

แนวทางการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะหลักด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยไทย 2050
GUIDELINES FOR DEVELOPING A COMPETENCY ASSESSMENT MODEL
FOR LIFELONG LEARNING COMPETENCIES OF SUPPORT STAFF
IN THAI UNIVERSITIES TOWARD 2050

ธีรวัฒน์ อ้นเต้ง^{1*}

นักวิจัยอิสระ¹

Teerawat Oanteng^{1*}

Independent Researcher¹

*Corresponding Author E-mail: mcu60.teerawat@gmail.com

แนวทางการพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะหลักด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต
ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยไทย 2050
ธีรวัฒน์ อ้นเต้ง
นักวิจัยอิสระ

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์แนวทางการประเมินสมรรถนะหลักด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยไทยสู่ปี 2050 โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ ระบบอัตโนมัติ และสังคมฐานข้อมูล ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการสังเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมรรถนะหลักด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยไทย ประกอบด้วย 5 ด้านสำคัญ ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยี 3) การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา 4) ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) เจตคติต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ รูปแบบการประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะที่ชัดเจน ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับบริบทของมหาวิทยาลัยไทย รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินและพัฒนาศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะยังเป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และเตรียมความพร้อมของบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในอนาคต อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทยอย่างยั่งยืนในปี 2050 ต่อไป

คำสำคัญ : การเรียนรู้ตลอดชีวิต, สมรรถนะ, การประเมินสมรรถนะ, บุคลากรสายสนับสนุน, มหาวิทยาลัยไทย

Abstract

This academic article aims to synthesize guidelines for developing a core competency assessment model for lifelong learning among support staff in Thai universities toward 2050. The study employs a comprehensive review and synthesis of relevant concepts, theories, and academic literature from both domestic and international sources. The findings revealed that rapid changes in digital technology, artificial intelligence, automation systems, and data-driven society have significantly affected higher education institutions. Consequently, support staff in universities are required to continuously develop lifelong learning competencies in order to effectively adapt to changes and perform their duties efficiently. The synthesis of

relevant information indicated that the core lifelong learning competencies of support staff in Thai universities consist of five major dimensions: 1) self-directed learning ability, 2) digital and technological skills, 3) analytical thinking and problem-solving skills, 4) adaptability to change, and 5) positive attitudes toward continuous self-development. In this regard, the competency assessment model should be clear, flexible, and appropriate to the context of Thai higher education institutions. It should also encourage staff participation in self-assessment and self-development processes. Furthermore, the development of a competency assessment model is considered an important mechanism for promoting a learning organization culture, enhancing human resource management quality, increasing university operational efficiency, and preparing support staff to cope with future social and technological changes. Ultimately, this will contribute to the sustainable development of Thai higher education institutions toward the year 2050.

Keywords: Lifelong Learning, Competency, Competency Assessment, Support Staff, Thai Universities

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีดิจิทัล และรูปแบบการทำงาน ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะสถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้บริบทดังกล่าว แนวคิด “การเรียนรู้ตลอดชีวิต” (Lifelong Learning) ได้รับการยอมรับว่าเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัว และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต ทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงมิได้หมายถึงการศึกษาเฉพาะในระบบโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเรียนรู้จากประสบการณ์ การฝึกอบรม การศึกษาด้วยตนเอง และการพัฒนาทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีคุณภาพในโลกที่มีการแข่งขันสูง องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ได้กล่าวว่าการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยพัฒนาทักษะของกำลังคนให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในอนาคต อีกทั้งยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ระบบอัตโนมัติ และเศรษฐกิจดิจิทัล ยังทำให้บุคลากรทุกภาคส่วนจำเป็นต้องพัฒนาทักษะใหม่อยู่เสมอ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้น สถาบันอุดมศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในกลุ่มผู้เรียน อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ปิยะ ศักดิ์เจริญ, 2565)

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างชัดเจน โดยปรากฏในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ รวมถึงนโยบายด้านการอุดมศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาคนทุกช่วงวัย

ให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยหลายแห่งจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและตลาดแรงงาน เช่น โครงการ “KU Lifelong Learning” ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ที่มุ่งพัฒนาทักษะและศักยภาพของประชาชนทุกช่วงวัยให้พร้อมต่อการดำรงชีวิตในโลกยุคใหม่ (สยามรัฐออนไลน์, 2565) นอกจากนี้ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ยังได้ส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรออนไลน์ และระบบการสะสมหน่วยการเรียนรู้ (Credit Bank) เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างยืดหยุ่นและต่อเนื่องมากขึ้น แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงการเปลี่ยนบทบาทของมหาวิทยาลัยจากการเป็นเพียงสถาบันผลิตบัณฑิต ไปสู่การเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้สำหรับทุกช่วงวัย การพัฒนาโยบายการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังมีความสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ขององค์การสหประชาชาติ โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 4 ซึ่งมุ่งเน้นการสร้างหลักประกันว่าทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม รวมทั้งส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับทุกคน ด้วยเหตุนี้ สถาบันอุดมศึกษาของไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันขององค์กรและประเทศในระยะยาว

