

การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลบุคลากรมหาวิทยาลัย

รพี ม่วงนนท์¹ ศักดิ์ชัย นิรัญทวี²โกศล มีคุณ³ สมศักดิ์ เอี่ยมคงสี⁴

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลบุคลากรมหาวิทยาลัยและความเชื่อมโยงสัมพันธ์ของปัจจัยเชิงสาเหตุทั้งภายในและภายนอก โดยใช้แนวคิดสมรรถนะเชิงดิจิทัล ทฤษฎีการแพร่ของนวัตกรรม ปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยภายนอกตัวบุคคล เป็นกรอบในการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ (1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (3) การเปิดรับประสบการณ์ (4) ความพึงพิถัน และ (5) ความรักในการแสวงหาความรู้ และกลุ่มปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ (1) วัฒนธรรมองค์กร (2) การสนับสนุนทางสังคมในองค์กร และ (3) การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งกระบวนการนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัล ตามคุณลักษณะของการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลบุคลากรมหาวิทยาลัย แบ่งได้เป็น 2 ส่วน โดยในส่วนที่สามารถมองเห็นได้ที่สามารถวัดผลได้โดยตรง คือ ความรู้และทักษะของบุคลากร สามารถพัฒนาได้โดยการศึกษาค้นคว้าจนเกิดความรู้ และการฝึกปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ และส่วนที่สังเกตได้ยากเป็นส่วนที่ซ่อนอยู่ภายใต้ได้แก่ ทศนคติ ค่านิยม ความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ ของตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวบุคคล และแรงจูงใจ

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ; สมรรถนะเชิงดิจิทัล; บุคลากรของมหาวิทยาลัย

ประเภทบทความ: บทความวิชาการ

การอ้างอิง:

รพี ม่วงนนท์, ศักดิ์ชัย นิรัญทวี, โกศล มีคุณ และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี. (2566). การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลบุคลากรมหาวิทยาลัย. *วารสารดุขภูมิตตทงสัคมศตร*, 13(3), 685-697.

¹ หลักสูตรปริญญาการศึกษาดุขภูมิตตทงสัคมศตร สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา
55 อาคารเวฟเพลส ชั้น 8 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร 10330, ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล: mnrapee@gmail.com

^{2,3,4} วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

Competency Development Among University Personnel

Rapee Moungnont¹ Sakchai Niranthawee²

Kosol Meekun³ Somsak Aiengkongsi⁴

Abstract

This academic article aims to analyze the development of digital competency of university personnel and the interconnectedness of both internal and external causal factors, using the concept of digital competency, the theory of innovation diffusion, internal personal factors, and external factors as frameworks for analysis.

Findings are as follow: The causal factors contributing to the development of digital competency among university personnel include internal personal factors such as (1) acceptance of change, (2) motivation for performance excellence, (3) openness to experiences, (4) perseverance, and (5) a passion for seeking knowledge, as well as external factors such as (1) organizational culture, (2) social support within the organization, and (3) communication within and outside the organization. These factors are instrumental in the process of developing digital competency, in line with the characteristics of developing digital competency among university personnel, which can be divided into two parts. The first part, which is visible and directly measurable, includes the knowledge and skills of personnel that can be developed through studying and research to acquire knowledge and through practical training to develop skills. The second part, which is more difficult to observe, includes attitudes, values, self-perception, personal characteristics, and motivation.

Keywords: Competency Development; Digital Competency; University Personnel

Type of Article: Academic Article

Cite this article as:

Moungnont, R., Niranthawee, S., Meekun, K., & Aiengkongsi, S. (2023). Competency development among university personnel. *Ph.D. in Social Sciences Journal*, 13(3), 685-697.

¹ Doctor of Philosophy Program in Educational Administration, College of Management University of Phayao
55 Wave Place Building 8th Floor, Witthayu Road, Lumpini, Pathumwan, Bangkok 10330, Thailand
Corresponding Author Email: mnrapee@gmail.com

^{2,3,4} College of Management University of Phayao

บทนำ

ปัจจุบัน ในโลกที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน เหมือนที่ผ่านมา แต่ได้หลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตของคน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมและเกิดการเปลี่ยนแปลง โครงสร้าง รูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการและกระบวนการทางสังคม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างสิ้นเชิง “ดิจิทัลดิสรักชั่น” หมายถึง การปฏิรูปหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีและรูปแบบธุรกิจใหม่ ประกอบกับการเกิดวิกฤตโรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวเร่งการปรับตัวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัลทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้เกิดทิศทางการพัฒนาประเทศบนแนวคิดประเทศไทย 4.0: โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ที่ได้มีการกล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้นวัตกรรม การปฏิรูป กระบวนการทางธุรกิจ การผลิต การค้า และการบริการ โดยมีนโยบายและแผนระดับชาติของประเทศไทยระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนา ประเทศไทยที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 5 เรื่องการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยมีสาระสำคัญ คือ การปลูกฝังความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและสังคม (Carretero, Vuorikari, & Punie, 2017; Office of the Civil Service Commission, 2020)

