิบัตินั้นเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ ไม่มีความจำเป็น

ด้าน	ความคิดเห็นของบุคลากร	ความคิดเห็นของหัวหน้างาน
	3. หากเป็นการอบรมออนไลน์จะมีค่าเดินทางไปราชการ และเมื่อรวมกับค่าลงทะเบียนแล้วเกินงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรขั้นตอนยุ่งยากในการขออนุมัติค่าเดินทางไปราชการ 4. หัวข้อที่ฝึกอบรมไม่ตรงกับงาน 5. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงเร็วมาก ทำให้ต้องพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เกิดความกดดัน 6. การผ่านเกณฑ์ทดสอบดิจิทัลที่มหาวิทยาลัยกำหนดค่อนข้างยาก โดยเฉพาะตำแหน่งที่แตกต่างกัน ควรมีความชัดเจน 7. หัวข้อด้านดิจิทัลใหม่ๆ จะจัดโดยงานเอกชน หรือกลุ่มคน ที่อาจจะส่งให้เกิดปัญหาต่อเอกสารสำหรับเบิกจ่ายค่าลงทะเบียน	2. บุคลากรที่จะครบอายุเกษียณราชการในปีงบประมาณมักไม่พัฒนาทักษะดิจิทัลในป็นั้น โดยให้ความเห็นว่า เกษียณแล้วไม่ได้ใช้งาน

อภิปรายผล

1. ด้านการพัฒนากระบวนการสมรรถนะดิจิทัลให้กับบุคลากรสำนักหอสมุด กระบวนการที่กำหนดขั้นตอนที่ชัดเจนใน 8 ขั้นตอนและแสดงผู้ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลทำให้บุคลากรสำนักหอสมุดมีคะแนนทดสอบผ่านเกณฑ์การทดสอบสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้สามารถรองรับการทำงานได้ในอนาคต (สิริพร ทิวะสิงห์, คมศรี คมนันทิพย์รัตน์, และมุกดา ดวงพิมพ์, 2566) เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นในต่างประเทศทั่วโลก ดังจะเห็นได้จาก กลุ่มห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาในประเทศจอร์แดนเห็นว่าเป็นความจำเป็นเร่งด่วนในการประเมินระดับทักษะดิจิทัลของบรรณารักษ์ เพราะจำเป็นต้องการทำงานและจัดการโครงสร้างพื้นฐานและบริการของห้องสมุด (Hamad, Al-Fadel, & Fakhouri, 2021) การพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ด้านดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับระดับของทักษะดิจิทัล เช่น การศึกษาการเสริมสร้างสมรรถนะดิจิทัลของบรรณารักษ์ในแอฟริกา ที่พบว่าระดับความรู้ด้านดิจิทัลทำให้สมรรถนะดิจิทัลของบรรณารักษ์ประเทศไนจีเรียและแอฟริกาใต้แตกต่างกัน (Baro, Obaro & Aduba, 2019) แสดงถึงความสอดคล้องกับระดับสมรรถนะของบุคลากรที่มีตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับดิจิทัลแตกต่างกัน และสอดคล้องกับความคิดเห็นที่พบว่าหน่วยงานควรจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับงานที่บุคลากรรับผิดชอบ และกำหนดเกณฑ์ภายในของหน่วยงานสำหรับวัดสมรรถนะดิจิทัลในแต่ละตำแหน่ง

ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้รับผิดชอบที่กำหนดไว้ในกระบวนการดำเนินงานมีความสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมาย ผู้นำได้มีบทบาทต่อการขับเคลื่อนกระบวนการงานอย่างยิ่ง โดยการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ นำสู่โครงการที่ชัดเจน รวมถึงหัวหน้ากลุ่มที่ทำหน้าที่ส่งเสริม ติดตามและบูรณาการการทำงานร่วมกับคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับ กระบวนการนี้ของสำนักหอสมุดมีผู้นำที่เกี่ยวข้องในมิติที่แตกต่างกัน ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้ากลุ่ม รวมถึงผู้บริหารตำแหน่งอื่น ๆ เช่น ผู้อำนวยการกอง ลักษณะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรม คือ 1) บ่งชี้และให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ 2) แสดงแบบอย่างของพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม 3) กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายรวมของกลุ่ม 4) กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง 5) ให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล และ 6) กระตุ้นการใช้ปัญญา (Podsakoff et al., 1990 อ้างถึงใน ศัชนพล จันเพชร และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2559) และนฤมล จิตรเอื้อ และคณะ (2560) เห็นว่าบทบาทของภาวะผู้นำเป็นหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

