

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

โดย

พรรณทิวา เพ็ชรปานกัน

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2565

THE DEVELOPMENT OF DIGITAL SKILLS FOR SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PERSONNEL IN THE DISTRICT OF MUEANG RATCHABURI, RATCHABURI PROVINCE

BY

PANTIWA PHETPANKAN

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION

INSTITUTE OF PUBLIC ADMINSTRATION AND PUBLIC POLICY

RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2022

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง **การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี**
THE DEVELOPMENT OF DIGITAL SKILLS FOR SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION PERSONNEL IN THE DISTRICT OF MUEANG RATCHABURI, RATCHABURI PROVINCE

โดย พรรณทิวา เพ็ชรปานกัน

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2565

.....
(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ
อ.อำนาจ ศรีพูนสุข

.....กรรมการ
ศ.ดร.จรัส สุวรรณมาลา

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา
ศ.ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ไม่สามารถสำเร็จลุล่วงได้หากปราศจากการอนุเคราะห์จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ศ.ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ อาจารย์ที่ปรึกษาประจำกลุ่มที่ให้คำแนะนำ คำชี้แนะ แนวทางในการทำวิจัยในครั้งที่ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเสร็จสิ้น รวมไปถึงคณะอาจารย์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต

ขอขอบคุณ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับนำมาวิเคราะห์และอภิปราบผลการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณ พนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ที่ได้อนุเคราะห์ในการทำแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้

พรรณทิวา เพ็ชรปานกัน

ผู้วิจัย

6405903 : พรรณทิวา เพ็ชรปานกัน
ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา : ศ.ดร.สุภชัย ยาวะประภาษ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี 2) เพื่อศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี โดยทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี ทั้งหมด 17 แห่ง จำนวน 180 คน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี มีระดับทักษะด้านดิจิทัลโดยเฉลี่ยร้อยละ 33.07 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 57.23 และขาดทักษะโดยเฉลี่ยร้อยละ 9.70 ตามลำดับ โดยปัญหาและอุปสรรคที่พบ 3 อันดับแรก คือ 1) ความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล 2) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความล่าช้าในการ และ 3) ระเบียบกฎหมายไม่สอดคล้องกันการพัฒนาทักษะดิจิทัล ยกตัวอย่างเช่น การที่ยังต้องทำสำเนาบัตรประชาชนพร้อมรับรองในทุกๆ การทำธุรกรรมของภาครัฐ เพราะเกี่ยวพันกับกฎหมายและกฎระเบียบในเรื่องของการตรวจสอบและยืนยันตัวตน (Authentication) ที่ส่งผลให้ไม่สามารถลดการใช้สำเนาบัตรประชาชนได้ และแนวทางที่บุคลากรต้องการมากที่สุดต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล 3 อันดับแรก คือ 1) จัดอบรมออนไลน์ของหน่วยงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2) จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสำนัก/กองของตนเอง และ 3) บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเองโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 89 หน้า)

คำสำคัญ: การรู้ดิจิทัล, การพัฒนาทักษะ, ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

6405903 : Pantiwa phetpankan

Independent Study Title : The Development of Digital Skills for Sub-District Administrative Organization Personnel in the District of Mueang Ratchaburi, Ratchaburi Province

Program : Master of Public Administration

Independent Study Advisor : Prof.Supachai Yavaprabhas, Ph.D.

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of digital skills of personnel of Subdistrict Administrative Organizations in Muang Ratchaburi District. Ratchaburi Province 2) to study problems and obstacles in developing digital skills of the personnel of the Subdistrict Administrative Organization in the district of Mueang Ratchaburi Ratchaburi Province and 3) To study ways to develop digital skills of personnel of the Subdistrict Administrative Organization. in the district of Mueang Ratchaburi Ratchaburi Province Data were collected using questionnaires from sub-district employees of the sub-district administrative organization. In the district of Muang Ratchaburi, all 17 places, 180 people

The results showed that Personnel of Subdistrict Administrative Organizations in Muang Ratchaburi District Ratchaburi Province had an average digital skill level of 33.07%, should have been developed 57.23% and lacked skills on average 9.70% respectively The first three problems and obstacles encountered were 1) obsolescence of computer equipment inconsistent with supporting digital skills development; 2) insufficient IT personnel to perform their duties. As a result, it may take time to solve various problems. resulting in delays in and 3) inconsistent legal regulations on developing digital skills. for example The need to make a copy of the ID card with certification in every government transaction Because it involves laws and regulations in the matter of identity verification and verification. (Authentication) that results in the inability to reduce the use of ID card copies. And the top 3 ways that employees are most in need of developing digital skills are: Personnel can enter the study voluntarily without affecting the performance evaluation. 2) Organize specific skill-type workshops provided by their departments/divisions, and 3) Personnel can choose training courses related to digital skills development by themselves, with their supervisors approving the development budget. Potential

(Total 89 pages)

Keywords: Digital Literacy, Digital Literacy, Skill Development , Knowledge about Using Information Technology

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	**ก**
บทคัดย่อภาษาไทย	**ข**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	**ค**
สารบัญ	**ง**
สารบัญตาราง	**ฉ**

บทที่ 1	**บทนำ**	**เลขหน้า**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 คำถามการวิจัย	4
	1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
	1.4 ขอบเขตการวิจัย	5
	1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
	1.6 นิยามศัพท์	7
	1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10