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงาน แต่ทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถพัฒนาให้เกิดการปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงได้ ด้วยปัญหาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันที่เข้ามามีบทบาทเพิ่มมากขึ้น แต่ทรัพยากรบุคคลจำนวนหนึ่งยังขาด

ความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรในประเทศให้มีทักษะด้านดิจิทัลตามกรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคคลที่รัฐบาลได้กำหนดทิศทางไว้ นั้น จะต้องศึกษาบริบทการใช้ชีวิต การดำเนินงาน ความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อนำไปสู่รูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับตัวตามสถานการณ์เทคโนโลยีดิจิทัลและนโยบายชาติที่เปลี่ยนแปลง (Office of the Civil Service Commission, 2020)

สถาบันอุดมศึกษาในปัจจุบันต้องมีการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัย โดยจะต้องหาคำตอบคำถามที่ว่ารูปแบบใดที่จะสามารถพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด ซึ่งในการพัฒนารูปแบบดังกล่าวจะต้องทราบสาเหตุปัจจัยและศึกษารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนา และรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยต้องสามารถเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย รูปแบบ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยได้ รวมทั้งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติต่อไปจึงจะส่งเสริมการให้การจัดการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สมรรถนะเชิงดิจิทัล

นักวิชาการได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะไว้หลากหลายแนวคิดที่สำคัญ ดังนี้ McClelland (1973) กล่าวว่า ทักษะ และความรู้ เป็นสมรรถนะที่สามารถระบุและประเมินได้ง่าย รวมทั้งสามารถพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญได้ ส่วนสมรรถนะ

ที่มองไม่เห็นและประเมินได้ยาก เช่น ทักษะคิด ค่านิยม ความเชื่อ มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง ลักษณะนิสัย ทักษะคิด แรงจูงใจ และ McClelland (1975) ยังได้กล่าวเพิ่มเติมว่ามืองค์ประกอบของสมรรถนะอยู่ 5 ส่วน ได้แก่ ความรู้ คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ ทักษะ คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็นบุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป่าหมาย องค์ประกอบทั้ง 5 ประการที่รวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและก่อให้เกิดสมรรถนะ สรุปได้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้านความรู้ (2) องค์ประกอบด้านทักษะ และ (3) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วยสมรรถนะที่สามารถระบุและประเมินได้ง่ายและส่วนที่มองไม่เห็นและประเมินได้ยาก

สมรรถนะเชิงดิจิทัลคือความสามารถในการผสมผสานระหว่าง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเพื่อใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมปลอดภัย สร้างสรรค์ อิสระ และมีจริยธรรม ได้แก่การทำงาน การแก้ปัญหา การสื่อสาร การจัดการข้อมูล การร่วมมือ การสร้างเนื้อหา และความรู้โดยสมรรถนะเชิงดิจิทัลในประเทศไทยมีหลายหน่วยงานพัฒนาขึ้น เช่น สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดกรอบสมรรถนะเชิงดิจิทัลของประเทศไทยไว้ 4 ด้าน ได้แก่ (1) การรู้ดิจิทัล (2) การใช้ดิจิทัล (3) แก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และ (4) การปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล รวมถึงความสามารถหลากหลาย เช่น ความสามารถในการสืบค้นข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ความสามารถในการสร้างสรรค์

และพัฒนานวัตกรรม และความสามารถในการติดต่อสื่อสารและการประสานงาน ในขณะที่ต่างประเทศมีการกำหนดให้สมรรถนะดิจิทัลเป็น 1 ใน 8 สมรรถนะหลักที่ประชาชนทุกคนควรได้รับการพัฒนา โดยเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับการดำเนินชีวิต และการสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ตรงกับความต้องการของสังคม ให้สามารถใช้ประโยชน์จากความรู้ก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล และสร้างเสริมการมีส่วนร่วมและขับเคลื่อนสังคมแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสมรรถนะดิจิทัลเป็นทักษะที่มีความต้องการในทุกภาคส่วนและทุกสาขาอาชีพ แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลถูกนำไปใช้ในบริบทที่หลากหลาย เช่น การนำไปใช้กำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับพลเมือง การนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในระบบการศึกษา (Ala-Mutka, Punie, & Redecker, 2008) เพื่อพัฒนาสมรรถนะของประชากรให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี รู้เท่าทันสื่อสังคมออนไลน์และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสรุปสมรรถนะเชิงดิจิทัลเป็นสิ่งที่แสดงถึงความสามารถในการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศและอุปกรณ์ดิจิทัลในการติดต่อสื่อสาร การปฏิบัติงาน การเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการยกระดับงานให้มีคุณค่าสูงขึ้น

