

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

A MODEL OF DEVELOPING PERSONNEL'S DIGITAL COMPETENCY
IN RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY RATTANAKOSIN

รพี ม่วงนนท์¹, ศักดิ์ชัย นิรันธทวี, โกศล มีคุณ และสมศักดิ์ เอี่ยมคงสี

Rapee Moungnont¹, Sakchai Nirunthawee, Kosol Meekun and Somsak Aiemkongsri

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยพะเยา

College of Management University of Phayao

Email: mnrapee@gmail.com¹

Received 5 October 2023; Revised 18 October 2023; Accepted 23 October 2024.



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 2) เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) เพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาและปัจจัยส่งเสริมสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ และ 4) ประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 416 คน โดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาร์ ยามาเน่ และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้วัดในการวิจัย คือ 1) แบบวัด 11 แบบวัด เป็นแบบวัดมาตราส่วนรวมค่า มีค่าความเที่ยง (α) ตั้งแต่ .760 ถึง .900 2) แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และ 3) แบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนา สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลมีทั้งสถิติพื้นฐาน และสถิติอ้างอิง โดยสถิติอ้างอิงที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวแปรปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคล อธิบายการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้ร้อยละ 84.40 2) โมเดลเชิงโครงสร้างของปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) บุคลากรที่มีคุณลักษณะพื้นฐานต่างกัน มีสมรรถนะเชิงดิจิทัลแตกต่างกัน และมีความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะก่อน-หลังต่างกัน 4) ผลการประเมินความเหมาะสมของการนำไปใช้ของรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ค่าเฉลี่ยรายด้านร้อยละ 75.00 ถึง 77.86 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 76.25

คำสำคัญ: สมรรถนะเชิงดิจิทัล; รูปแบบการพัฒนา; บุคลากรของมหาวิทยาลัย;

Abstract

The objectives of this research were 1) To study the causal factors contributing to the development of digital competencies among personnel at Rajamangala University of Technology Rattanakosin. 2) To examine the model of digital competency development among personnel at Rajamangala University of Technology Rattanakosin. 3) To identify the groups that should receive development and the factors that promote digital competency among personnel at Rajamangala University of Technology Rattanakosin. And 4) To assess the feasibility of implementing the digital competency development model among personnel at Rajamangala University of Technology Rattanakosin. The research sample consisted of 416 personnel, Taro Yamane's sample size calculation method including academic and support staff at Rajamangala University of Technology Rattanakosin, selected through a Multi-Stage Sampling process. There were 11 the measurement of research tools with reliability (α) from .760 to .900 through interviewing experts and model assessment form. The Statistics used for data analysis were t-test, Multiple regression Analysis, and Structural Model Analysis.

Research findings were as follows: 1) The group of internal personal factors and external personal factors collectively explains 84.40% of the development of digital competencies among personnel at Rajamangala University of Technology Rattanakosin. 2) The causal factor model aligned with observational data. 3) Personnel with different fundamental characteristics exhibited varying levels of digital competencies. And 4) The evolution of the digital competency development model by qualified individuals yields an average score from 26.50 to 27.50 and an overall average score of 76.25, which exceeds the established standards of 70% and 75%, respectively, suggesting confidence in the application of the digital competencies development model among personnel at Rajamangala University of Technology Rattanakosin.

Keywords: Digital Competency; Development model; Personnel of University

บทนำ

ปัจจุบัน ในโลกที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน เหมือนที่ผ่านมา แต่ได้หลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตของคน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมและเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการและกระบวนการทางสังคม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างสิ้นเชิง "ดิจิทัลดิสรรัption" หมายถึงการปฏิรูปหรือการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีและรูปแบบธุรกิจใหม่ ประกอบกับการเกิดวิกฤตโรคระบาดโควิด-19 เป็นตัวเร่งการปรับตัวเข้าสู่ความเป็นดิจิทัลทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งผลให้เกิดทิศทางการพัฒนาประเทศบนแนวคิดประเทศไทย 4.0 : โมเดลขับเคลื่อนสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ที่ได้มีการกล่าวถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการใช้นวัตกรรม การปฏิรูป กระบวนการ

ทางธุรกิจ การผลิต การค้า และการบริการ โดยปรับบทบาทของกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเป็นกลไกหลักในการผลักดันการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ให้คณะรัฐมนตรีจัดทำมีนโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมขึ้นตามข้อเสนอของคณะกรรมการดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ” นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคมจึงเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และกำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ 5 เรื่องการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (National Digital Economy and Social Commission, 2018) สำคัญคือการปลูกฝังความสามารถเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัลและสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนวัยทำงานในสาขาอาชีพต่างๆ ทั้งบุคลากรภาครัฐและเอกชนให้มีความสามารถในการสร้างและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาดในอาชีพ ปลูกฝังทักษะเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรในตลาดแรงงานและส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในภาครัฐและเอกชน ความรู้ทางวิชาการของช่างเทคนิคมืออาชีพ และอบรมผู้บริหารเทคโนโลยีดิจิทัลให้วางแผนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาภารกิจและสร้างคุณค่าจากข้อมูลองค์กร (Raksanakorn, K. & Khumsamart, S., 2020, pp.35-43)