บทที่ 2	**ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**	**เลขหน้า**
	2.1 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ	11
	2.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล	23
	2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31

บทที่ 3	**ระเบียบวิธีการวิจัย**	**เลขหน้า**
	3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ	37
	3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
	3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ	38
	3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ	41
	3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	41

สารบัญ (ต่อ)

		เลขหน้า
	3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ	44
	3.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	44
	3.2.2 ประเด็นในการสัมภาษณ์	44
	3.2.1 การเก็บรวมรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ	44
	3.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	44
	3.3 สรุปท้ายบท	45
บทที่ 4	**ผลการวิจัย**	**เลขหน้า**
	4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ	46
	4.2 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ	49
	4.3 ผลการสำรวจระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี	49
	4.4 ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี	62
	4.5 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี	68
บทที่ 5	**สรุปผลและข้อเสนอแนะ**	**เลขหน้า**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	72
	5.2 ข้อเสนอแนะ	75
บรรณานุกรม		79
ภาคผนวก		**เลขหน้า**
	ภาคผนวก	80
ประวัติผู้วิจัย		89

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่

ตาราง 1 แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล 10

ตาราง 2 กลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกับบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง 13

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม 41

ตาราง 4 การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 45

ตาราง 5 การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 46

ตาราง 6 การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 48

ตาราง 7 การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 50

ตาราง 8 การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 51

ตาราง 9 การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 52

ตาราง 10 การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล 54

ตาราง 11 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ทั้ง 7 ด้าน 56

ตาราง 12 ผลการสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือราชบุรี 57

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง 13 ผลการสำรวจความต้องการแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี 63

ตาราง 14 ผลการสำรวจความต้องการแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี 64

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็วส่งผลกระทบต่อหลายภาคส่วนของสังคมไทย ภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้าง รูปแบบการดำเนินงาน ตลอดจนทักษะที่จำเป็นของบุคลากรเพื่อรอบรับการปรับใช้เทคโนโลยีให้มีความทันสมัยและพร้อมอำนวยความสะดวกด้านการให้บริการประชาชนมากขึ้น นโยบายของรัฐบาลได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือ ในการพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการใช้นวัตกรรมที่สามารถตอบปัญหาความ ท้าทายที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น การพัฒนาศักยภาพกำลังคนในประเทศ การแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคม เป็นต้น เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีความก้าวหน้าและเป็นส่วนหนึ่งในวิถีชีวิต ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์การเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในบริบทของประเทศไทย ภาครัฐถือเป็นแกนหลักในการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันและขับเคลื่อนประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และแนวคิดประเทศไทย ๔.๐ และเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้ไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในส่วนของการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ภายใต้แนวคิด “การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล” จึงได้กำหนด “แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ” (สำนักงาน ก.พ.) ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากในการก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางไปสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่ส่งมอบบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนโดยตรง จึงจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวและอาศัยความเข้าใจเทคโนโลยี เข้าถึงประโยชน์และมองเห็นถึง

ผลกระทบของการใช้เทคโนโลยี ตลอดจนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ในหลายๆมิติในการบริหารจัดการภาครัฐในประเทศกำลังพัฒนา ในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่สำคัญสำหรับการให้บริการสาธารณะ เนื่องจากสามารถลดต้นทุนเวลา ต้นทุนค่าใช้จ่ายและยกระดับการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพในภาคท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 ซึ่งกำหนดหน้าที่หลักไว้ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนและมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้รับทราบตามหลักธรรมาภิบาลด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคระบบสารสนเทศเพื่อความรวดเร็ว ทั่วถึงและมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์มีการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในคุณภาพการให้บริการโดยโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ 2 คน และแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ 1 คน และมีข้าราชการฝ่ายประจำ โดยฝ่ายข้าราชการประจำมีบุคลากรแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของข้าราชการฝ่ายประจำ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ และให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็น ในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ (1) สำนักปลัด (2) กองคลัง

(3) กองช่าง (4) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (5) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (6) กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ (7) กองการเจ้าหน้าที่ (8) หน่วยตรวจสอบ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภาย ใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นอันดับแรก

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าและ

ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรมุ่งหมายเพื่อการแก้ไขปัญหาการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน เตรียมความพร้อมบุคลากร และเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นการดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงต้องมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับในองค์การให้มีความรู้ทักษะที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานของตนเองได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 โดยมีวัตถุประสงค์ 2 ปะการ คือ 1) เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และ 2) ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ กลุ่มบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อน คือ 1) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการทีมีความเป็นผู้นำภาครัฐผู้ซึ่งสามารถกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบายรวมถึงรูปแบบและกระบวนการทำงานขององค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ และ 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลผู้ซึ่งมีระดับทักษะที่เหมาะสมที่จะสนับสนุนการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการทำงานและการให้บริการของหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม บุคลากรทั้งสองกลุ่มที่มีความ