ทฤษฎีการแพร่ของนวัตกรรม

การพัฒนาทักษะทางดิจิทัลนั้นใช้ทฤษฎีการแพร่กระจายนวัตกรรมอธิบายกระบวนการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและสังคม ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการเผยแพร่กระจายนวัตกรรม ประเภทของผู้รับนวัตกรรม มาเป็นกรอบในการอธิบายลักษณะ และขั้นตอนการแพร่กระจายนวัตกรรมของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ

เชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัย คือ ทฤษฎีการแพร่ของนวัตกรรม คิดค้นและพิสูจน์โดย Aviram and Eshet-Alkalai (2006) กล่าวว่า สมรรถนะดิจิทัล (digital competency) ว่าเป็นการรวมใน 3 เรื่อง คือ (1) เทคนิคกระบวนการในการทำงานกับเทคโนโลยี (2) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องดิจิทัล และ (3) ทักษะทางด้านอารมณ์และทางสังคม (emotional-social skills)

ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมที่บุคลากรภาครัฐควรแสดงออกเพื่อให้ปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังตามที่ระบุไว้ในมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน 2560 เรื่อง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งความสามารถเป็น 7 กลุ่มความสามารถ ได้แก่ (Office of the Civil Service Commission, 2020)

กลุ่มที่ 1 ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (digital literacy)

กลุ่มที่ 2 ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมายนโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (digital governance, standard, and compliance)

กลุ่มที่ 3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (digital technology)

กลุ่มที่ 4 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัล (digital process and service design)

กลุ่มที่ 5 ความสามารถด้านด้านการบริหารกลยุทธ์ และการจัดการโครงการ (strategic and project management)

กลุ่มที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (digital leadership)

กลุ่มที่ 7 ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (digital transformation)

ปัจจัยภายในตัวบุคคล

ปัจจัยภายในที่มีความเกี่ยวข้องหรือเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรมหาวิทยาลัย ได้แก่

1. การยอมรับการเปลี่ยนแปลง Rogers (1995) ให้ความหมาย การยอมรับการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง การตัดสินใจที่จะนำเทคโนโลยีนั้นไปใช้ได้อย่างเต็มที่ โดยการยอมรับของบุคคลเกิดขึ้นเป็นกระบวนการเริ่มตั้งแต่บุคคลได้สัมผัสกับเทคโนโลยีนั้นๆ และถูกชักจูงให้ยอมรับ ปฏิบัติตามการตัดสินใจ และยืนยันการปฏิบัติ นั้น กระบวนการนี้อาจจะใช้เวลาช้าหรือเร็วขึ้นอยู่กับปัจจัยที่สำคัญ คือ ตัวบุคคลและลักษณะของเทคโนโลยี นอกจากนี้ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงเป็นทฤษฎียังเป็นหนึ่งในทฤษฎีที่นิยมใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการยอมรับเทคโนโลยีของบุคคลอย่างแพร่หลายโดยเฉพาะในระบบสารสนเทศและถูกประยุกต์ใช้ในกระบวนการทางธุรกิจ (Orser, Riding, & Li, 2019)

2. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในด้านการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจที่อยากจะประสบความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง แรงจูงใจดังกล่าวที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานั้น คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ สำหรับความหมายของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ได้มีผู้รู้และนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

McClelland (1985) กล่าวว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นความปรารถนาที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเยี่ยมหรือทำให้ดีกว่าบุคคลต่างๆ พยายามเอาชนะอุปสรรคต่างๆ บุคคลจะมีความปลอดภัย เมื่อประสบความสำเร็จ แต่จะมีความวิตกกังวลเมื่อประสบความล้มเหลว ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความวิตกกังวล พบว่า ความต้องการพื้นฐานที่จะใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะมีความกลัวหรือความวิตกกังวลต่ำ จะ

มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แต่ในทางตรงกันข้ามถ้ามีความหวังที่จะสำเร็จหรือความต้องการพื้นฐานที่จะใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ และมีความกลัวความล้มเหลวหรือความวิตกกังวลสูง จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ (Mandler & Serason, 1952)