ปัญหาด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ก้าวทันความเปลี่ยนแปลง คือ ปัจจุบันสภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม และนโยบายระดับต่าง ๆ ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปฏิบัติงาน แต่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลยังไม่สามารถพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ ปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ ปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรบุคคลผ่านทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีบทบาทเพิ่มมากขึ้น แต่ทรัพยากรบุคคลจำนวนหนึ่งยังขาดความรู้ ทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (Bangkok Civil Service Development Institute, 2018, online media) ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรในประเทศให้มีทักษะด้านดิจิทัลตามกรอบการพัฒนาสมรรถนะบุคคลที่รัฐบาลได้กำหนดทิศทางไว้ นั้น จะต้องศึกษาบริบทการใช้ชีวิต การดำเนินงาน ความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อนำไปสู่รูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนจำเป็นต้องปรับตัวตามสถานการณ์เทคโนโลยีดิจิทัลและนโยบายของประเทศที่เปลี่ยนแปลง (Office of the Civil Service Commission, 2018, online media)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบัณฑิตและส่งเสริมการวิจัยและการบริการทางวิชาการแก่สังคม และมีเป้าหมายในการเพิ่มความพร้อมในการประกอบอาชีพในอนาคตและเป็นผู้ดำเนินการจัดการศึกษาวิชาชีพในสาขาต่าง ๆ เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรที่มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และมีความรู้ดิจิทัลเพื่อทำงานในองค์กรดิจิทัลในอนาคต การพัฒนาบุคลากรที่มีมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพ เช่น นักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความชำนาญในสาขาวิชาเฉพาะ ช่วยให้มีมหาวิทยาลัยสามารถทำงานร่วมกันและมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นและทำให้บรรลุเป้าหมายของสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดแผนการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กรเชิงธรรมาภิบาลและพัฒนาบุคลากรด้าน ICT เพื่อเข้าสู่องค์กรคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน การดำเนินการทั้งหมดเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญของความมุ่งมั่นในการสร้างสังคมการประกอบอาชีพที่เป็นประโยชน์แก่สังคมและการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยนี้เพื่อให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จในอนาคตที่ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลและการทำงานในองค์กรดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

จากสถานการณ์ระดับประเทศ ยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายและบริบทของมหาวิทยาลัยที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อตอบคำถามที่ว่ารูปแบบการพัฒนาแบบใดที่เหมาะสมกับพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด ซึ่งในการพัฒนา รูปแบบดังกล่าวจะต้องทราบสาเหตุปัจจัยและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิจัยนี้จะสามารถเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย รูปแบบ แนวทางในการ พัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรใน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ รวมทั้งเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศตามแนวทาง ยุทธศาสตร์ชาติต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
2. เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
3. เพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยส่งเสริมสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
4. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ซึ่งผู้วิจัย ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปกำหนดตัวแปร ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร สมรรถนะเชิงดิจิทัลมีหลายหน่วยงานพัฒนาขึ้น โดยสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้กำหนดกรอบสมรรถนะเชิงดิจิทัลของประเทศไทยไว้ 4 ด้าน ดังนี้ (National Digital Economy and Society Commission, 2019) 1) ด้านการรู้ดิจิทัล 2) ด้านการใช้ดิจิทัล 3) ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และ 4) ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสมรรถนะ มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับไว้หลากหลายแนวคิดที่สำคัญ ได้แก่ เดวิด (David, C., 1973) กล่าวว่า ทักษะ และความรู้ เป็นสมรรถนะที่สามารถระบุและประเมินได้ง่าย รวมทั้งสามารถพัฒนาให้เกิดความเชี่ยวชาญได้ ส่วนสมรรถนะที่มองไม่เห็นและประเมินได้ยาก เช่น ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ มโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง ลักษณะนิสัย ทักษะ แรงจูงใจ มหาวิทยาลัยวิกตอเรีย (University of Victoria, 2018) เห็นว่า สมรรถนะประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ความรู้ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่นำความรู้ทฤษฎี มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง (2) ทักษะ หมายถึง ความสามารถในการเลือกและใช้เทคนิคที่ได้รับมาจากการฝึกฝนและการปฏิบัติจนเกิดความชำนาญมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) คุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมที่มีอยู่ในแต่ละบุคคลมักแสดงออกผ่านทางความคิด การกระทำ และความรู้สึก อารี ชิวเกษมสุข (2560) กล่าวว่า สมรรถนะของผู้