การสื่อสารเชิงบวกคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรได้นำมาใช้ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนที่ทำให้กระบวนการนี้มีโดยตั้งแต่การถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์จากผู้บริหารสู่คณะกรรมการฯ คณะกรรมการใช้สื่อสารกับผู้บริหารและคณะกรรมการ และระหว่างคณะกรรมการด้วยกันเอง และที่สำคัญ คือ การสื่อสารกับบุคลากร ซึ่งประโยชน์ของการสื่อสารเชิงบวกนี้ เป็นเทคนิคเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพรูปแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้ฟังเปิดใจรับฟัง เกิดความเข้าใจ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ (นฤมล จิตรเอื้อ และคณะ, 2560; Gordon, 1975; Lambie, 2018; มารุต พัฒนาผล, 2558; หริรักษ์ แก้วกับทอง, 2560)

2. แนวทางดำเนินงานในการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรสำนักหอสมุด คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรควรพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหารหน่วยงานถึงการดำเนินงานในกรณีฉุกเฉินหรือไม่เป็นไปตามภาวะปกติ เช่น การส่งเสริมบุคลากรที่เข้าทดสอบสมรรถนะดิจิทัลแล้วหลายครั้งแต่ไม่ผ่านเกณฑ์ จะมีแนวทางส่งเสริมอย่างไร สอดคล้องกับแนวทางของการออกแบบกระบวนการตามหลัก PMQA ที่ประกอบด้วย การกำหนดกระบวนการสร้างคุณค่า การจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญ นำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการออกแบบ และมีระบบรองรับภาวะฉุกเฉิน (นารณ จันทวงศ์, 2564) ภาวะฉุกเฉินในการดำเนินที่ผ่านมา คือ มหาวิทยาลัยปรับคะแนนการผ่านการทดสอบจากคะแนนร้อยละ 60 ในปี 2564 เป็นร้อยละ 70 ในปี 2565 และ 2566 ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาไม่ได้ตั้งรับและกำหนดแนวทางในการทดสอบซ้ำผู้ที่ผ่านเกณฑ์ร้อยละ 60 ซึ่งมีความเสี่ยงที่จะทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย และในการพัฒนาบุคลากรในด้านดิจิทัลนั้น คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรควรคำนึงถึงปัจจัยเกี่ยวกับ เทคโนโลยี การพัฒนาบุคลากรมุ่งเน้นในอนาคต วิธีการที่จะไปถึงจุดนั้นได้ (Road Map) ความต้องการจากภายนอก (External Demands) ความสามารถภายในขององค์กร (Internal capabilities) และคำแนะนำที่สำคัญจากผู้บริหารหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้สำหรับการกำหนดกลยุทธ์แบบเฉพาะเจาะจง (Thite, 2020) และการออกแบบหลักสูตรซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการพัฒนาทักษะดิจิทัล โดยใช้รูปแบบต่าง ๆ ในการพัฒนาหลากหลายรูปแบบ ดังที่ Emiri (2017) ที่พบว่าบรรณารักษ์ห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัลผ่านความช่วยเหลือของเพื่อนร่วมงาน การลองผิดลองถูกจากการลงมือทำ การใช้โปรแกรมไอทีและการศึกษาอย่างเป็นทางการ เช่น การอบรม เป็นต้น

ด้านหลักสูตรและเนื้อหาในการพัฒนาตนเอง จะพบว่า มีจำนวนบุคลากรค่อนข้างน้อยที่ใช้งบประมาณส่วนบุคคลไปพัฒนาตนเองด้านดิจิทัล อาจจะเนื่องมาจากสำนักหอสมุดได้จัดหลักสูตรที่จำเป็น และมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้จัดหลักสูตรในการพัฒนาดิจิทัลสำหรับการทดสอบสมรรถนะไว้แล้วที่บุคลากรสามารถเข้าเรียนออนไลน์โดยไม่มีค่าใช้จ่าย (ศูนย์นวัตกรรม การเรียนการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2566ข) รวมถึงหลักสูตรของหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่มีค่าลงทะเบียน เช่น หลักสูตรของสำนักงาน กพ.