พร้อมยังมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับอัตราส่วนทั้งหมด โดยผู้นำระดับสูงภาครัฐที่ได้รับการพัฒนาทักษะในหลักสูตรเกี่ยวกับดิจิทัลและผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ในข้าราชการพลเรือน (ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และตำแหน่งเจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์) มีจำนวนน้อยมาก สำหรับความพร้อมของบุคลากรภาครัฐกลุ่มอื่นๆ ซึ่งเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนนั้น พบว่า บุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ยังขาดความกระตือรือร้น ในการทำงานและพัฒนาตนเอง และขาดศักยภาพการปรับตัวให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานและความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการจากภาครัฐด้วยช่องทางที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานข้าราชการพลเรือน ,2560)

จากหัวข้อวิจัย “การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี โดยในเขตอำเภอเมืองราชบุรี มีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 17 แห่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญทั้งหมด มีบุคลากรขององค์การ
บริหารส่วนตำบลอยู่ 3 ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ผู้วิจัยในฐานะพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี อยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี มีอะไรบ้าง

1.2.3 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี มีแนวทางใดบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

1.3.2 เพื่อศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สภาตำบลและนายกองค์องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงของประชาชนในพื้นที่ ในทางการเมืององค์การบริหารส่วนตำบลจะประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เกิน 2 คน ฝ่ายนิติบัญญัติ ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเขตหมู่บ้านเป็นเขตเลือกตั้งและกำหนดให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

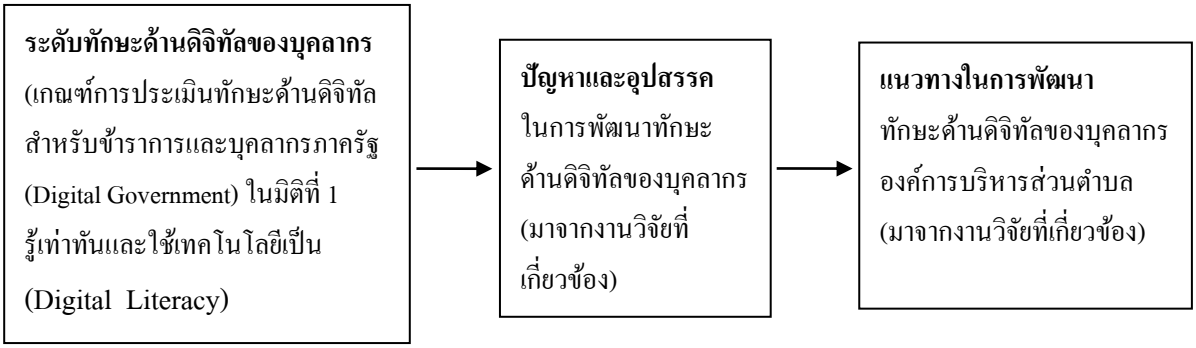
เขตเลือกตั้งละ 1 คน ในส่วนของพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็น ฝ่ายข้าราชการประจำ มี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดทำหน้าที่ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับจากรัฐบาลและฝ่ายบริหารขององค์การบริหารบริหารส่วนตำบล และควบคุมให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องและตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี 3 ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ

อำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี มีองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด 17 แห่งได้แก่ (1) อบต.เกาะพลับพลา (2) อบต.เขาแร้ง (3) อบต.คุ้งกระถิน (4) อบต.คุ้งน้ำวน (5) อบต.คูบัว (6) อบต.เจดีย์หัก (7) อบต.ดอนตะโก (8) อบต.ดอนแร่ (9) อบต.ท่าราบ (10) อบต.น้ำพุ (11) อบต.บางป่า (12) อบต.บ้านไร่ (13) อบต.พิกุลทอง (14) อบต.สามเรือน (15) อบต.หนองกลางนา (16) อบต.ห้วยไผ่ และ (17) อบต.หินกอง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 17 แห่ง และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง บุคลากรที่จะใช้ในการศึกษาจะเป็นบุคลากรประเภทพนักงานส่วนตำบลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานหลัก

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จำนวน 17 แห่ง ทั้งหมด 180 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาในวิจัยนี้อยู่ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลในการยกระดับภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีการใช้เทคโนโลยีเป็นกลไกในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ และเป็นการศึกษาระดับทักษะของบุคลากรรวมถึงปัญหาและอุปสรรค์ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



1.6 นิยามศัพท์

1.6.1 ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ทักษะความสามารถสำหรับการรู้ดิจิทัลนั้น สามารถแบ่งเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่ ใช้ (Use) เข้าใจ (Understand) สร้าง (Create) และ เข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในแต่ละส่วนมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงาน ก.พ.)

ใช้ (Use) หมายถึง ความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับคำว่า “ใช้” ครอบคลุมตั้งแต่เทคนิคขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (Word processor) เว็บเบราว์เซอร์ (Web browser) อีเมล และเครื่องมือสื่อสารอื่นๆ สู่เทคนิคขั้นสูงขึ้นสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือ เสิร์ชเอนจิน (Search engine) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น Cloud computing

เข้าใจ (Understand) คือ ชุดของทักษะที่จะช่วยผู้เรียนเข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัล เพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับอะไรที่ทำและพบบนโลกออนไลน์ จัดว่าเป็นทักษะที่สำคัญและที่จำเป็นที่จะต้องเริ่มสอนเด็กให้เร็วที่สุดเท่าที่พวกเค้าเข้าสู่โลกออนไลน์ เข้าใจยังรวมถึงการตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและมุมมองของผู้เรียนอย่างไร มีผลกระทบต่อความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียนอย่างไร เข้าใจยังช่วยเตรียมผู้เรียนสำหรับเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ผู้เรียนพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหา

สร้าง (Create) คือ ความสามารถในการผลิตเนื้อหาและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือสื่อดิจิทัลที่หลากหลาย การสร้างด้วยสื่อดิจิทัลเป็นมากกว่าแค่การรู้วิธีการใช้โปรแกรมประมวลผลคำหรือการเขียนอีเมล แต่มันยังรวมความสามารถในการดัดแปลงสิ่งที่ผู้เรียนสร้างสำหรับบริบทและผู้ชมที่แตกต่างและหลากหลาย ความสามารถในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ Rich media เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วมกับ Web 2.0 อย่างมีประสิทธิภาพและรับผิดชอบ เช่น Blog การแชร์ภาพและวิดีโอ และ Social media รูปแบบอื่นๆ

เข้าถึง (Access) คือ การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูลข่าวสาร เป็นฐานรากในการพัฒนา การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ผู้เรียนจำเป็นต้องเข้าใจอินเทอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึง ข้อดีข้อเสียของแต่ละช่องทางได้ เพื่อให้สามารถใช้ Search Engine ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจาก อินเทอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องเข้าใจสื่อทางดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

1.6.2 การรู้ดิจิทัล คือ ความหลากหลายของทักษะที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน ซึ่งทักษะเหล่านั้นอยู่ภายใต้ การรู้สื่อ (Media literacy) การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy) การรู้สารสนเทศ (Information literacy) การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual literacy) การรู้การสื่อสาร (Communication literacy) และการรู้สังคม (Social literacy)

การรู้สื่อ (Media Literacy)

การรู้สื่อสะท้อนความสามารถของผู้เรียนเกี่ยวกับการเข้าถึง การวิเคราะห์ และการผลิตสื่อผ่านความเข้าใจและการตระหนักเกี่ยวกับ 1.ศิลปะ ความหมาย และการส่งข้อความในรูปแบบต่างๆ 2.ผลกระทบและอิทธิพลของสื่อมวลชนและวัฒนธรรมที่เป็นที่นิยม 3. สื่อข้อความถูกสร้างขึ้นอย่างไรและทำไมถึงถูกผลิตขึ้น และ 4.สื่อสามารถใช้ในการสื่อสารความคิดของเราเองได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

การรู้เทคโนโลยี (Technology literacy)

ความชำนาญในเทคโนโลยีส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับความรู้ดิจิทัล ซึ่งครอบคลุมจากทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานสู่ทักษะที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น การแก้ไขภาพยนตร์ดิจิทัลหรือการเขียนรหัสคอมพิวเตอร์

การรู้สารสนเทศ (Information literacy)

การรู้สารสนเทศเป็นอีกสิ่งที่สำคัญของการรู้ดิจิทัลซึ่งครอบคลุมความสามารถในการประเมินว่าสารสนเทศใดที่ผู้เรียนต้องการ การรู้วิธีการที่จะค้นหาสารสนเทศที่ต้องการออนไลน์ และการรู้การประเมินและการใช้สารสนเทศที่สืบค้นได้ การรู้สารสนเทศถูกพัฒนาเพื่อการใช้ห้องสมุด มันยังสามารถเข้าได้ดีกับยุคดิจิทัลซึ่งเป็นยุคที่มีข้อมูลสารสนเทศออนไลน์มหาศาลซึ่งไม่ได้มีการกรอง ดังนั้นการรู้วิธีการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับแหล่งที่มาและเนื้อหานับเป็นสิ่งจำเป็น

การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual literacy)

การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็นสะท้อนความสามารถของของผู้เรียนเกี่ยวกับความเข้าใจการแปลความหมายสิ่งที่เห็น การวิเคราะห์ การเรียนรู้ การแสดงความคิดเห็น และความสามารถในการใช้สิ่งที่เห็นนั้นในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของตนเองได้ รวมถึงการผลิตข้อความ

ภาพไม่ว่าจะผ่านวัตถุ การกระทำ หรือสัญลักษณ์ การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการสื่อสารในสังคมสมัยใหม่

การรู้การสื่อสาร (Communication literacy)

การรู้การสื่อสารเป็นรากฐานสำหรับการคิด การจัดการ และการเชื่อมต่อกับคนอื่นๆ ในสังคมเครือข่าย ทุกวันนี้เด็กและเยาวชนไม่เพียงจำเป็นต้องเข้าใจการบูรณาการความรู้จากแหล่งต่างๆ เช่น เพลง วิดีโอ ฐานข้อมูลออนไลน์ และสื่ออื่นๆ พวกเค้ายังจำเป็นต้องรู้วิธีการใช้แหล่งสารสนเทศเหล่านั้นเพื่อเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้

การรู้สังคม (Social literacy)

การรู้สังคมหมายถึงวัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม ซึ่งถูกพัฒนาผ่านความร่วมมือและเครือข่าย เยาวชนต้องการทักษะสำหรับการทำงานภายในเครือข่ายทางสังคม เพื่อการรวบรวมความรู้ การเจรจาข้ามวัฒนธรรมที่แตกต่าง และการผสานความขัดแย้งของข้อมูล