ทางการพยาบาลสามารถ จำแนกได้เป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้ (1) ความรู้ (2) ทักษะ และ (3) คุณลักษณะ ประจำตัวบุคคล และแมคเคลแลนด์ (McClelland, D. C., 1975) เห็นว่าองค์ประกอบของสมรรถนะอยู่ 5 ส่วน ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล แรงจูงใจหรือแรง ขั้ภายในขององค์ประกอบทั้ง 5 ประการ ที่รวมกันเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและก่อให้เกิดสมรรถนะ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบสมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบด้าน ความรู้ (2) องค์ประกอบด้านทักษะ และ (3) องค์ประกอบด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วยสมรรถนะที่สามารถ ระบุและประเมินได้ง่ายโดยมีความรู้และความเข้าใจในเทคโนโลยีดิจิทัลที่สามารถเข้าใจและมีความรู้เกี่ยวกับ เทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ เช่นคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ซอฟต์แวร์ และแอปพลิเคชัน ที่สำคัญการสื่อสารและการ เชื่อมต่อสามารถใช้สื่อดิจิทัลและเครื่องมือการสื่อสารเพื่อสื่อสารและเชื่อมต่อกับคนอื่นๆ ในระยะทางไกล หรือ ในรูปแบบเสมือนจริง โดยวิธีการจัดการและการประมวลผลข้อมูลที่สามารถจัดการและประมวลผลข้อมูลดิจิทัล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพและสร้างความเข้าใจในการตัดสินใจรวมไปถึงการแก้ปัญหาและการคิดวิเคราะห์ที่โดย สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อแก้ปัญหา วิเคราะห์ข้อมูล และคิดวิเคราะห์ในรูปแบบที่ซับซ้อนจากการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะดิจิทัลช่วยให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองในเทคโนโลยีและสื่อดิจิทัล ใหม่ๆ เพื่อปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้

ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร ปัจจัยเชิงสาเหตุของการ พัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร เป็นปัจจัยที่อาจจะมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ แบ่งเป็น 2) ปัจจัยภายในบุคคลและ 2) ปัจจัย ภายนอกบุคคล

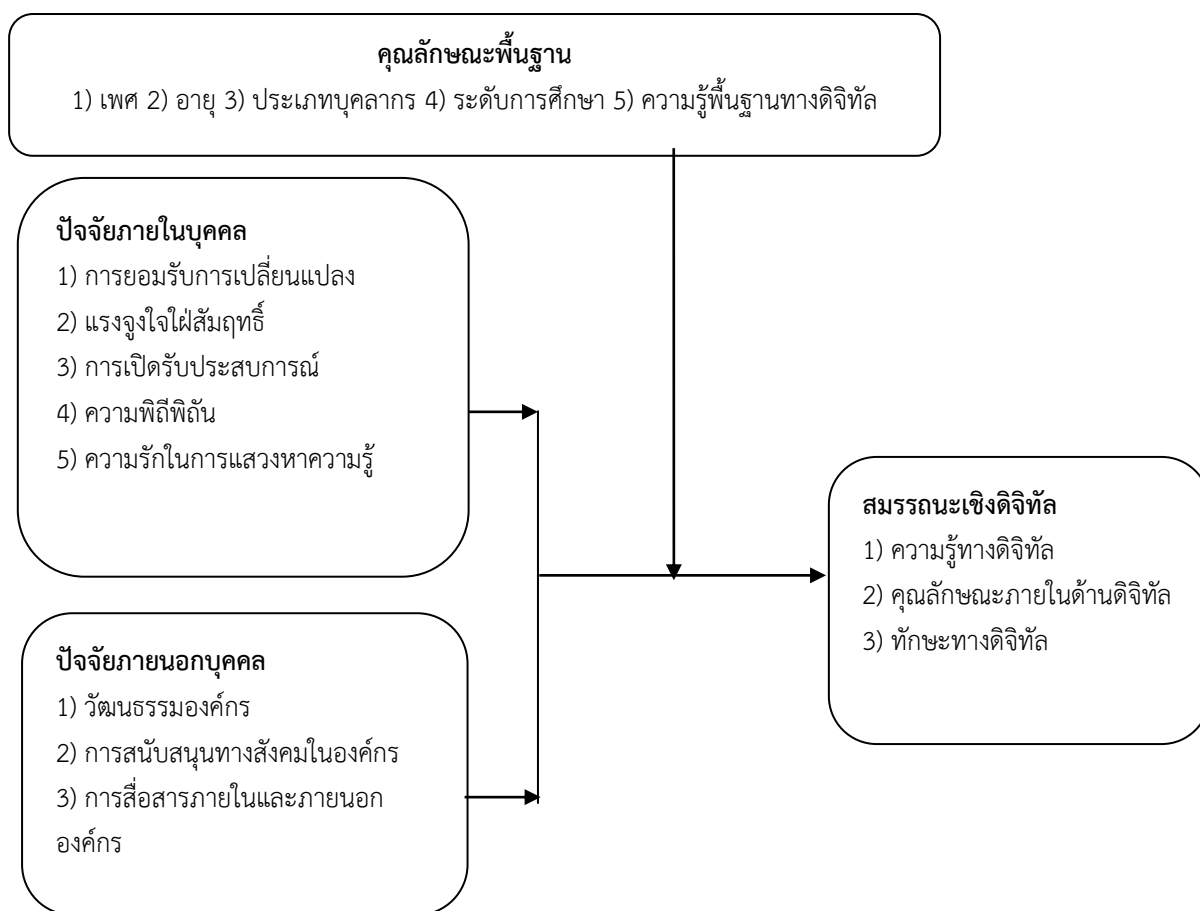
ปัจจัยภายในที่มีความเกี่ยวข้องหรือเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้แก่ 1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) การเปิดรับประสบการณ์ 4) ความพึงพอใจ และ 5) ความรักในการแสวงหาความรู้