ในบริบทของมหาวิทยาลัย บุคลากรสายสนับสนุนถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา ทั้งด้านการบริหารจัดการ การให้บริการทางวิชาการ การสนับสนุนการเรียนการสอน และการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบการบริหารงานสมัยใหม่ และการแข่งขันทางการศึกษาที่เพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยประกอบด้วยบุคลากรหลากหลายสายงาน เช่น งานบริหารงานการเงิน งานทะเบียน งานเทคโนโลยีสารสนเทศ งานทรัพยากรมนุษย์ และงานบริการนักศึกษา ซึ่งล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทั้งทางตรงและทางอ้อม การเปลี่ยนแปลงของระบบการทำงานในยุคดิจิทัลทำให้บุคลากรกลุ่มนี้ต้องมีทักษะใหม่เพิ่มขึ้น เช่น การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล การสื่อสารในองค์กร และการให้บริการเชิงรุก อีกทั้งยังต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองและพร้อมพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารงานมหาวิทยาลัยในอนาคต หากบุคลากรสายสนับสนุนขาดการพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพการให้บริการ และความสามารถในการแข่งขันของมหาวิทยาลัย ดังนั้น การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กรและสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันอุดมศึกษาในระยะยาว (วสุธิดา นักเกษม และ ปฐมพงษ์ บำเรป, 2566)

แนวคิดด้านสมรรถนะ (Competency) เป็นแนวทางสำคัญที่องค์กรสมัยใหม่นำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการประเมินความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ การประเมินสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากร วางแผนพัฒนา และส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งมหาวิทยาลัยของรัฐหลายแห่งในประเทศไทยได้เริ่มนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานและสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน การประเมินสมรรถนะยังเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของหน่วยงานและบุคลากรแต่ละคน โดยเฉพาะในยุคที่การทำงานต้องอาศัยทั้งทักษะวิชาชีพและทักษะแห่งอนาคต เช่น ความคิดสร้างสรรค์ การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต หลายองค์กรในต่างประเทศได้นำระบบสมรรถนะมาใช้ร่วมกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นอกจากนี้ การประเมินสมรรถนะยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง และทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตมากยิ่งขึ้น สำหรับมหาวิทยาลัยไทย การพัฒนาระบบประเมินสมรรถนะที่เหมาะสมกับบริบทของบุคลากรสายสนับสนุนจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (วสุธิดา นักเกษม และปฐมพงษ์ บำเรบ, 2566)

แม้ว่าจะมีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในสถาบันอุดมศึกษาเพิ่มมากขึ้น แต่ยังพบว่ารูปแบบการประเมินสมรรถนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยไทยยังขาดความชัดเจนและมาตรฐานที่เหมาะสมกับบริบทการทำงานในปัจจุบัน อีกทั้งการประเมินส่วนใหญ่มีมุ่งเน้นผลการปฏิบัติงานมากกว่าศักยภาพในการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยไทย จึงเป็นประเด็นสำคัญที่จะช่วยสร้างแนวทางการประเมินที่มีประสิทธิภาพ สามารถสะท้อนศักยภาพที่แท้จริงของบุคลากร และนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันอุดมศึกษาได้อย่างยั่งยืน การพัฒนารูปแบบการประเมินดังกล่าวควรคำนึงถึงองค์ประกอบสำคัญหลายด้าน เช่น ความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง ความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ รูปแบบการประเมินควรมีความยืดหยุ่นสามารถนำไปใช้ได้จริงในบริบทของมหาวิทยาลัยไทย และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินและพัฒนาตนเอง การมีรูปแบบการประเมินที่ชัดเจนและเป็นระบบจะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีในอนาคต อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาไทยอย่างยั่งยืนต่อไป

สมรรถนะหลักด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยไทยในปี 2050 ควรครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต โดยเฉพาะความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และปัญญาประดิษฐ์ รวมถึงความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ยังต้องมีทักษะด้านการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการบริหารจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมหาวิทยาลัยในอนาคตจะมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และนวัตกรรม บุคลากรจึงต้องพร้อมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาไทยในระดับสากล (UNESCO, 2021)

ก้าวข้ามขีดจำกัด: การเรียนรู้ตลอดชีวิต

การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เป็นแนวคิดทางการศึกษาที่มุ่งเน้นให้บุคคลสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต ตั้งแต่วัยเด็กจนถึงวัยผู้สูงอายุ โดยครอบคลุมทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย แนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้งด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และวิถีชีวิต ซึ่งทำให้ความรู้และทักษะเดิมไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในยุคปัจจุบัน องค์การยูเนสโก (UNESCO) ได้อธิบายว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในทุกช่วงวัย ทุกพื้นที่ และทุกบริบทของชีวิต โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (UNESCO, 2023) นอกจากนี้ แนวคิดดังกล่าวยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถแสวงหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมสมัยใหม่ การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการเรียนในห้องเรียนหรือการศึกษาในระดับปริญญาเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์การทำงาน การใช้ชีวิตประจำวัน การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง แนวคิดดังกล่าวจึงเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาคนให้มีศักยภาพพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาทางสังคม และความสามารถในการแข่งขันของประเทศในระยะยาว