3. การเปิดรับประสบการณ์และความพึงพิถันต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงจิตพิถลของบุคลากร บุคลิกภาพหำองค์ประกอบ คือ คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลซึ่งประกอบด้วย 5 ลักษณะ ตามแนวคิดของ Costa and McCrae (2008) มีรายละเอียดดังต่อไปนี้ (1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และ (5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก โดยในงานวิจัยนี้เลือกบุคลิกภาพเพียง 2 ด้านจากบุคลิกภาพ 5 ด้าน เข้ามาเป็นตัวแปรในงานวิจัย ได้แก่ (1) การเปิดรับประสบการณ์เป็นบุคลิกภาพแบบหนึ่งจากทฤษฎีบุคลิกภาพหำองค์ประกอบ เป็นบุคลิกภาพที่ถูกยอมรับมากที่สุดโดยมีการนำไปใช้อย่างกว้างขวางทั้งในสถานศึกษา คลินิก รวมทั้งในองค์กรธุรกิจต่างๆ รวมถึง (2) ความพึงพิถัน โดยเป็นพิสัยระหว่างความมีประสิทธิภำพกับความเป็นคนมีระเบียบความเป็นคนสบายๆ กับความเป็นคนไร้กังวล เป็นความโน้มเอียงที่จะเป็นคนเจ้าระเบียบที่เชื่อถือได้ มีวินัยในตน ทำตามหน้าที่ ตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จ และชอบใจพฤติกรรมตามแผนมากกว่าจะทำอะไรแบบทันทีทันใด แต่คนที่มัลักษณะเช่นนี้สูงอาจจะมองได้ว่าเป็นคนดื้อและหมกมุ่น และคนที่มัลักษณะเช่นนี้ต่ำ แม้จะยืดหยุ่นได้และทำอะไรได้โดยไม่ต้องคิด แต่ก็อาจมองได้ว่าเป็นคนไม่เอาใจใส่และเชื่อถือไม่ได้

4. ความรักในการแสวงหาความรู้ต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงจิตพิถลของบุคลากร

4.1 ความหมายของความรักในการแสวงหาความรู้ Wonglas, Meekun, and Rasanond (2022) สรุปนิยามของการแสวงหาความรู้ไว้ว่า เป็นการกระทำ

หรือกิจกรรมที่เป็นกระบวนการการสำรวจความรู้ในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ ด้วยการค้นคว้า การทดลอง วิจัย สร้างสรรค์ และเลือกใช้เทคโนโลยี เกิดกระบวนการหรือทักษะใหม่ ได้นวัตกรรมและมีการพัฒนาอยู่เสมอ จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความรักในการแสวงหาความรู้ หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจ ที่แสดงถึงความปรารถนา ความอยากรู้อยากเห็น ความกระตือรือร้น ความสนใจ ความพอใจที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งความรู้ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมรอบตัว มีความรู้เท่าทันวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองและในการดำเนินชีวิตประจำวันได้

4.2 องค์ประกอบของความรักในการแสวงหาความรู้ Ha, Wae-u-seng, and Hengpiya (2019) ได้สรุปองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความรักในการแสวงหาความรู้ของนักศึกษาหลักสูตรอิสลามศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบย่อย คือ (1) การสนับสนุนจากครอบครัว (2) บรรยากาศการเรียนรู้ และ (3) การปฏิสัมพันธ์ของผู้สอน

4.3 ประเภทของผู้ที่มีลักษณะรักในการแสวงหาความรู้จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความรักในการแสวงหาความรู้ มีผู้กล่าวถึงลักษณะของผู้รักในการแสวงหาความรู้ ดังนี้ Ministry of Education (2009) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้รักในการแสวงหาความรู้ คือ (1) การตั้งใจ (2) เอาใจใส่และมีความเพียรพยายามในการแสวงหาความรู้ (3) สนใจเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ต่างๆ (4) ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ และใช้สื่อได้อย่างเหมาะสม (5) การบันทึกความรู้วิเคราะห์ ตรวจสอบจากสิ่งที่เรียนรู้ สรุปเป็นองค์ความรู้ และ (6) แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้วยวิธีการต่างๆ และนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน

ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล

ปัจจัยภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องหรือเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรมหาวิทยาลัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัล

ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร Robbins (2001) สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ ความคาดหวังที่องค์กรกำหนดขึ้นมาเพื่อใช้เป็นแบบแผนสำหรับปฏิบัติร่วมกันในองค์กร โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมสำหรับตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ Cook and Lafferty (1989) ได้นำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นกรอบแนวคิดในการวัดลักษณะของวัฒนธรรมได้เป็น 3 รูปแบบ คือ (1) แบบสร้างสรรค์ ได้แก่ มิตินั้นความสำเร็จ มิตินั้นสัจการแห่งตน มิตินั้นบุคคลและการกระตุ้น และมิตินั้นมิตรสัมพันธ์ (2) แบบตั้งรับเฉื่อยชา ได้แก่ มิตินั้นพ้องด้วย มิตินั้นการเป็นระเบียบ มิตินั้นการพึ่งพา และมิตินั้นการหลีกเลี่ยง (3) แบบตั้งรับ-ก้าวร้าว ได้แก่ มิตินั้นเห็นตรงกันข้าม มิตินั้นอำนาจ มิตินั้นการแข่งขัน และมิตินั้นความสมบูรณ์แบบ อีกทั้ง วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ จากแนวคิดของ Cook and Lafferty (1989) มี 4 มิติ ได้แก่ (1) มิตินั้นความสำเร็จ (2) มิตินั้นสัจการแห่งตน (3) มิตินั้นบุคคล (4) มิตินั้นมิตรสัมพันธ์ Ginevicius and Vaitkunaite (2006) รวบรวมลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร จากการศึกษางานวิจัย แล้วนำมาจำแนกหมวดหมู่ จัดเป็นวัฒนธรรมองค์กร ได้ 25 มิติ