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องหรือเป็นปัจจัย เชิงสาเหตุของสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร เป็นวิถีชีวิตที่บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ยึดถือปฏิบัติสืบทอด กันมา ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร 2) การสนับสนุนทางสังคมภายในองค์กร คือการ ที่องค์กรมากกว่าหนึ่งองค์การเต็มใจร่วมกันทำงาน มีปฏิสัมพันธ์อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และ 3) การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร เป็นลักษณะของการสื่อสารระหว่างบุคคลและส่วนงาน จนกว่าจะ เรียนรู้ความหมายของเนื้อหาที่ส่งร่วมกันและตอบสนองกันตามความต้องการของทั้งสองฝ่าย

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย ตัวแปรตาม 3 ตัวแปร คือ ความรู้ทางดิจิทัล (KN) คุณลักษณะภายใน (IC) และทักษะทางดิจิทัล (SK) ตัวแปรอิสระ มี 2 กลุ่ม 8 ตัวแปร กลุ่มแรก เป็นตัวแปรกลุ่มปัจจัยบุคคล มี 5 ตัวแปร คือ 1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง (AC) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AM) 3) การเปิดรับประสบการณ์ (OE) 4) ความพึงพอใจ (PU) และ 5) ความรักในการแสวงหาความรู้ (KA) กลุ่มที่สอง เป็นตัวแปรกลุ่มปัจจัย ภายนอกบุคคล มี 3 ตัวแปร คือ 1) วัฒนธรรมองค์กร (CU) 2) การสนับสนุนทางสังคมภายในองค์กร (SU) และ 3) การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร (CM)

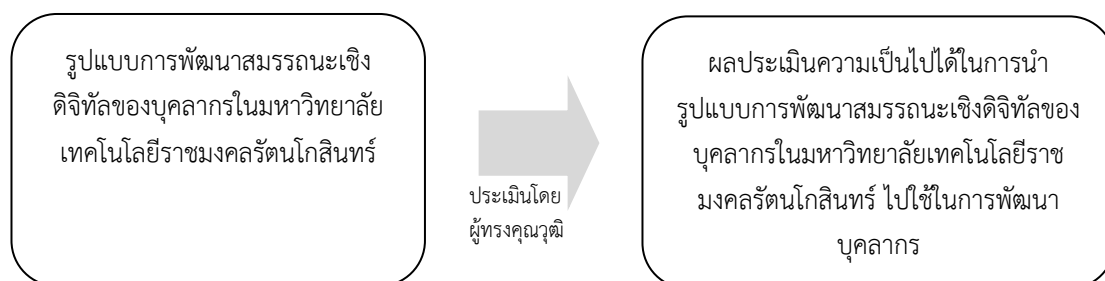
แบ่งการศึกษาเป็น 2 ระยะ ระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยปัจจัยภายใน จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ 3) การเปิดรับประสบการณ์ 4) ความพึงพอใจ และ 5) ความรักในการแสวงหาความรู้ ปัจจัยภายนอก จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ 1) วัฒนธรรม

องค์กร 2) การสนับสนุนทางสังคมในองค์กร และ 3) การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 1

กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2 การสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



ภาพ 2 กรอบแนวคิดการวิจัยระยะที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสาน แบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ การวิจัยระยะที่ 1 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 1,235 คน แบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 631 คน บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 604 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน 416 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาร์ ยามาเน่ และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 416 คน โดยแบ่งเป็นบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนในสัดส่วนเท่า ๆ กัน กำหนดวิธีการเลือกตัวอย่าง โดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยระยะที่ 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบบสอบถามที่ผู้วิจัยใช้ปรับปรุงมาจากแบบสอบถามของผู้อื่น ใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อ 1, 2 และ 3

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 ได้แก่ (1) การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน ทิศทางเดียว (ANOVA) (2) การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นตรง (Linear Regression) และ (3) การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Structural Equation Modeling: SEM)

การวิจัยระยะที่ 2 การสร้างและประเมินรูปแบบการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และแบบประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาแบบ 4 ด้าน โดยยึดหลักบริหาร (Plan-Do-Check-Act)×4Ms

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 1)

การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เป็นผลของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ เพื่อตรวจสอบสมมติฐานข้อที่ 1 กล่าวว่า กลุ่มปัจจัยภายในบุคคล และกลุ่มปัจจัยภายนอกบุคคล สามารถร่วมกันอธิบายการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวแปรปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคล อธิบายการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ 84.40 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 2)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่ว่า เพื่อตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยทดสอบสมมติฐานข้อ 2 ที่ว่า “รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาศรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” ผลการวิเคราะห์ พบว่า รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 3.70$, GFI=.96 , AGFI=.91, CFI= .97 , RMR= .06, TLI= .92, NFI = .96) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษากลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยส่งเสริมสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 3)