1.6.3 การพัฒนาทักษะ หมายถึง การพัฒนาเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ เสริมสร้างอุปนิสัย ด้วยการฝึกฝน อบรมให้การศึกษา เพิ่มศักยภาพความสามารถ เพื่อให้คนในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบไปในทางที่ดีขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.6.4 ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความเข้าใจหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการจัดระบบ การใช้งานระบบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการใช้ในชีวิตประจำวัน

1.6.5 ทัศนคติเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความรู้สึก ความเห็นของบุคลากร ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์เพื่อตอบสนองต่อการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ทั้งในการปฏิบัติงาน และการใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งด้านบวกและด้านลบ

1.6.6 พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในชีวิตประจำวัน และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

1.7.2 ทำให้ทราบถึง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

1.7.3 ได้แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการศึกษา ดังนี้

2.1 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ

2.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ

2.1.1 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สำนักงบประมาณ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานคณะกรรมการระบบราชการ คณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) และ สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาร่างแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบในหลักการในการประชุมวันที่ 26 กันยายน พ.ศ.2560

ทั้งนี้ แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ มีวัตถุประสงค์ 2 ปะการ คือ 1) เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน ในยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล และ 2) ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้

เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีองค์ประกอบหลัก ดังนี้

ตาราง 1 แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ประเด็น	รายละเอียด
1) ทิศทางและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ	แบ่งการพัฒนาออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะเริ่มในปีที่ 1-2 ระยะพัฒนาในปีที่ 3-5 ระยะสมบูรณ์ในปีที่ 6-10 มิติด้านภูมิทัศน์แผน DE มิติการปรับเปลี่ยนองค์กร และมิติการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี
2) บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังต่อข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการปรับเปลี่ยนภาครัฐ	แบ่งระยะของการพัฒนาออกเป็น 3 ระยะ แบ่งประเภทบุคลากรออกเป็น 6 กลุ่ม
3) ทักษะด้านดิจิทัลของ (Digital ข้าราชการและบุคลากร (Digital ภาครัฐ	ประกอบไปด้วย 4 มิติ คือ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น Literacy) เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน Governance , Standard and Compliance) ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา (Digital Technology) และใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร (Digital Leadership)
4) แนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล การ	ประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ (1) กำหนดให้ การพัฒนาเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัล และ การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างรอบรู้ เป็นประเด็นหลักในการพัฒนา (2) ให้มีการจัดการพัฒนากำลังคนแบบบูรณาการ โดยนำของผู้บริหาร ผอ.กอง ผู้ปฏิบัติและนักไอที (3) กำหนดให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาตนเอง โดยใช้หลัก 70:20:10 และ (4) ให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้
5) แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา	ประกอบด้วย 5 แนวทางหลักคือ 5.1 การกำหนดผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อนที่ชุดเจน

	5.2 การวางแนวทางการดำเนินงาน โดยให้หน่วยงานของรัฐประสานและบูรณาการทำงานร่วมกับกระทรวงดิจิทัลฯ

ตาราง 1 แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (ต่อ)

ประเด็น	รายละเอียด
	5.3 การจัดทำรายละเอียดและการประเมิน โดยกำหนดให้สำนักงาน ก.พ. และสถาบันคุณวุฒิวิชีพ เป็นผู้รับผิดชอบ 5.4 การพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ โดยให้นำพนักงานราชการที่มีศักยภาพสูงมาเป็นอัตรากำลังเสริมในระยะสั้น 5.5 การติดตามการดำเนินงาน กำหนดให้เป็นปัจจัยในการพัฒนาประเมิน Agenda Base

ทั้งนี้ กลุ่มบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนคือ 1) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่มีความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐผู้ซึ่งกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบาย รวมถึงรูปแบบและกระบวนการทำงานขององค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และ 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี ผู้ซึ่งมีทักษะที่เหมาะสมที่จะสนับสนุนการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการทำงานและการให้บริการของหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มที่มีความพร้อม ยังมีน้อยเมื่อเทียบกับอัตราส่วนทั้งหมด โดย ผู้นำระดับสูงภาครัฐที่ได้รับการพัฒนาทักษะในหลักสูตรเกี่ยวกับดิจิทัลมีเพียงร้อยละ 10.72 และผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในข้าราชการพลเรือน (ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และตำแหน่งเจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์) มีจำนวนน้อยมากเพียง 2,334 ตำแหน่ง หรือร้อยละ 0.58 ของจำนวนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด และเมื่อพิจารณาการการกระจายตัวของบุคลากรในระดับองค์กร พบว่า หนึ่งส่วนราชการ (กรม) มีจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล ประมาณ 1-15 คน หรือเฉลี่ย ประมาณ 7 คน และเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจหลักของส่วนราชการเท่านั้น (สำนักงานข้าราชการพลเรือน,2560)

สำหรับความพร้อมของบุคลากรภาครัฐกลุ่มอื่นๆ ซึ่งเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนนั้น พบว่า บุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ยังขาดความกระตือรือร้น ในการทำงานและพัฒนาตนเอง และขาดศักยภาพการปรับตัวให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงาน

และความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการจากภาครัฐด้วยช่องทางที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานข้าราชการพลเรือน ,2560)

2.1.2 องค์ประกอยสำคัญทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

มี 2 องค์ประกอบที่จำเป็นได้แก่ บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากรและทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