2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมภายในองค์กร
ความหมายของการสนับสนุนทางสังคมภายในองค์กรต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัล ได้มีการศึกษาและพัฒนากรอบแนวคิดสมรรถนะดิจิทัลสำหรับพลเมืองซึ่งรายละเอียดชัดเจนและมีเนื้อหาครอบคลุม (Carretero, Vuorikari, & Punie, (2017) โดยระบุว่า

สมรรถนะดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ด้าน 21 สมรรถนะ โดยผู้วิจัยจะเน้นในเรื่องการร่วมมือกันภายในองค์กร ซึ่งได้แก่ ด้านที่ 2 การสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่ (1) การมีปฏิสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างปฏิสัมพันธ์พันธะระหว่างบุคคล ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และสังคมผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย เข้าใจวิธีการติดต่อสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลที่เหมาะสมในบริบทต่างๆ เช่น อีเมล โทรศัพท์มือถือ เฟสบุ๊ก ไลน์ (2) การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (สามารถแบ่งปันข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัลกับผู้อื่นผ่านสื่อดิจิทัลที่เหมาะสม โดยมีการระบุแหล่งที่มาและการอ้างอิงอย่างถูกต้อง) (3) การมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล มีส่วนร่วมในการให้บริการแบบดิจิทัลของภาครัฐและภาคเอกชน เช่น การทำธุรกรรมทางการเงินผ่านแอปพลิเคชัน บริการพร้อมเพย์ เป็นต้น แสวงหาโอกาส และเสริมสร้างพลังอำนาจตนเองให้มีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (4) การทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมสร้างและใช้ทรัพยากรในการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกัน (5) การมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตระหนักถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมในการใช้สื่อดิจิทัล เช่น การใช้ภาษาที่ถูกต้องและสุภาพ การเข้าเว็บไซต์ที่สร้างสรรค์ และมีประโยชน์ มีพฤติกรรมการสื่อสารที่เหมาะสมเฉพาะกลุ่ม ตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล (6) การจัดการด้านอัตลักษณ์ของตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถสร้างและปกป้องชื่อเสียงของตนเองไว้ได้อย่างดีจากการใช้สื่อดิจิทัล รับมือกับข้อมูลและบริการต่างๆ ที่ส่งผ่าน เทคโนโลยีดิจิทัล สร้างและจัดการความเป็นตัวตนและภาพลักษณ์ของตนเองในโลกดิจิทัล โดยสรุปได้ว่า การร่วมมือกันภายในองค์กร คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของสมาชิกในทีม

เป็นไปด้วยดีในเชิงภาพรวม ความสัมพันธ์และความผูกพันของสมาชิกในมหาวิทยาลัยฯ ที่เป็นไปในเชิงบวก อันจะเป็นผลให้เกิดความสามัคคีและผลานความร่วมมือ ทำให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จและก้าวหน้ายิ่งขึ้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือสมาชิกในทีมต้องมีเป้าหมายร่วมกัน

จากการศึกษาข้อมูลแนวคิดเรื่องการสนับสนุนทางสังคมภายในองค์กร นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่องความร่วมมือ โดย Gray (1989) ให้นิยามว่า การสนับสนุนทางสังคมภายในองค์กร ได้กำหนดให้เป็นกระบวนการที่หน่วยงานต่างๆ มีมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับปัญหา และความสามารถในการหาทางแก้ไขร่วมกันไม่ได้เป็นเพียงการแลกเปลี่ยนทรัพยากร เพราะเป็นการผสมผสานมุมมอง ทรัพยากร และทักษะในการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์และคิดร่วมกัน เพื่อวิเคราะห์และเพิ่มโอกาสในการแก้ปัญหา Straus (2002) นิยามว่า เป็นกระบวนการที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม องค์กร ชุมชน เพื่อวางแผน สร้างสรรค์ แก้ปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนี้ การสนับสนุนทางสังคมภายในองค์กร การดำเนินงานให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทีมงาน มีส่วนสำคัญอย่างมาก การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Katzenbach & Smith, 1999)

3. ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร

ความหมายของการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัล การสื่อสารเป็นรากฐานของการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์และเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับกระบวนการทางสังคม ยิ่งสังคมมีความซับซ้อนมากขึ้นและมีผู้คนจำนวนเท่าไร ประกอบขึ้นเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การสื่อสารมีความสำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ สังคมจะนำมาซึ่งสถานการณ์ที่ซับซ้อนจนอาจก่อให้เกิดความเข้าใจผิด