บุคลากรที่มีคุณลักษณะพื้นฐานต่างกัน มีสมรรถนะเชิงดิจิทัลแตกต่างกัน และสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน และปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า มีบุคลากรที่เป็นกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลก่อน 8 กลุ่ม คือ 1) บุคลากรเพศชาย 2) บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปี 3) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท 4) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปศุสัตว์ จักรวรรดิ 5) บุคลากรที่มีอายุงานรวม 6-10 ปี 6) บุคลากรที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท 7) บุคลากรสายวิชาการ และ 8) บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ และมีปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนา ก่อน ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 3

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (วัตถุประสงค์ข้อที่ 4)

ผลการพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จากการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ นำคะแนนการประเมิน คำนวณค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าเฉลี่ยและร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ รายด้าน มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 26.50 ถึง 27.50 ค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 75.00 ถึง 77.86 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 76.25 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75 พบว่า แนวทางการบริหารฯ ดังกล่าว ผ่านเกณฑ์ทั้งโดยรวม และรายด้านจึงกล่าวได้ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์” มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 4

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยข้อที่ 1 กลุ่มตัวแปรปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคล อธิบายการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ได้ร้อยละ 84.40 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 “กลุ่มปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกบุคคล สามารถร่วมกันอธิบายการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 40” จากผลการวิจัยในส่วนของปัจจัยเชิงสาเหตุของสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ สรุปได้ว่าปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญคือปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ 1) ความพึงพอใจ (PU) 2) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง (AC) 3) ความรักในการแสวงหาความรู้ (KA) และ 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AM) เนื่องจากมีความสำคัญต่อการส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร โดยความพึงพอใจ (PU) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนที่บุคลิกภาพที่การเตรียมพร้อม ใส่ใจในรายละเอียดเล็กน้อย พึงพอใจกับสิ่งที่อยู่ตรงงาน หรืองานที่ทำ และมักมีการวางแผนล่วงหน้าเสมอ ซึ่งอาจทำการประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (ออนไลน์) และเมื่อมีข้อใดที่ได้คะแนนต่ำ ก็นำข้อนั้นมาเป็นแรงผลักดันในการพัฒนาตนเอง การยอมรับการเปลี่ยนแปลง (AC) ใช้เครื่องมือวัดทางจิตวิทยา (Psychometric Assessment) เพื่อพัฒนาบุคลากรโดยแบบสำรวจ (Inventory) เพื่อวัดบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ (Big Five) สามารถวิเคราะห์บุคลิกภาพในด้านต่างๆ

ซึ่งมีงานวิจัยที่ได้ศึกษาสมรรถนะและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของสุรวิทย์ เงินพูลทรัพย์และรัชยา ภักดีจิตต์ (Ngoenpoolthap, S., and Phakdijit, R., 2021, p. 72) ได้วิเคราะห์และการสังเคราะห์ หลักการ

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะและรูปแบบการพัฒนาบุคลากรมีสมรรถนะ 12 ด้าน โดยข้อที่ 1-6 เป็นสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ (Rajamangala University of Technology Rattanakosin, 2013, page 10) คือ 1) ความรู้เกี่ยวกับภารกิจของมหาวิทยาลัย 2) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 3) คุณธรรมและจริยธรรม 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) จิตบริการ 6) การทำงานเป็นทีม และข้อที่ 7-12 เป็นสมรรถนะตามยุคประเทศไทย 4.0 คือ 7) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม 8) ทักษะชีวิตและอาชีพ 9) ทักษะการใช้เครื่องมือดิจิทัลและการสื่อสาร 10) ทักษะการสื่อสาร ภาษาต่างประเทศ 11) ทักษะการแก้ไขปัญหา และ 12) แรงจูงใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับกัมพล เกศสาลี และกันยารัตน์ เควียเซ่น (Kesali, K., and Kevisaen, K., 2018, pp. 503-514.) ได้ทำการศึกษาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเลยสายสนับสนุน จำนวน 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานโดย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความปลอดภัยในการทำงานกับสารสนเทศดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านความตระหนักในวัฒนธรรมและสังคม ด้านการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ด้านการวิเคราะห์และการประเมินผลสารสนเทศดิจิทัล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การค้นหาและจัดเก็บสารสนเทศดิจิทัล ตามลำดับ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านนโยบายของมหาวิทยาลัย ปัจจัยด้านบุคลากร และปัจจัยด้านกระบวนการพัฒนา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายนอก

ผลการวิจัยข้อที่ 2 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2/df = 3.70$, $GFI=.96$, $AGFI=.91$, $CFI=.97$, $RMR=.06$, $TLI=.92$, $NFI=.96$) สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 “รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุของการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์” สอดคล้องกับประกิจ สิงห์ทอง (2017) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 พบว่า การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลโครงสร้างตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลตัวบ่งชี้สมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 มีความตรงเชิงโครงสร้าง และผลวิจัยของพระเอกลักษณ์ เพียสา (Piasa. E., 2017) ที่ศึกษาารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรม มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัยข้อที่ 3 กลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน มีจำนวน 8 กลุ่ม ได้แก่ 1) บุคลากรเพศชาย 2) บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปี 3) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท 4) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปิตุภูมิข จักรวรรดิ 5) บุคลากรที่มีอายุงาน 6-10 ปี 6) บุคลากรที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท 7) บุคลากรสายวิชาการ และ 8) บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ และมีปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน จำนวน 4 ปัจจัยได้แก่ 1) ความพึงพอใจ (PU) 2) การยอมรับการเปลี่ยนแปลง (AC) 3) ความรักในการแสวงหาความรู้ (KA) และ 4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AM) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 “บุคลากรที่มีคุณลักษณะพื้นฐานต่างกัน มีสมรรถนะเชิงดิจิทัลแตกต่างกัน และสามารถระบุกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน และปัจจัยสำคัญที่ควรพัฒนาเป็นปัจจัยส่งเสริมของกลุ่มที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน” ซึ่งกลุ่มบุคลากรที่ควรได้รับการพัฒนาก่อนในงานวิจัยนี้ ไม่ได้หมายถึงมีสมรรถนะเชิงดิจิทัลน้อยจนเกิดปัญหาเพียงแต่เป็นกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มคู่เปรียบเท่านั้น และการที่ได้พบกลุ่มควรได้รับการพัฒนาก่อน ทำให้ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย คณะและวิทยาลัย มีทางเลือกในการตัดสินใจในการพัฒนามากยิ่งขึ้น กล่าวคือ ถ้าหากมีทรัพยากรมากพอ อาจจะพัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายโดยรวมทั้งหมดได้ แต่ถ้ามีทรัพยากรอันจำกัด หรือ

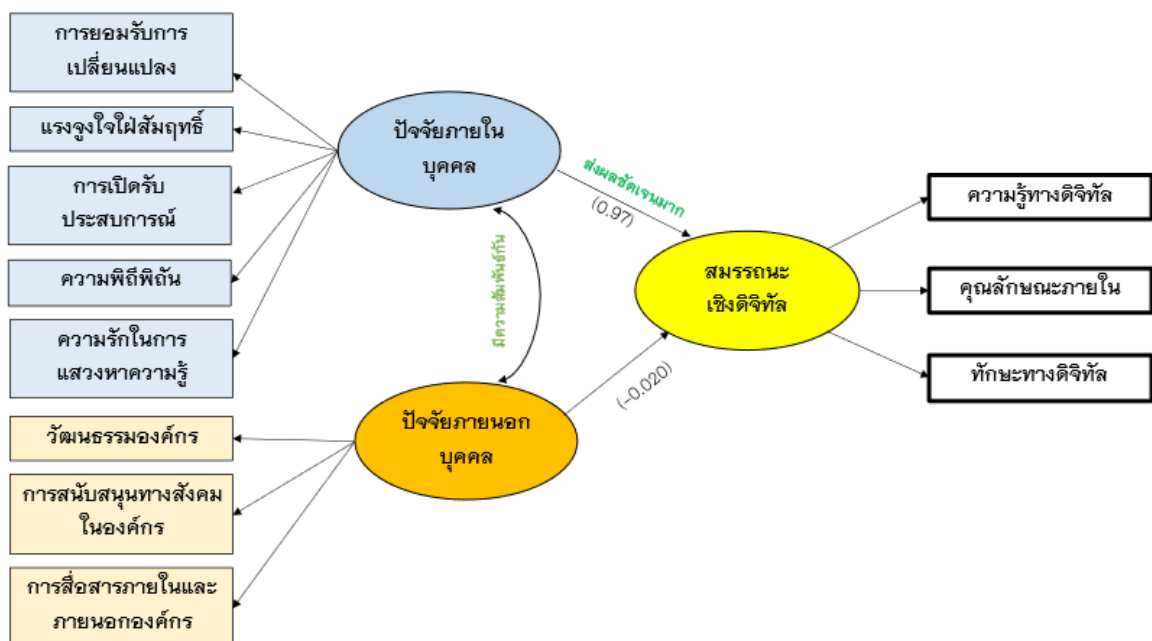
ต้องการทำเป็นโครงการนำร่อง ก็อาจทำกับกลุ่มบุคลากรที่ควรได้รับการพัฒนาก่อน ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปี และกลุ่มบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งจะดำเนินการได้รวดเร็วและบริหารจัดการได้สะดวกมากกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปี เป็นกลุ่มที่สมควรได้รับการพัฒนาก่อน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะกลุ่มบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปี (Generation X ขึ้นไป) กลุ่มบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 39 ปีขึ้นไป สรรพคุณ ไชยสิริยะ สวัสดิ์ (2557) กล่าวว่า ประกอบด้วยบุคลากร 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 เจเนอเรชั่น บี (Baby Boomer Generation) หรือ "Gen-B" ซึ่งเป็นคนสูงอายุในปัจจุบัน (พ.ศ.2489-2507) คนกลุ่มนี้เป็นผลผลิตหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 มีการรับรู้ถึงความลำบากของพ่อแม่ ความแร้นแค้นทางเศรษฐกิจ ภาวะวุ่นวายต่างๆ ทำให้มีความอดทนสูง สู้งาน ขอบทำงานและ ประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง เนื่องจากมีประชากรจำนวนมากที่เกิดในช่วงเดียวกันทำให้มีการแข่งขันสูง นอกจากนี้ คนเจนบียังยึดระบบชนชั้น หมายถึง การทำงาน เนื่องด้วยสมัยก่อนเทคโนโลยียังไม่ทันสมัยและแพร่หลาย ทำให้องค์ความรู้ตกอยู่กับชนชั้นนำหรือชนชั้นปกครอง ฉะนั้นเขาจึงเชื่อมั่น และรับฟังคำสั่งจากผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีองค์ความรู้มากกว่า ขณะเดียวกันคนยุคนี้ใช้ชีวิตเรียบง่าย เป็นคนเก็บออมมากกว่าใช้จ่าย กลุ่มที่ 2 เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) หรือเรียกสั้นๆ ว่า "Gen-X" ซึ่งเป็นคนวัยทำงานในยุคปัจจุบัน (พ.ศ.2508-2522) เป็นผลกระทบจากการผลิตประชากรล้นจนต้องคุมกำเนิด ขณะเดียวกันเทคโนโลยีเริ่มทันสมัยและแพร่หลายขึ้นและเริ่มมีตัวเลือกมากขึ้น ทำให้คนกลุ่มนี้เริ่มมีความอดทนน้อยลง มักจะตั้งคำถามว่าทำไมชีวิตต้องทนในเมื่อมีโอกาสและตัวเลือกมากขึ้น คนเจนนี้ยังทำงานด้วยตัวเอง ยึดระบบชนชั้นน้อยลง เก็บออมและใช้เท่าที่มี เลือกทำงานที่ชอบ รักอิสระ และมีความคิดสร้างสรรค์แหวกกรอบ สำหรับบุคลากรเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์เป็นกลุ่มประชากรที่เติบโตมาด้วยการดูแลตัวเองเป็นส่วนใหญ่ มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เป็นกลุ่มที่แสวงหาอำนาจด้วยตัวเอง และเป็นกลุ่มคนที่ต้องการความเป็นอิสระและต้องการการยอมรับ (Athisanthisukon, R., and Rungruang, O., 2005, page 13.) บุคลากรในกลุ่มนี้ได้รับผลกระทบจากรอยต่อระหว่างการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในยุคสมัยนั้นค่อนข้างมาก ประกอบกับบรรยากาศของการขยายตัวอุตสาหกรรมในวงกว้าง ทำให้เกิดการผลิตเครื่องมือเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกมากมายเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต จึงส่งผลให้สภาพแวดล้อมทางสังคมและเศรษฐกิจมุ่งเน้นไปทางความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualist) และมีความเป็นวัตถุนิยมสูงขึ้น จึงมักพึ่งพาความรู้ ความสามารถของตนเอง (Self-Reliant) ในการดำเนินชีวิตและทำงาน บางครั้งเอาตนเองเป็นศูนย์กลางในการคิด การทำงาน (Self-centered) อย่างไรก็ตาม กลุ่มบุคลากรเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) สามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลง ด้วยสาเหตุเหล่านี้จึงส่งผลให้ประชากรกลุ่มนี้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาทักษะความรู้ และความสามารถตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันยุคทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานได้อย่างดี