1) บทบาทและพฤติกรรมที่ดาดหวังของบุคลากร 6 ประเภท ดังนี้

1.1 ผู้บริหารระดับสูง (Executive) เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม รวมทั้งมีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบและเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

1.2 ผู้อำนวยการกอง (Management) เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กรที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทางวางแผนกำกับ ติดตามดูแลให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัลมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมรวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบและเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

1.3 ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบายที่สามารถคิด วิเคราะห์สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยงและบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่างๆ เพื่อการเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบดิจิทัล

1.4 ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐที่สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัลที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานรวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้าง ความเชื่อมโยงการบริการข้าม

หน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัลและการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

1.5 ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร ที่สามารถบริหารโครงการหรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบระบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง สามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปได้ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐ ไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองตอบต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

1.6 ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ตาราง 2 กลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกับบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

กลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	**บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง**		
	องค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early)	**องค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะกำลังพัฒนา** (Developing)	**องค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะสมบูรณ์ (Mature)**
ผู้บริหารระดับสูง (Executive)	ผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ	ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัลภาครัฐ
ผู้อำนวยการกอง (Management)	ผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนงานด้านดิจิทัล	ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร	ผู้ขับเคลื่อนองค์กรแห่งดิจิทัล
ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)	ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย	ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย	นักคิดเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)	ผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ	ผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ	ผู้นำด้านการบริการภาครัฐ
ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technologist)	ผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ของหน่วยงาน	ผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร	ผู้สร้างองค์กรอัจฉริยะ
ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)	ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ	ผู้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด

2) ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

แบ่งออกเป็น 4 คุณลักษณะ รวม 11 ด้าน รวม 93 หน่วย มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 คุณลักษณะที่ 1 ความสามารถ

แบ่งออกเป็น 7 ด้าน รวม 93 หน่วยความสามารถ

กลุ่มที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น

กลุ่มที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน

กลุ่มที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา

กลุ่มที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร

กลุ่มที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ

กลุ่มที่ 6 ใช้ดิจิทัลเพื่อเป็นผู้นำดิจิทัล

กลุ่มที่ 7 ใช้ดิจิทัลเพื่อการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

2.2 คุณลักษณะที่ 2 ความรู้

แบ่งออกเป็น 2 ด้านย่อย 23 หน่วยองค์ความรู้ คือ

(1) ด้านความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 5 หน่วยความรู้

(2) ด้านความรู้ที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 18 หน่วยความรู้

2.3 คุณลักษณะที่ 3 ประสบการณ์

จำแนกเป็น 2 กลุ่มย่อย รวม 18 หน่วยประสบการณ์

2.4 คุณลักษณะที่ 4 สมรรถนะ

จำนวน 13 หน่วยประสบการณ์

อย่างไรก็ตาม ในการวิจัยนี้ จะให้ความสำคัญไปที่ทักษะกลุ่มที่ 1 ความสามารถมิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถในการนำประสบการณ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพซึ่งแบ่งออกเป็น 7 หน่วยความสามารถย่อย รวม 75 เกณฑ์การปฏิบัติงาน ดังนี้

DLit100	เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
DLit200	ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน
DLit300	ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน
DLit400	ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
DLit500	ผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ
DLit600	ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
DLit700	ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

ซึ่งทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นทักษะที่บุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา ซึ่งทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และ สื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ทักษะที่บุคลากรควรมีประกอบด้วย ความสามารถในเรื่องต่างๆ 3 เรื่อง ได้แก่ ความสามารถในการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือ ด้านดิจิทัลหรือแอพพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน และความสามารถในการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ซึ่งครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ คือ การใช้ (Use) การเข้าใจ (Understand) การสร้าง (Create) และการเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียดดังนี้

1) ความสามารถในการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ประกอบด้วย ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน ซึ่งบุคลากรควรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1.1 <u>ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์</u> ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การใช้งานฮาร์ดแวร์ต้องมีความสามารถเลือกประเภทการใช้งานของฮาร์ดแวร์ องค์ประกอบของคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล และการเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่างๆ และอุปกรณ์แสดงผลได้ตามมาตรฐานการเชื่อมต่อ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาการใช้งานฮาร์ดแวร์ตามคู่มือการใช้งานได้

- การใช้งานระบบปฏิบัติการ ต้องมีความสามารถใช้งานโปรแกรมซอฟต์แวร์ การแสดงผลเดสก์ท็อป ฟังก์ชันของระบบปฏิบัติการ และการใช้โปรแกรมประยุกต์บนระบบปฏิบัติการตามคู่มือของระบบปฏิบัติการ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาการใช้ระบบปฏิบัติการ

- การจัดการข้อมูล ต้องมีความสามารถสร้างแฟ้มข้อมูล การเคลื่อนย้ายแฟ้มข้อมูล การใช้แฟ้มงานได้ถูกต้อง และการกำหนดค่าของแฟ้มข้อมูล

– การสำรองข้อมูล ต้องมีความสามารถกำหนดรูปแบบการสำรองข้อมูลและการใช้ข้อมูลตามลักษณะการสำรองข้อมูล การสำรองข้อมูลตามคู่มือของบริการซอฟต์แวร์ที่ใช้งาน และการกู้คืนข้อมูล ตามคู่มือของบริการซอฟต์แวร์ที่ใช้งาน