ทั้งนี้ คณะกรรมการพัฒนาบุคลากรฯ เห็นว่าการให้บุคลากรเข้ารับการทดสอบสมรรถนะดิจิทัลเป็นเครื่องมือที่ดีในการวัดผลสัมฤทธิ์ของสมรรถนะดิจิทัลเชิงประจักษ์ จึงเห็นว่าสำนักหอสมุดควรกำหนดนโยบายให้ชัดเจนเกี่ยวกับระยะเวลาของการทดสอบซ้ำเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรจะมีองค์ความรู้เพิ่มขึ้น และมหาวิทยาลัยควรกำหนดเกณฑ์ทดสอบที่เหมาะสมกับประเภทตำแหน่ง โดยไม่ใช่เกณฑ์เดียวสำหรับการวัดบุคลากรมหาวิทยาลัย ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ดิจิทัลไปประยุกต์ใช้กับงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

บทสรุป (Conclusion)

1. การพัฒนากระบวนการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลให้กับบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ในการพัฒนารูปแบบของกระบวนการดำเนินการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรของสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่นตลอด 3 ปีงบประมาณ 2564-2566 โดย (1) มีการกำหนดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล 8 ขั้นตอน เพื่อเป็นแนวปฏิบัติที่ดี ผลที่ได้จาก(1) ได้กระบวนการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1) แต่งตั้งคณะกรรมการ พัฒนาบุคลากร 2) กำหนดแผนงาน 3) ออกแบบกิจกรรม 4) ปรับปรุงกิจกรรม 5) จัดกิจกรรม 6) ทำ AAR (After action review) 7) ติดตามผล 8) รายงานผล

2. แนวทางดำเนินงานในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น

แนวทางการดำเนินงานส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ดิจิทัลของบุคลากร และด้านการจัดสรรหลักสูตรที่เหมาะสมผ่านกระบวนการของสำนักฯ เป็นหลักสูตรที่จัดโดยคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้เข้าร่วมหลักสูตรอื่นๆ ที่สนใจ จากหน่วยงานภายนอกตามงบประมาณที่จัดสรรให้รายบุคคล และควรจัดหลักสูตรที่สัมพันธ์กับตำแหน่งงาน เช่น หลักสูตรทางดิจิทัลที่เหมาะสมกับนักเทคโนโลยีสารสนเทศและบรรณารักษ์อาจจะเป็นหลักสูตรชื่อเดียวกันแต่ความลึกซึ้งของเนื้อหาแตกต่างกัน ดังนั้น หลักสูตรต้องหลากหลายและทันสมัย ดังนั้น คณะกรรมการมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการดำเนินการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรของสำนักหอสมุดมหาวิทยาลัยขอนแก่น เชิญชวนให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองด้านทักษะทางดิจิทัลนำเสนอหลักสูตรต่าง ๆ ที่เหมาะสม ตลอดจนจัดกิจกรรมเพื่อทบทวนความรู้เกี่ยวกับทักษะทางดิจิทัลให้กับบุคลากร

จากการที่บุคลากรผ่านเกณฑ์การทดสอบตามเป้าหมายที่วางไว้ แสดงให้เห็นว่าที่ผ่านมาสำนักหอสมุดสามารถส่งเสริม ผลักดัน ให้บุคลากรสำนักหอสมุดมีทักษะด้านดิจิทัลเพิ่มขึ้นได้ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาตนเอง และหน่วยงานได้ในอนาคต

รายการอ้างอิง (References)