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 4 “เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์” โดยยึดหลักบริหาร (Plan-Do-Check-Act)×4Ms ผลการวิจัยและอภิปรายผลเป็นดังนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ รายด้าน มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 26.50 ถึง 27.50 ค่าเฉลี่ยร้อยละตั้งแต่ 75.00 ถึง 77.86 ค่าเฉลี่ยรวมร้อยละ 76.25 เมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ร้อยละ 75 สรุปผลวิจัยส่วนนี้ได้ว่า “รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์” สนับสนุนสมมติฐานข้อ 4 “รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีผลการตรวจสอบ (ประเมิน) ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้จริง (จากผู้ทรงคุณวุฒิ) โดยแต่ละด้านคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 โดยภาพรวมต้องได้

“ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 จากคะแนนประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละคน ทำการคำนวณค่าสถิติพื้นฐาน คือความถี่ และร้อยละ” สอดคล้องกับพีระวัตร จันทกุลและฉลอง ชาตรุประชีวิน (Chantakul, P., and Chatrurachun, C., 2017, pp. 225-237) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ผลการประเมินรูปแบบ โดยผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิตเทศก์และครูผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุดและความมีประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอธิบายได้ว่า รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ที่ผ่านการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้พัฒนาจากองค์ความรู้ทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ คือ เป็นผลของการวิจัยในระยะที่ 1 ที่ได้พบปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญของการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบกับการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ซึ่งได้พบว่า รูปแบบดังกล่าว มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) และเสริมด้วยในการวิจัยระยะที่ 2 ได้ข้อเสนอแนวทางการบริหารรูปแบบการพัฒนาดังกล่าวจากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์โดยตรง ทำให้ได้รูปแบบการบริหารการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ที่ค่อนข้างชัดเจนครบถ้วน ผู้ทรงคุณวุฒิจึงเห็นด้วยและให้การยอมรับด้วยผลการประเมินค่อนข้างสูง