UNESCO (2023) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างโอกาสทางการศึกษา และการพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เนื่องจากโลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากเทคโนโลยีดิจิทัล โลกาภิวัตน์ และการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ทำให้บุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ OECD (2021) ยังระบุว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทักษะแรงงาน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และช่วยให้ประชาชนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและเศรษฐกิจ เนื่องจากประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาตนเองได้มากขึ้น การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังส่งผลต่อการสร้างนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจฐานความรู้ในยุคดิจิทัล หลายประเทศจึงให้ความสำคัญกับการจัดระบบการศึกษาและการฝึกอบรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยเฉพาะการส่งเสริมทักษะด้านดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ และการแก้ปัญหา เพื่อเตรียมความพร้อมให้ประชาชนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงานในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมประชาธิปไตย เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการดำรงชีวิตและการมีส่วนร่วมทางสังคม

แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังมีความเชื่อมโยงกับแนวคิด “สังคมแห่งการเรียนรู้” (Learning Society) ซึ่งมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการสนับสนุนการเรียนรู้ของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว โรงเรียน ชุมชน สถานประกอบการ หรือสื่อดิจิทัล โดย UNESCO (2024) ได้เสนอว่าการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์และสร้างความ

ยังยืนให้กับสังคมในอนาคต แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการเรียนรู้ไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียน แต่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่ผ่านประสบการณ์ชีวิต การทำงาน และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ สังคมแห่งการเรียนรู้ยังส่งเสริมให้ประชาชนเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และสามารถเรียนรู้ร่วมกับผู้อื่นผ่านเครือข่ายทางสังคมและชุมชน แห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา และชุมชนท้องถิ่น ในการจัดสภาพแวดล้อม และทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของประชาชนอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม อีกทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลยังเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงองค์ความรู้และเปิดโอกาสให้ผู้คนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้จากทั่วโลก ได้ง่ายขึ้น ส่งผลให้การเรียนรู้เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและไร้ขีดจำกัด

สำหรับประเทศไทย แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่องผ่านนโยบายทางการศึกษาและแผนพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะพระราชบัญญัติส่งเสริมการเรียนรู้ พ.ศ. 2566 ที่มุ่งเน้นให้ประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเข้าถึงการเรียนรู้ได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ไทยพีบีเอส (2566) กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแนวคิดที่เชื่อว่าคนทุกช่วงวัยสามารถพัฒนาความรู้และทักษะให้สอดคล้องกับโลกสมัยใหม่ได้อย่างต่อเนื่อง ไม่จำกัดเฉพาะวัยเรียนหรือการศึกษาในระบบเท่านั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ปิยะ ศักดิ์เจริญ (2565) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นกระบวนการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ และช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ภาครัฐยังได้ส่งเสริมการพัฒนาทักษะอาชีพและทักษะดิจิทัลให้กับประชาชนผ่านโครงการต่าง ๆ เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกช่วงวัย สถาบันการศึกษาหลายแห่งได้ปรับรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การเรียนออนไลน์ การอบรมระยะสั้น และหลักสูตรประกาศนียบัตรที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบัน แนวทางดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าประเทศไทยให้ความสำคัญกับการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และมุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสากล การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต

นอกจากนี้ การเรียนรู้ตลอดชีวิตยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วย ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะในยุค Education 5.0 ที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และระบบดิจิทัลเข้ามามีบทบาทต่อการศึกษา และการทำงานมากขึ้น Ahmad et al. (2023) อธิบายว่า การศึกษาในยุคใหม่จำเป็นต้องส่งเสริมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะใหม่ได้ตลอดเวลา ดังนั้น การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคต นอกจากนี้ การเรียนรู้ในยุคดิจิทัลยังช่วยให้บุคคลสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างรวดเร็วผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์และสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ส่งผลให้การเรียนรู้มีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะบุคคลมากขึ้น ทักษะในศตวรรษที่ 21 ยังครอบคลุมถึงความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง การคิดเชิงนวัตกรรม และความสามารถในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งล้วนเป็นทักษะสำคัญสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคต การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นแนวทาง

สำคัญในการสร้างประชากรที่มีคุณภาพ สามารถใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่

ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา แนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทั้งผู้เรียน อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมิได้ทำหน้าที่เพียงผลิตบัณฑิตเท่านั้น แต่ยังต้องเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้สำหรับประชาชนทุกช่วงวัย การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพของบุคลากรและองค์กร โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนที่ต้องพัฒนาความรู้และทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารงานมหาวิทยาลัย เทคโนโลยีดิจิทัล และความต้องการของผู้รับบริการในยุคปัจจุบัน นอกจากนี้ สถาบันอุดมศึกษายังมีบทบาทในการจัดหลักสูตรระยะสั้น การอบรมวิชาชีพ และการเรียนรู้ออนไลน์เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปสามารถพัฒนาความรู้และทักษะได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรจึงไม่ใช่เพียงการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังสามารถเป็นแหล่งสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในระดับนานาชาติอย่างยั่งยืน

สมรรถนะและการประเมินสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) เป็นแนวทางสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมุ่งเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ สมรรถนะจึงมิได้หมายถึงเพียงความสามารถทางวิชาการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงคุณลักษณะภายในบุคคล เช่น ทัศนคติ แรงจูงใจ และความสามารถในการปรับตัว ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความสำเร็จขององค์กร โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้อธิบายว่า สมรรถนะคือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565)

สมรรถนะสามารถแบ่งออกได้หลายประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรควรมี สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ที่เกี่ยวข้องกับทักษะเฉพาะด้านของงาน และสมรรถนะด้านการบริหาร (Managerial Competency) สำหรับผู้บริหารหรือหัวหน้างาน โดยแนวคิดดังกล่าวถูกนำมาใช้ในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรยุคใหม่ นอกจากนี้ World Economic Forum (2023) ยังระบุว่า สมรรถนะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยความสามารถในการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งล้วนเป็นทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกยุคดิจิทัล

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากบุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและ

เทคโนโลยี OECD (2021) อธิบายว่า การพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้แรงงานสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงานและเทคโนโลยีใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล การสื่อสาร และการคิดเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานในอนาคต ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างระบบที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง

การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) เป็นกระบวนการสำคัญในการตรวจสอบระดับความสามารถของบุคลากร โดยมุ่งประเมินทั้งด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร การประเมินสมรรถนะจึงมิได้มุ่งเน้นเพียงผลลัพธ์ของงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับกระบวนการทำงานและศักยภาพในการพัฒนาตนเองของบุคลากรอีกด้วย โดย Dessler (2022) กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและเป็นระบบ

ปัจจุบัน องค์กรจำนวนมากได้นำระบบการประเมินสมรรถนะมาใช้ร่วมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ เช่น การสรรหา การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในสถาบันอุดมศึกษาที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและการแข่งขันทางการศึกษา การประเมินสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพบุคลากรและสนับสนุนการพัฒนางานอย่างยั่งยืน วสุธิดา นักเกษม และปฐมพงษ์ บำเรบ (2566) กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยควรครอบคลุมทั้งสมรรถนะด้านวิชาชีพ ทักษะดิจิทัล ความสามารถในการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ แนวคิดการประเมินสมรรถนะในยุคดิจิทัลยังให้ความสำคัญกับการประเมินแบบมีส่วนร่วม (Participatory Assessment) และการประเมินเพื่อการพัฒนา (Assessment for Development) มากกว่าการประเมินเพื่อควบคุมเพียงอย่างเดียว โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถประเมินตนเอง รับข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามและพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง Ahmad et al. (2023) อธิบายว่า การประเมินสมรรถนะในยุค Education 5.0 ควรเน้นการพัฒนาทักษะแห่งอนาคต การเรียนรู้แบบยืดหยุ่น และการใช้ข้อมูลในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตในศตวรรษที่ 21

สำหรับบริบทของมหาวิทยาลัยไทย การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนถือเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้มีบทบาทในการสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านการบริหาร การบริการ และการสนับสนุนการเรียนการสอน การมีระบบประเมินสมรรถนะที่ชัดเจนและเหมาะสมจะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรได้ตรงตามความต้องการขององค์กร อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในองค์กร ทำให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการพัฒนาคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาไทยในระยะยาว

การพัฒนาแบบการประเมินสมรรถนะหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิต

การพัฒนาแบบการประเมินสมรรถนะหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยไทย เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และระบบการทำงานในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประเมินสมรรถนะดังกล่าวควรมุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่สะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยสมรรถนะหลักของการเรียนรู้ตลอดชีวิตสามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้านสำคัญ ดังนี้

1. ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) เป็นสมรรถนะสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ช่วยให้บุคคลสามารถแสวงหาความรู้ พัฒนาทักษะ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง โดยแนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นให้บุคคลมีบทบาทสำคัญในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน และประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง มากกว่าการพึ่งพาการเรียนรู้จากผู้สอนเพียงอย่างเดียว Knowles (1975) อธิบายว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นกระบวนการที่บุคคลริเริ่มในการวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ของตนเอง กำหนดเป้าหมาย ค้นหาแหล่งความรู้ และเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

ในยุคดิจิทัลที่ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นทักษะจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตและการทำงาน OECD (2021) ระบุว่า บุคลากรที่มีทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองจะสามารถพัฒนาความรู้ใหม่ ปรับตัวต่อเทคโนโลยี และเพิ่มศักยภาพในการทำงานได้ดีกว่าบุคลากรที่ขาดทักษะดังกล่าว นอกจากนี้ การเรียนรู้ด้วยตนเองยังช่วยส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรม ซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญในศตวรรษที่ 21

UNESCO (2023) กล่าวว่า การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นพื้นฐานของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถเรียนรู้ได้ทุกเวลาและทุกสถานที่ ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แหล่งเรียนรู้ออนไลน์ และประสบการณ์จากการทำงานจริง โดยเฉพาะในยุคที่การศึกษาไม่ได้จำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียนหรือสถาบันการศึกษาอีกต่อไป บุคคลจึงจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเองและพร้อมพัฒนาทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง

สำหรับบริบทของสถาบันอุดมศึกษา ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความสำคัญต่อบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของระบบบริหารงาน เทคโนโลยีสารสนเทศ และรูปแบบการให้บริการในมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ การมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองจะช่วยให้บุคลากรสามารถศึกษาความรู้ใหม่ ปรับปรุงกระบวนการทำงาน และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการขององค์กร

วสุธิดา นักเกษม และปฐมพงษ์ บำเรบ (2566) กล่าวว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยควรได้รับการส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การค้นคว้าความรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วมอบรม และสัมมนา การเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม

การประเมินสมรรถนะด้านความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การประเมินพฤติกรรมการแสวงหาความรู้ ความถี่ในการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเอง ความสามารถในการวางแผนการเรียนรู้ การประเมินตนเอง และการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ การประเมินควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการเรียนรู้ของตนเอง เพื่อส่งเสริมแรงจูงใจ และสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร

ดังนั้น ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองจึงเป็นสมรรถนะพื้นฐานที่สำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาตนเอง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและสถาบันอุดมศึกษาอย่างยั่งยืน

2. ทักษะด้านดิจิทัล

ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) เป็นสมรรถนะสำคัญของบุคลากรในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิต การศึกษา และการทำงานอย่างกว้างขวาง ทักษะด้านดิจิทัลหมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เครื่องมือสารสนเทศ และแพลตฟอร์มออนไลน์ในการสืบค้นข้อมูล การสื่อสาร การจัดการข้อมูล การทำงานร่วมกัน และการแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ปลอดภัย และมีจริยธรรม UNESCO (2023) อธิบายว่า ทักษะด้านดิจิทัลเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ พัฒนาทักษะใหม่ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่อง

ปัจจุบัน โลกของการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ระบบอัตโนมัติ และเศรษฐกิจดิจิทัล ส่งผลให้บุคลากรทุกภาคส่วนจำเป็นต้องมีทักษะด้านดิจิทัลเพื่อรองรับการทำงานในอนาคต OECD (2021) ระบุว่า ทักษะด้านดิจิทัลเป็นหนึ่งในสมรรถนะสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของบุคลากรในตลาดแรงงานยุคใหม่ นอกจากนี้ World Economic Forum (2023) ยังกล่าวว่า ทักษะดิจิทัลเป็นทักษะแห่งอนาคตที่องค์กรทั่วโลกให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนานวัตกรรม การบริหารจัดการข้อมูล และการทำงานร่วมกันผ่านเทคโนโลยี

ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา ทักษะด้านดิจิทัลมีความสำคัญต่อบุคลากรสายสนับสนุนอย่างยิ่ง เนื่องจากระบบการบริหารงานมหาวิทยาลัยในปัจจุบันได้เปลี่ยนไปสู่รูปแบบดิจิทัลมากขึ้น เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ระบบทะเบียนออนไลน์ การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการให้บริการนักศึกษาผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ บุคลากรสายสนับสนุนจึงจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังต้องสามารถเรียนรู้และปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ที่องค์กรนำมาใช้ได้อย่างต่อเนื่อง

วสุธิดา นักเกษม และปฐมพงษ์ บำเร็บ (2566) กล่าวว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลในหลายด้าน ได้แก่ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน การสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ การจัดการข้อมูลดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร และการรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคดิจิทัล

นอกจากนี้ ทักษะด้านดิจิทัลยังมีความเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นช่องทางสำคัญในการเข้าถึงองค์ความรู้และพัฒนาทักษะใหม่ Ahmad et al. (2023) อธิบายว่า การศึกษาในยุค Education 5.0 จำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่กับการคิดวิเคราะห์ การสื่อสาร และการสร้างนวัตกรรม เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานในโลกอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินสมรรถนะด้านทักษะดิจิทัลสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น การประเมินความสามารถในการใช้โปรแกรมและระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงาน การประเมินการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน การประเมินความสามารถในการสืบค้นและจัดการข้อมูล รวมถึงการประเมินความเข้าใจด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และจริยธรรมดิจิทัล นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมการประเมินตนเองและการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น ทักษะด้านดิจิทัลจึงเป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล

3. การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา

การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา (Analytical Thinking and Problem Solving) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ พิจารณาข้อมูลอย่างเป็นระบบ และตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ในโลกยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรจำเป็นต้องเผชิญกับปัญหาและความท้าทายที่ซับซ้อนมากขึ้น ทั้งด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการ และการทำงานร่วมกัน การมีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์จึงช่วยให้สามารถประเมินข้อมูลอย่างรอบด้าน ค้นหาสาเหตุของปัญหา และเลือกแนวทางแก้ไขที่เหมาะสมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

World Economic Forum (2023) ระบุว่า การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญของแรงงานแห่งอนาคต เนื่องจากองค์กรในยุคปัจจุบันต้องการบุคลากรที่สามารถคิดเชิงระบบ วิเคราะห์ข้อมูล และตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนี้ OECD (2021) ยังกล่าวว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์เป็นองค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพราะช่วยให้บุคคลสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ ประยุกต์ใช้ความรู้ และปรับตัวต่อสถานการณ์ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การคิดวิเคราะห์เป็นกระบวนการทางปัญญาที่เกี่ยวข้องกับการจำแนกข้อมูล การเชื่อมโยงเหตุและผล การตีความข้อมูล และการประเมินทางเลือกต่าง ๆ ก่อนตัดสินใจ ส่วนการแก้ปัญหาเป็นความสามารถในการค้นหาแนวทางหรือวิธีการที่เหมาะสมเพื่อจัดการกับปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดย Facione (2020) อธิบายว่า การคิดวิเคราะห์เป็นพื้นฐานสำคัญของการแก้ปัญหา เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถใช้เหตุผล ประเมินข้อมูล และตัดสินใจอย่างมีวิจารณญาณ

ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนจำเป็นต้องใช้ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหลายด้าน เช่น การบริหารงานเอกสาร การประสานงานภายในองค์กร การให้บริการนักศึกษา และการจัดการระบบสารสนเทศ บุคลากรที่มีทักษะดังกล่าวจะสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน วางแผนแก้ไขปัญหา และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซึ่งจะช่วยลดข้อผิดพลาด เพิ่มคุณภาพการให้บริการ และสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วสุธิดา นักเกษม และปฐมพงษ์ บำเร็บ (2566) กล่าวว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารงานและเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ การวิเคราะห์สถานการณ์ และการจัดการปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเป็นระบบ

นอกจากนี้ การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหายังมีความเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากบุคลากรที่สามารถคิดวิเคราะห์ได้ดีจะมีแนวโน้มในการแสวงหาความรู้ใหม่ เรียนรู้จากประสบการณ์และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง Ahmad et al. (2023) อธิบายว่า การศึกษาในยุค Education 5.0 ควรมุ่งพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูง การแก้ปัญหา และการสร้างนวัตกรรม เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคตที่มีความซับซ้อนมากขึ้น

การประเมินสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาสามารถดำเนินการได้จากหลายแนวทาง เช่น การประเมินความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจ การเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา การจัดการสถานการณ์เฉพาะหน้า และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านสถานการณ์จริง การทำงานเป็นทีม และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาจึงเป็นสมรรถนะสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสังคมในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

4. การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (Adaptability) เป็นสมรรถนะสำคัญของบุคลากรในศตวรรษที่ 21 ที่สะท้อนถึงความสามารถในการยอมรับ เรียนรู้ และปรับตัวพฤติกรรมหรือวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ใหม่ เทคโนโลยีใหม่ หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในยุคดิจิทัลที่สังคม เศรษฐกิจ และรูปแบบการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา บุคลากรจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นทางความคิด พร้อมเปิดรับสิ่งใหม่ และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานและดำรงชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

OECD (2021) กล่าวว่า ความสามารถในการปรับตัวเป็นหนึ่งในทักษะสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากช่วยให้บุคคลสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของตลาดแรงงาน เทคโนโลยี และสังคมโลกได้อย่างเหมาะสม บุคลากรที่สามารถปรับตัวได้ดีจะสามารถเรียนรู้ทักษะใหม่ พัฒนาวิธีการทำงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ World Economic Forum (2023) ยังระบุว่า ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวเป็นสมรรถนะสำคัญของแรงงานแห่งอนาคต โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และระบบอัตโนมัติเข้ามามีบทบาทต่อการทำงานมากขึ้น

การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงมิได้หมายถึงเพียงการยอมรับสิ่งใหม่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการเรียนรู้จากประสบการณ์ การจัดการกับความไม่แน่นอน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง Pulakos et al. (2000) อธิบายว่า บุคลากรที่มีความสามารถในการปรับตัวจะสามารถทำงานภายใต้สถานการณ์

ที่เปลี่ยนแปลงได้ดี มีความยืดหยุ่นทางความคิด และพร้อมเรียนรู้วิธีการทำงานใหม่อยู่เสมอ ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญต่อบุคลากรสายสนับสนุนอย่างมาก เนื่องจากมหาวิทยาลัยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านนโยบายการศึกษา เทคโนโลยี ดิจิทัล ระบบการบริหารงาน และความต้องการของผู้เรียนที่เปลี่ยนแปลงไป บุคลากรสายสนับสนุนจึงจำเป็นต้องพร้อมเรียนรู้ระบบใหม่ ปรับรูปแบบการทำงาน และพัฒนาทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วสุธิดา นักเกษม และปฐมพงษ์ บำเรบ (2566) กล่าวว่า บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยควรได้รับการส่งเสริมให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านทักษะดิจิทัล การทำงานร่วมกัน และการพัฒนาตนเอง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและสภาพแวดล้อมทางการศึกษาในอนาคต การมีสมรรถนะด้านการปรับตัวจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความตึงเครียดจากการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาองค์กร

นอกจากนี้ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงยังมีความสัมพันธ์กับการเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากบุคลากรที่พร้อมเปิดรับการเปลี่ยนแปลงจะมีแนวโน้มในการแสวงหาความรู้ใหม่ พัฒนาทักษะ และเรียนรู้จากประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง Ahmad et al. (2023) อธิบายว่า การศึกษาในยุค Education 5.0 ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความยืดหยุ่นในการเรียนรู้ สามารถปรับตัวต่อเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของโลกอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การประเมินสมรรถนะด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถดำเนินการได้จากหลายแนวทาง เช่น การประเมินความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ความสามารถในการรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง การเปิดรับความคิดเห็นใหม่ และการปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสมกับบริบทที่เปลี่ยนไป นอกจากนี้ องค์กรควรสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงและพร้อมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ดังนั้น การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสมรรถนะสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และองค์กรได้อย่างเหมาะสม อันจะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