- คัชพล จันทเพชร และ วิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์. (2559). อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ผ่านความไว้วางใจบนพื้นฐานอารมณ์ความรู้สึก และความรู้ความเข้าใจ. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*, 11(1), 125-135.
- นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, และ นลินณัฐ ดีสวัสดิ์. (2560). บทบาทภาวะผู้นำในการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. *Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(2), 1738-1754.
- นารณ จันทวงศ์. (2564). กระบวนการและเทคนิคในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐานหมวด 6 การจัดการกระบวนการ. <https://www.opdc.go.th/file/reader/OHF8fDU3Njh8fGZpbGVfdXBsb2Fk>
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2563). *แผนยุทธศาสตร์การบริหาร มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563 – 2566*. กองยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มารุต พัฒนาผล. (2558). *เอกสารประกอบการเรียนรู้รายวิชา การโค้ชเพื่อการรู้คิด Module 14 การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์*. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศูนย์วัดกรรมการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2566ก). *การทดสอบสมรรถนะความฉลาดทางดิจิทัล สำหรับบุคลากร (KKU DQ)*. <https://dcert.kku.ac.th/>
- ศูนย์วัดกรรมการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2566ข). *สมัครเข้าทดสอบสมรรถนะความฉลาดทางดิจิทัล สำหรับบุคลากร (KKU DQ) ประจำปี 2566*. <https://dcert.kku.ac.th/my/courses.php>
- สำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580*. <https://kku.world/ponbe>.
- สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2564ก). *แผนปฏิบัติการและการถ่ายทอด OKR/KRL ประจำปี 2564*. สำนักหอสมุด.
- สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2564ข). *รายงานประจำปี 2564*. สำนักหอสมุด.
- สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2565ก). *แผนปฏิบัติการและการถ่ายทอด OKR/KRL ประจำปี 2565*. สำนักหอสมุด.
- สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2565ข). *รายงานประจำปี 2565*. สำนักหอสมุด.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). *กรอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*. <https://utdone.net/llkan303.html>

- สิริพร ทิวะสิงห์, คมศรี คมนทิพย์รัตน์, และ มุกดา ดวงพิมพ์. (2566). 5 กลยุทธ์ในการส่งเสริมสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มทักษะในอนาคตของบุคลากรสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยขอนแก่น. *PULINET Journal*, 10(1), 12-27.
- หริรักษ์ แก้วกับทอง. (2560). *เอกสารประกอบการบรรยาย บทบาทอาจารย์ที่ปรึกษากับเด็กไทยยุคดิจิทัล*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อัญชลี เหลืองศรีชัย. (2564). การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 2, 170-186.
- อัญสุชา บุญขันตินาถ. (2561). การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. *วารสารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*, 39(1), 5-8.
- Banihashemi, S., & Rastegari, H. (2019). The role of digital transformation in achieving sustainable competitive advantage. *International Journal of Electronic Commerce Studies*, 10(1), 44-59.
- Baro, E.E., Obaro, O.G., & Aduba, E.D. (2019). An assessment of digital literacy skills and knowledge-based competencies among librarians working in university libraries in Africa. *Digital Library Perspectives*, 35(3/4), 172-192.
- Dalkir, K. (2013). *The knowledge management toolkit: Orchestrating IT, strategy, and knowledge platforms*. (2nd ed.). Pearson.
- Emiri, O. T. (2017). Digital literacy skills among librarians in university libraries in the 21st Century in Edo and Delta States, Nigeria. *International Journal of Library and Information Services (IJLIS)*, 6(1), 37-52.
- Hamad, F., Al-Fadel, M., & Fakhouri, H. (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.
- Gordon, T. (1975). *P.E.T. parent effectiveness training: The tested new way to raise responsible children*. New American Library.
- Lambie, J. (2018). *Should you hide negative emotions from children?*. <https://theconversation.com/should-you-hide-negative-emotions-from-children-104710>
- Thite, M. (2022). Digital human resource development: where are we? Where should we go and how do we go there? *Human Resource Development International*, 25, 187-103.
- Wiig, K.M. (1997). *Knowledge management foundations: Thinking about thinking: How people and organizations create, represent, and use knowledge*. Schema Press.