สรุปองค์ความรู้

จากการวิจัยทำให้เกิดองค์ความรู้ ซึ่งเป็นรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ดังแผนภาพ



ภาพที่ 3 รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร
ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

จากภาพที่ 3 แสดงถึงรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากร จากภาพ 12 แสดงรูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์และมีอิทธิพลสูง คือปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ 1) ความรักในการแสวงหาความรู้ (KA) 2) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (AM) 3) ความพึงพิถัน (PU) และ 4) การเปิดรับประสบการณ์ (OE) ดังนั้น จึงควรพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลให้กับบุคลากรโดยเริ่มต้นจากการพัฒนากลุ่มปัจจัยภายในตามลำดับ ซึ่งจะทำให้สมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์เพิ่มขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ปัจจัยเชิงสาเหตุการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ประกอบด้วย กลุ่มปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเปิดรับประสบการณ์ ความพึงพิถัน และ ความรักในการแสวงหาความรู้ และกลุ่มปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคมในองค์กร และ 3) การสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรจัดทำแผนการสรรหา คัดเลือกบุคลากรที่มีสมรรถนะเชิงดิจิทัล

2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำรูปแบบที่ได้ไปบูรณาการกับการปฏิบัติงาน โดยควรสนับสนุนโดยกำหนดเป็นนโยบายส่งเสริมสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ แล้วแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ ในลักษณะโครงการพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัล ให้ความรู้แก่ผู้บริหารและบุคลากรในมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับกลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยและพัฒนานักกิจกรรมตัวปัจจัยที่สำคัญ เช่น ความพึงพิถัน ความรักในการแสวงหาความรู้ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะเชิงดิจิทัลของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ในลำดับต่อไป

References

- Ari, C. (2017). *Leadership Competencies in Nursing: Concepts and Development*. Nonthaburi: Department of Nursing Science, Sukhothai Thammathirat University.
- Bangkok Metropolitan Administration Personnel Development Institute. *Human Resource Development Plan for Bangkok (2018-2022)*. Retrieved March 26, 2024, from <http://www.bangkok.go.th/upload/user/00000112/News/plan/04bmahrd61.pdf>
- Commission, O. o. t. H. E. (2018). *Announcement of guidelines for compliance with the national higher education qualifications framework for digital competency for undergraduate qualifications*. (in Thai).

- David, C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American psychologist*, 28(1).
- EkaLak, P. (2017). Causal Relationship Patterns Influencing the Good Member Behavior of Teachers in the Mahathir Association. *Nakhon Phanom University Journal*, 6(1), 36-44.
- Hipkins, R. (2006). *The nature of the key competencies. A background paper*. Wellington: New Zealand Council for Educational Research.
- Kamol, K. and Kanyarat, K. (2018). Digital Literacy in the Work Practices of Faculty Members at Loei Rajabhat University. *Humanities and Social Sciences Journal*, Graduate School, Rajabhat University Phibulsongkram, 12(2), 503-514.
- McClelland, D. C. (1975). *A competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle*. Boston: Mcber, 3.
- National Digital Economy and Society Commission. (2019). *25 Elements of Digital Competency*. Retrieved December 12, 2024, from <https://www.dlbaseline.org/digital-competency>
- Office of the Civil Service Commission. *Digital Literacy Standards for IT Users*. Retrieved March 26, 2024, from <https://www.ocsc.go.th/DLProject/standard-aptitude>
- Prakit, S. (2017). Developing Teacher Competency Indicators in the 21st Century for the Office of Primary Education Area in the Northeastern Region. *Journal of Educational Administration*, Khon Kaen University, 13(1), 67-76.
- Pheerawat, C and Planjapanpor, B. (July-September 2017). Developing Teacher Competencies in Using Information and Communication Technology for Learning Management in the 21st Century. *Journal of Educational Science*, Naresuan University, 19(30), 225-237.
- Raksanakorn, K. & Khumsamart, S. (2020). The Management Model for Effectiveness of Primary Schools Administrators. *World Journal of Education*, 10(6), 35-43.
- Rajamangala University of Technology Rattanakosin. (2013). *Competency Manual*. (3rd Edition). Nakhon Pathom: Rajamangala University of Technology Rattanakosin.
- Rachada, A. and Oi-uma, R. (2005). Developing a Shared Understanding of Generation Y for Workplace Application. Master's Thesis (Human Resource Development and Organization), Graduate School, National Institute of Development Administration
- Sansanphet, C. (2014). Scanning the Four Generations. Retrieved on June 2, 2023, from http://swis.acp.ac.th/html_edu/acp/temp_informed/1514.pdf.
- Surawalee, N. and Rachaya, P. (2021). Human Resource Development Models for Rajamangala University of Technology in Thailand 4.0 Era. *Journal of Innovation in Management and Administration*, Naresuan University, 9(1), 68-78.
- University of Victoria. (2018). *What makes up a competency*. Victoria: Co-operative Education Program & Career Services.