5. เจตคติต่อการพัฒนาตนเอง

เจตคติต่อการพัฒนาตนเอง เป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลที่สะท้อนถึงความคิด ความเชื่อ และความพร้อมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง บุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองมักมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ และพร้อมปรับปรุงตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและการทำงาน ซึ่งถือเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรยุคใหม่

จิตติมา สุชีรัตน์ (2564) กล่าวว่า การพัฒนาตนเองเป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลสามารถเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในยุคดิจิทัล โดยบุคคลที่มีเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองจะสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังมีแรงจูงใจในการแสวงหาความรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ สัทธิตชัย มุ่งตรง (2566) กล่าวว่า เจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ใหม่ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร

ในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา เจตคติต่อการพัฒนาตนเองมีความสำคัญต่อบุคลากรสายสนับสนุนเนื่องจากบุคลากรกลุ่มนี้มีบทบาทในการสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทั้งด้านการบริหาร การบริการ และการสนับสนุนการเรียนการสอน การเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารงานและเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้บุคลากรจำเป็นต้องพัฒนาความรู้และทักษะใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

ธนโชติ อัครเศรษฐ์ (2565) กล่าวว่า การส่งเสริมเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองในองค์กรควรดำเนินการผ่านการสร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาวิชาชีพ และการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิต ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความตระหนักในการพัฒนาศักยภาพของตนเองและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

การประเมินสมรรถนะด้านเจตคติต่อการพัฒนาตนเองสามารถพิจารณาได้จากพฤติกรรมหลายด้าน เช่น ความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ การแสวงหาความรู้เพิ่มเติม การเข้าร่วมกิจกรรมอบรมและพัฒนาวิชาชีพ ความเปิดกว้างต่อความคิดเห็นใหม่ และความตั้งใจในการปรับปรุงการทำงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาตนเอง เพื่อสร้างแรงจูงใจและความรับผิดชอบต่อการเรียนรู้ของตนเอง

ดังนั้น เจตคติต่อการพัฒนาตนเองจึงเป็นสมรรถนะสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรและสถาบันอุดมศึกษาอย่างยั่งยืน

สมรรถนะหลักด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยไทยในปี 2050

สมรรถนะหลักด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยไทยในปี 2050 เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากมหาวิทยาลัยในอนาคตจะต้องเป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และสังคมฐานความรู้ (UNESCO, 2022)

สมรรถนะสำคัญประการแรก คือ ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning) ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถแสวงหาความรู้ วางแผนการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เพื่อบรรลุการเปลี่ยนแปลงของการทำงานในอนาคต (Knowles, 1975; UNESCO, 2022)

นอกจากนี้ ทักษะด้านดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (Digital and AI Competencies) ยังเป็นทักษะสำคัญของบุคลากรในมหาวิทยาลัยยุค 2050 โดยบุคลากรต้องสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัล วิเคราะห์ข้อมูล

และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญต่อแรงงานในอนาคต (UNESCO, 2023; World Economic Forum, 2023)

อีกทั้ง บุคลากรสายสนับสนุนยังต้องมีสมรรถนะด้านการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถทำงานในองค์กรเครือข่ายและรองรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (UNESCO, 2022) ควบคู่กับการมีจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อสังคม และเจตคติที่ดีต่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญของการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน (Delors, 1996; UNESCO, 2021)

บทสรุปและอภิปราย

การเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นแนวคิดสำคัญที่มีบทบาทต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 เนื่องจากโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีดิจิทัล และรูปแบบการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรทุกภาคส่วนจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยซึ่งมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนพันธกิจด้านการบริหาร การบริการ และการจัดการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและสนับสนุนการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

แนวคิดด้านสมรรถนะและการประเมินสมรรถนะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ศักยภาพของบุคลากร วางแผนการพัฒนา และส่งเสริมการเรียนรู้ได้อย่างเป็นระบบ การประเมินสมรรถนะจึงควรมุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะที่สะท้อนถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มากกว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าสมรรถนะหลักด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยไทยประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเอง 2) ทักษะด้านดิจิทัล 3) การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา 4) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) เจตคติต่อการพัฒนาตนเอง ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการทำงานในมหาวิทยาลัยแห่งอนาคต