แก่สมาชิกของสังคมได้ ดังนั้นการสื่อสารจึงเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาดังกล่าว ซึ่งได้มีนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญให้ความหมายของการสื่อสารภายในและภายนอกไว้ดังนี้ Sanguanwongwan (2004) ให้ความหมายว่า การสื่อสารคือการถ่ายโอนข้อมูล ดังนั้นการติดต่อสื่อสารจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อสามารถส่งผลต่อความหมายและผู้รับเกิดความเข้าใจถูกต้อง การสื่อสารมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคล และเป็นเครือข่ายองค์กรหรือที่เรียกกันโดยทั่วไปว่าการติดต่อสื่อสารขององค์กร สอดคล้องกับ Meechart (2005) สรุปว่า การสื่อสารเป็นกระบวนการติดต่อส่งผ่านข้อมูล ความคิด ความเข้าใจ หรือความรู้สึกระหว่างบุคคล ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ผู้ส่งสาร สาร สื่อ และ ผู้รับสาร จากความหมายของการสื่อสารข้างต้น สรุปได้ว่า การสื่อสาร หมายถึง กระบวนการส่งข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับไม่ว่าด้วยวิธีใด ในสภาพแวดล้อมเดียวกัน อาจเป็นลักษณะของการสื่อสารระหว่างบุคคลและบริษัท จนกว่าจะเรียนรู้ความหมายของเนื้อหาที่ส่งร่วมกันและตอบสนองกันตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย

กรอบในการวิเคราะห์

การศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัล บุคลากรมหาวิทยาลัย ผู้เขียนได้นำแนวคิด ทฤษฎี และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัล มาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ ดังนี้

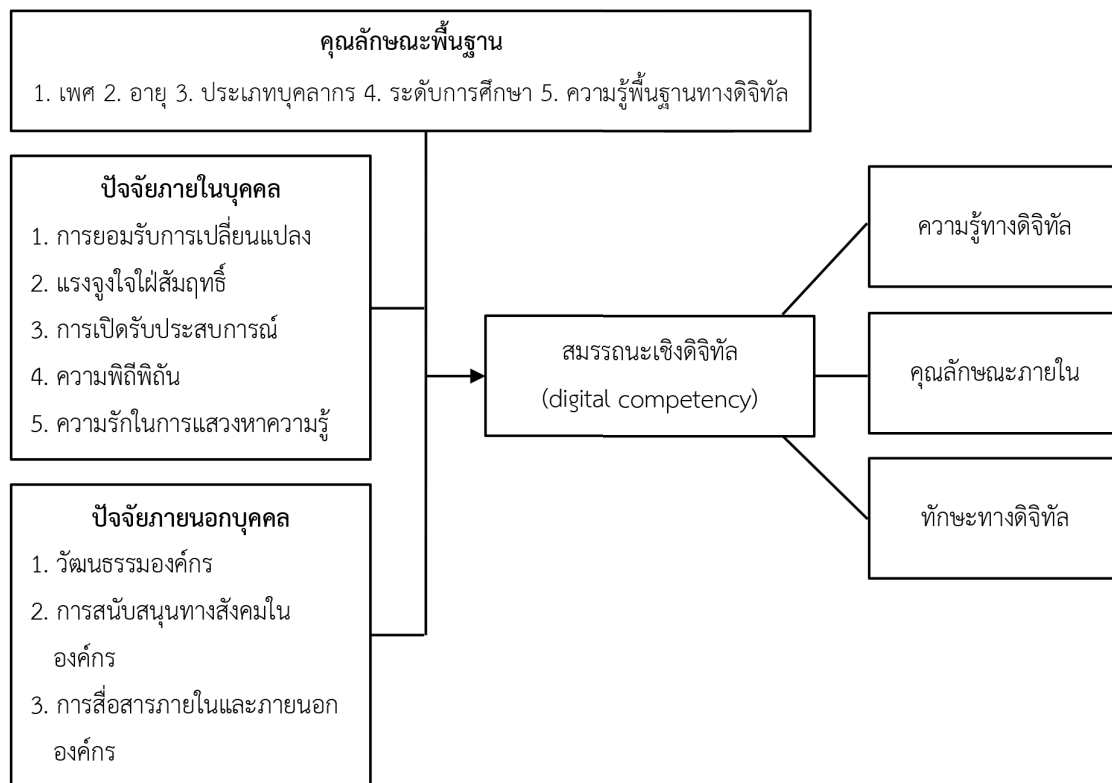
1. สมรรถนะเชิงดิจิทัล
2. ทฤษฎีการแพร่ของนวัตกรรม
3. ปัจจัยภายในตัวบุคคล
4. ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล

ผลการวิเคราะห์

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้นำเสนอเกี่ยวกับสมรรถนะเชิงดิจิทัล และปัจจัยเชิง

สาเหตุทั้งภายในและภายนอก สามารถสรุปการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปร การเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปรจากการประมวลเอกสาร แนวคิดและทฤษฎี

ของความเชื่อมโยงปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรได้ดังนี้



ภาพ 1 ความเชื่อมโยงปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร

จากความเชื่อมโยงปัจจัยเชิงสาเหตุในการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร อธิบายได้ว่า สมรรถนะเชิงดิจิทัลมี 3 องค์ประกอบ คือ (1) ความรู้ทางดิจิทัล เป็นความรู้ในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (2) คุณลักษณะภายใน เป็นลักษณะประจำตัวของบุคลากร เป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ เช่น

อารมณ์ จิตใจ ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด ฯลฯ และ (3) ทักษะทางดิจิทัล เป็นความคล่องแคล่วในเรื่องการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะดังกล่าวครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ ได้แก่ (1) ใช้ คือ ความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์อินเทอร์เน็ต (2) เข้าใจ คือ ความสามารถที่จะเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องกับการประเมินสื่อดิจิทัล (3) สร้าง คือ ความสามารถในการสร้างเนื้อหาที่มีประสิทธิภาพ (4) การเข้าถึง คือ การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยภายในบุคคล มี 5 องค์ประกอบ คือ (1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง เป็นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมและเทคโนโลยี สามารถนำเทคโนโลยีที่ยอมรับมาใช้งานซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวบุคลากร หรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทัศนคติและการใช้งานเทคโนโลยีที่ง่ายขึ้น ส่งผลให้บุคลากร มีประสบการณ์ความรู้และทักษะในการใช้งานเพิ่มเติมมากขึ้น (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นสิ่งที่เปี่ยมพลังกระตุ้นให้บุคลากรกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือเพื่อให้บุคลากรกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ ในงานวิจัยนี้ หมายถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับของบุคลากรในมหาวิทยาลัย เป็นต้น (3) การเปิดรับประสบการณ์ คือการเป็นบุคคลที่ทำการเปลี่ยนแปลงใหม่ มีความสามารถในการคิดนอกกรอบ มีจินตนาการ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะย่อย 6 ด้าน ได้แก่ ช่างฝัน การมีอารมณ์สุนทรีย์ภาพ การเปิดเผยความรู้สึก การปฏิบัติ การมีความคิด และการยอมรับค่านิยม (4) ความพึงพิถัน หมายถึง การเป็นบุคคลที่แสดงความละเอียดลออ ความระมัดระวังหรือความรอบคอบ คนที่พึงพิถันจะมีประสิทธิภาพและมีระเบียบ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะย่อย 6 ด้าน ได้แก่ การมีความสามารถ การมีระเบียบ การมีความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ การมีความต้องการสัมฤทธิ์ผล การมีวินัยในตนเอง และการมีความสุขรอบคอบ และ (5) ความรักในการแสวงหาความรู้ หมายถึง คุณลักษณะทางจิตใจที่แสดงถึงความปรารถนา ความอยากรู้อยากเห็น ความกระตือรือร้น ความสนใจ ความพอใจที่จะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งความรู้ด้านการทำงานและสภาพแวดล้อมรอบตัว มีความรู้เท่าทันวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง พัฒนางานและในการดำเนินชีวิต

ประจำวันได้ โดยวัดได้จากองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ องค์ประกอบด้านความรู้สึก องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจ และองค์ประกอบด้านการปฏิบัติ

ปัจจัยภายนอกบุคคล มี 3 องค์ประกอบ คือ (1) วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาจนกลายเป็นนิสัย และความเคยชิน และกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีประเพณีปฏิบัติ ความเชื่อ ค่านิยมซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัย (2) การสนับสนุนทางสังคมภายในองค์กร เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยดีในเชิงภาพรวม ความสัมพันธ์และความผูกพันของสมาชิกในมหาวิทยาลัยฯ ที่เป็นไปในเชิงบวก อันจะเป็นผลให้เกิดความสามัคคีและประสานความร่วมมือ ทำให้การดำเนินงาน ประสบความสำเร็จและก้าวหน้ายิ่งขึ้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งก็คือสมาชิกในทีมต้องมีเป้าหมายร่วมกัน และ (3) การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร เป็นกระบวนการส่งข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับไม่ว่าด้วยวิธีใดในสภาพแวดล้อมเดียวกัน เป็นลักษณะของการสื่อสารระหว่างบุคคลและส่วนงาน จนกว่าจะเรียนรู้ความหมายของเนื้อหาที่ส่งร่วมกันและตอบสนองกันตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย

บทสรุป

ผลการวิเคราะห์จากการนำแนวคิด ทฤษฎีและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลมาใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ ซึ่งได้แก่ (1) สมรรถนะเชิงดิจิทัล (2) ทฤษฎีการแพร่ของนวัตกรรม (3) ปัจจัยภายในตัวบุคคล และ (4) ปัจจัยภายนอกตัวบุคคล พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ (1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง (2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (3) การเปิดรับประสบการณ์ (4) ความพึงพิถัน และ

(5) ความรักในการแสวงหาความรู้ และกลุ่มปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ (1) วัฒนธรรมองค์กร (2) การสนับสนุนทางสังคมในองค์กร และ (3) การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัล 3 องค์ประกอบ คือ (1) ความรู้ทางดิจิทัล การนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (2) คุณลักษณะภายใน เป็นลักษณะประจำตัวของบุคลากร เป็นสิ่งที่อยู่ภายในจิตใจ และ (3) ทักษะทางดิจิทัล เป็นความคล่องแคล่วในเรื่องการใช้เครื่องมือทางดิจิทัล เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร พบว่า ปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร ประกอบด้วยกลุ่มปัจจัยภายในบุคคล และกลุ่มปัจจัยภายนอกบุคคล ซึ่งผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคล สามารถวางแผนการพัฒนาองค์กรและบุคลากรตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล อีกทั้งยังส่งผลให้สามารถพัฒนาสมรรถนะได้ตรงตามที่ต้องการมากขึ้น ซึ่งการเลือกแนวทางการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมนอกจากจะส่งผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแล้วยังส่งผลให้เรื่องของประสิทธิผล ที่องค์กรจะได้รับ เช่น สามารถลดค่าใช้จ่าย สามารถลดต้นทุนในการปฏิบัติงานหรือการพัฒนาบุคลากร และสามารถเพิ่มผลกำไรให้กับองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะสามารถช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จได้

References

- Ala-Mutka, K., Punie, Y., & Redecker, C. (2008). *Digital competence for lifelong learning*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Aviram, A., & Eshet-Alkalai, Y. (2006). *Towards a theory of digital literacy: Three scenarios for the next steps*. Retrieved from <https://old.eurodl.org/?p=archives&year=2006&halfyear=1&article=223>
- Carretero, S., Vuorikari, R., & Punie, Y. (2017). *The digital competence framework for citizens: With eight proficiency levels and examples of use*. Publications Office of the European Union.
- Cook, R., & Lafferty, L. J. (1989). *Organization culture inventory*. Human Synergistics International.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (2008). The revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). In G. J. Boyle, G. Matthews, & D. H. Saklofske (Eds.), *The Sage handbook of personality theory and assessment, vol. 2: Personality measurement and testing* (pp. 179-198). Sage.
- Ginevicius, R., & Vaitkunaite, V. (2006). Analysis of organizational culture dimensions impacting performance. *Journal of Business Economics and Management*, 7(4), 201-211.
- Gray, B. (1989). *Collaborating: Finding common ground for multiparty problems*. Jossey-Bass.
- Ha, R., Wae-u-seng, N., & Hengpiya, A. (2019). Situational factors that affecting active learning behavior of Islamic studies' student program in higher education of three southern border provinces of Thailand. *Journal of Yala Rajabhat University*, 14(1), 96-107. [in Thai]
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1999). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harper Collins.
- Mandler, G., & Sarason, S. B. (1952). A study of anxiety and learning. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 47(2), 166-173.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- McClelland, D. C. (1975). *A competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle*. McBer.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Scott, Foresman.
- Meechart, W. (2005). *Public administration and organizational behavior*. Chulalongkorn University Press. [in Thai]
- Ministry of Education. (2009). *Guidelines for developing characteristic assessment and evaluation in basic education curriculum according to the central axis of national education*. Author. [in Thai]

- Office of the Civil Service Commission (2020). *Digital skills for civil servants and public sector personnel for digital transformation of the government*. (W6/2561). Retrieved from https://www.ocsc.go.th/digital_skills2 [in Thai]
- Orser, B., Riding, A., & Li, Y. (2019). Technology adoption and gender-inclusive entrepreneurship education and training. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 11(3), 273-298.
- Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of innovations* (4th ed.). The Free Press.
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior* (9th ed.). Prentice Hall.
- Sanguanwongwan, W. (2004). *Management and organizational behavior* (2nd ed.). Pearson Education Indochina. [in Thai]
- Straus, D. (2002). *How to make collaboration work: Powerful ways to build consensus solve problems, and make decisions*. Berrett-Koehler.
- Wonglas, P., Meekun, K., & Rasanond, T. (2022). Research and behavior development approach to exploration and exploitation: Enhancing the vocational teachers' profession and life quality. *Journal of Administration and Social Science Review*, 5(5), 169-182. [in Thai]