นอกจากนี้ การนำแนวทางการประเมินสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในบริบทของมหาวิทยาลัยไทย จำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมของแต่ละสถาบัน เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีความแตกต่างทั้งด้านขนาด ทรัพยากร โครงสร้างการบริหาร และระดับความพร้อมด้านเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่หรือมหาวิทยาลัยวิจัยมักมีความพร้อมด้านงบประมาณ โครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล และระบบพัฒนาบุคลากรมากกว่า มหาวิทยาลัยขนาดเล็กหรือมหาวิทยาลัยในภูมิภาค ส่งผลให้โอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอาจแตกต่างกัน นอกจากนี้ วัฒนธรรมการบริหารแบบราชการที่ยังคงเน้นลำดับชั้น การประเมินผลเชิงเอกสาร และการพัฒนาที่ขับเคลื่อนจากส่วนกลาง อาจเป็นข้อจำกัดต่อการส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการประเมินสมรรถนะเชิงพัฒนา ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการประเมินจึงควรมีความยืดหยุ่น สามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละมหาวิทยาลัย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนา การประเมินตนเอง และการสะท้อนผลการเรียนรู้มากยิ่งขึ้น

ในบริบทของมหาวิทยาลัยไทยปี 2050 การประเมินสมรรถนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตจึงไม่ควรถูกมองเป็นเพียงเครื่องมือในการวัดผลหรือการตัดสินผลการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ควรเป็นกลไกเชิงยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาทุนมนุษย์ขององค์กร โดยเชื่อมโยงผลการประเมินเข้ากับการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) การพัฒนาวิชาชีพ การสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) อันจะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ ระบบอัตโนมัติ และสังคมฐานข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนยกระดับคุณภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และความสามารถในการแข่งขันของสถาบันอุดมศึกษาไทยในระยะยาวอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการนำไปใช้

1.1 สถาบันอุดมศึกษาควรกำหนดนโยบายส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม โดยบูรณาการการพัฒนาสมรรถนะด้านการเรียนรู้ตลอดชีวิตเข้าไว้ในแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

1.2 มหาวิทยาลัยควรพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะที่ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ พฤติกรรม และคุณลักษณะของบุคลากร โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทักษะดิจิทัล การคิดวิเคราะห์ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และเจตคติต่อการพัฒนาตนเอง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

1.3 มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ภายในองค์กร ผ่านการจัดอบรม การเรียนรู้ออนไลน์ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมถึงควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการติดตามและประเมินสมรรถนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือประเมินสมรรถนะหลักการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยไทย ทั้งด้านความตรง ความเชื่อมั่น และความเหมาะสมในการนำไปใช้จริงในบริบทของสถาบันอุดมศึกษา

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน เช่น ภาวะผู้นำองค์กร วัฒนธรรมองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงาน เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบสมรรถนะการเรียนรู้ตลอดชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุนระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยเอกชน หรือระหว่างกลุ่มสายงานต่าง ๆ เพื่อให้เห็นความแตกต่างและนำไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิตติมา สุชีรัตน์. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัลกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต. *วารสารการบริหารและพัฒนา*, 13(2), 55-68.
- ไทยพีบีเอส. (2566). *การเรียนรู้ตลอดชีวิต*. สืบค้นจาก https://policywatch.thaipbs.or.th/policy/education-6?utm_source=chatgpt.com
- ธนโชติ อัครเศรษฐ์. (2565). การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กรสมัยใหม่. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนวัตกรรม*, 5(1), 88-101.
- ปิยะ ศักดิ์เจริญ. (2565). การศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตในมหาวิทยาลัยแบบตลาดวิชา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(12), 251-277.
- วสุธิดา นักเกษม และปฐมพงษ์ บำเรบ. (2566). การจัดการสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 7(2), 657-676.
- สยามรัฐออนไลน์. (2565). ม.เกษตรฯ รุก 6 ยุทธศาสตร์ บูรณาการการเรียนรู้ตลอดชีวิต “KU Lifelong Learning”. สืบค้นจาก https://siamrath.co.th/n/322694?utm_source=chatgpt.com
- สิทธิชัย มุ่งตรง. (2566). การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล. *วารสารการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 3(2), 77-90.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). *แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะ*. สำนักงาน ก.พ.
- Ahmad, S., Umirzakova, S., Mujtaba, G., Amin, M. S., & Whangbo, T. (2023). Education 5.0: Requirements, Enabling Technologies, and Future Directions. arXiv. Retrieved from <https://arxiv.org/pdf/2307.15846>
- Delors, J. (1996). *Learning: The treasure within*. UNESCO.
- Dessler, G. (2022). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson Education.
- Knowles, M. S. (1975). *Self-directed learning: A guide for learners and teachers*. Association Press.
- Facione, P. A. (2020). *Critical Thinking: What It Is and Why It Counts*. Insight Assessment.
- OECD. (2021). *OECD Skills Outlook 2021*. Retrieved from https://www.oecd.org/en/publications/oecd-skills-outlook-2021_0ae365b4-en/full-report/component-7.html?utm_source=chatgpt.com
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 612-624.
- UNESCO. (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO.
- UNESCO. (2022). *Transforming higher education institutions into lifelong learning institutions*. UNESCO Institute for Lifelong Learning.

UNESCO. (2023). *Digital competencies and skills for the future*. UNESCO.

UNESCO. (2023). *What you need to know on lifelong learning*. Retrieved from

https://www.unesco.org/en/lifelong-learning/need-know?utm_source=chatgpt.com

UNESCO. (2024). *Fostering a Culture of Lifelong Learning in the Digital Era*. Retrieved from

https://www.unesco.org/en/articles/fostering-culture-lifelong-learning-digital-era?utm_source=chatgpt.com

World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.