- การใช้งานอุปกรณ์เคลื่อนที่ ต้องมีความสามารถเลือกประเภทของอุปกรณ์เคลื่อนที่ การเชื่อมต่ออุปกรณ์เคลื่อนที่กับระบบเครือข่าย การใช้แอพพลิเคชันบนอุปกรณ์เคลื่อนที่ และการปรับแต่งแอพพลิเคชันบนอุปกรณ์เคลื่อนที่

- การใช้งานคลาวด์คอมพิวติ้ง ต้องมีความสามารถใช้บริการบนคลาวด์คอมพิวติ้ง การใช้งานบริการบนคลาวด์คอมพิวติ้งตามคู่มือใช้งาน และการแบ่งปันทรัพยากรบนคลาวด์คอมพิวติ้ง

<u>1.2 ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต</u> ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การใช้งานเว็บบราวเซอร์ต้องมีความสามารถเลือกใช้เครือข่าย การปรับแต่งเว็บ บราวเซอร์ และการใช้งานเว็บบราวเซอร์

- การสืบค้นข้อมูล ต้องมีความสามารถสืบค้นข้อมูลได้ถูกต้องตามคำที่กำหนด การสืบค้นข้อมูลได้ถูกต้องตามเงื่อนไขที่กำหนด และการจัดการข้อมูลที่สืบค้นได้อย่างรวดเร็ว

- การใช้งานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล์) ต้องมีความสามารถสร้างอีเมล์ โดยมีองค์ประกอบที่ถูกต้องตามข้อกำหนด การปรับแต่งอีเมล์ได้อย่างเหมาะสมตามสภาพการใช้งาน การจัดการอีเมล์ได้ อย่างถูกต้องตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย และการจัดการรายชื่อ ผู้ติดต่อบนอีเมล์ได้อย่างถูกต้องตาม ลักษณะการใช้งาน

- การใช้งานปฏิทิน ต้องมีความสามารถแสดงผลในทางปฏิทินได้อย่างถูกต้อง ตามเงื่อนไขที่กำหนด การสร้างตารางนัดหมายบนปฏิทินได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด การแบ่งปฏิทินให้ผู้อื่นใช้งานได้ถูกต้องตามสิทธิที่กำหนด

- การใช้งานสื่อสังคม ต้องมีความสามารถเลือกใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ได้ถูกต้อง ตามประเภทของการติดต่อสื่อสาร การใช้เครือข่ายสังคมได้ถูกต้องตามหลักความปลอดภัย การใช้งานโปรแกรม การสื่อสารต้องมีความสามารถใช้โปรแกรมการสื่อสารได้

เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ การกำหนดค่าเพื่อปรับแต่งโปรแกรมการสื่อสารได้ถูกต้องตามเงื่อนไขที่กำหนด และการใช้โปรแกรมการสื่อสารได้อย่างถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด

- การใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องมีความสามารถใช้งานการซื้อหรือขายสินค้าออนไลน์ได้ถูกต้องตามหลักความปลอดภัย การใช้งานระบบการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ได้ถูกต้องตามหลักความปลอดภัย และการใช้งานออนไลน์ได้ถูกต้องตามหลักความปลอดภัย

1.3 ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การใช้บัญชีรายชื่อบุคคล ต้องมีความสามารถสร้างบัญชีรายชื่อบุคคลได้ถูกต้องตามข้อกำหนด การกำหนดรหัสผ่านได้ถูกต้องตามหลักเกณฑ์ความมั่นคงปลอดภัย และการใช้อัตลักษณ์ของบุคคลในการยืนยันตัวตนเพื่อเข้าสู่ระบบได้ถูกต้อง

- การป้องกันภัยคุกคาม ต้องมีความสามารถปรับรุ่นของระบบปฏิบัติการได้ถูกต้อง ตามคู่มือการใช้งาน การกำหนดค่าไฟร์วอลล์ส่วนบุคคล (Personal Firewall) ได้ถูกต้องตามคู่มือการใช้งาน และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด

- การป้องกันมัลแวร์ต้องมีความสามารถใช้งานซอฟต์แวร์ป้องกันมัลแวร์ได้ถูกต้อง ตามคู่มือการใช้งาน การหลีกเลี่ยงพฤติกรรมการใช้งานที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยได้เหมาะสมตามเกณฑ์การใช้งานและการตรวจสอบอาการผิดปกติจากมัลแวร์ได้ถูกต้องตามลักษณะเฉพาะ

- การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย ต้องมีความสามารถใช้งานโปรแกรมบราวเซอร์ ได้เหมาะสมกับข้อกำหนดความปลอดภัย การเลือกใช้ระบบรหัสลับ (Encryption) ได้เหมาะสมกับการใช้งานและการใช้อุปกรณ์เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตได้ถูกต้องตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย

- การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างถูกต้อง ต้องมีความสามารถใช้เนื้อหาออนไลน์ได้ถูกต้อง ตามข้อกำหนดด้านลิขสิทธิ์ การใช้บริการอินเทอร์เน็ตได้เหมาะสมตามข้อกำหนดขององค์กร การใช้งานอินเทอร์เน็ตได้ถูกต้องตามหลักการ และการใช้งานอินเทอร์เน็ตได้ถูกต้องตามกฎหมาย

2) ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอพพลิเคชันขั้นต้นสำหรับ การทำงาน ประกอบด้วยความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน ซึ่งบุคลากรควรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การจัดการงานเอกสาร ต้องมีความสามารถจัดการเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน การแสดงมุมมองของเอกสาร การค้นหาข้อความบนเอกสารและการแทนที่ ใช้งานการเคลื่อนย้ายข้อมูลบนเอกสาร และการยกเลิกการกระทำบนเอกสารได้

- การจัดรูปแบบข้อความ ต้องมีความสามารถปรับแต่งรูปแบบตัวอักษรในเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน การจัดรูปแบบเอกสารด้วยสไตล์ การใช้เครื่องหมายนำหน้าหัวข้อในเอกสารได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

- การจัดการกับย่อหน้าในเอกสาร ต้องมีความสามารถจัดรูปแบบย่อหน้าเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน การปรับแต่งเอกสารด้วยชุดรูปแบบ และการแบ่งส่วนเอกสาร

- การแทรกวัตถุลงบนงานเอกสาร ต้องมีความสามารถแทรกวัตถุในเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งานการปรับแต่งวัตถุในเอกสารได้ การแทรกตารางในเอกสารได้ และการปรับแต่งตารางได้

- การจัดรูปแบบเอกสาร ต้องมีความสามารถกำหนดค่าหน้ากระดาษในเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน การตัดรูปแบบหน้ากระดาษในเอกสาร การแทรกหัวหรือท้ายกระดาษในเอกสาร

- การพิมพ์เอกสาร ต้องมีความสามารถตั้งค่าการพิมพ์ในเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน การแสดงตัวอย่างก่อนพิมพ์เอกสารและการสั่งพิมพ์เอกสารได้ถูกต้อง

- การตรวจทานงานเอกสาร ต้องมีความสามารถตรวจสอบแก้ไขคำสะกดและไวยกรณ์ในเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน การตรวจสอบสถิติจำนวนคำในเอกสารได้ และการจำกัดการแก้ไขเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน

2.2 ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การจัดการตารางคำนวณต้องมีความสามารถจัดการแผ่นงานตามคู่มือการใช้งานและจัดการเซลล์ แถว คอลัมน์ ได้ตามคู่มือการใช้งาน

- การปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน ต้องมีความสามารถป้อนข้อมูลในแผ่นงานได้ตามคู่มือการใช้งาน การเคลื่อนย้ายข้อมูลบนแผ่นงานได้ การกรองข้อมูลในแผ่นงานได้ การเรียงลำดับข้อมูลบนแผ่นงานได้

- การจัดรูปแบบข้อมูลในแผ่นงาน ต้องมีความสามารถจัดรูปแบบข้อมูลบนแผ่นงานได้ตามคู่มือการใช้งานและการจัดรูปแบบในแผ่นงานโดยใช้เครื่องมืออัตโนมัติได้ตามคู่มือการใช้งาน

- การพิมพ์แผ่นงาน ต้องมีความสามารถตั้งค่าบนแผ่นงานเพื่อการพิมพ์ได้ตามคู่มือ การใช้งาน การแสดงตัวอย่างแผ่นงานก่อนพิมพ์และการสั่งพิมพ์แผ่นงาน

- การใช้สูตรฟังก์ชันเพื่อการคำนวณ ต้องมีความสามารถคำนวณข้อมูลบนแผ่นงานได้ตามสูตรที่กำหนด และการใช้ฟังก์ชันข้อมูลบนแผ่นงานได้ตามฟังก์ชันที่กำหนด

- การแทรกวัตถุลงบนแผ่นงาน ต้องมีความสามารถแทรกวัตถุในแผ่นงานได้ตามคู่มือการใช้งาน และการปรับแต่งวัตถุได้

- การป้องกันแผ่นงาน ต้องมีความสามารถป้องกันแผ่นงานได้ตามคู่มือการใช้งานและการกำหนดแผ่นงานให้เป็นขั้นตอนสุดท้ายได้ตามคู่มือการใช้งาน

2.3 ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนองาน ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การจัดการงานนำเสนอต้องมีความสามารถนำเสนองานถูกสร้างใหม่ได้ตามคู่มือการใช้งาน การจัดการมุมมองในการนำเสนองาน และการเลือกใช้เค้าโครงในการเสนองาน - การใช้งานข้อความบนสไลด์ต้องมีความสามารถจัดรูปแบบข้อความงานที่นำเสนอได้ตามคู่มือการใช้งานและการใช้เครื่องหมายบนข้อความบนงานที่นำเสนอได้ตามคู่มือการใช้งาน

- การแทรกวัตถุลงบนงานนำเสนอ ต้องมีความสามารถแทรกวัตถุในงานที่นำเสนอได้ตามคู่มือการใช้งานและการปรับแต่งวัตถุได้

- การกำหนดการเคลื่อนไหว ต้องมีความสามารถกำหนดการเคลื่อนไหวของวัตถุบนงานนำเสนอได้ตามคู่มือการใช้งาน และการกำหนดรูปแบบการเปลี่ยนหน้าสไลด์ในงานที่นำเสนอได้

- การตั้งค่างานนำเสนอ ต้องมีความสามารถกำหนดสไลด์สำหรับการนำเสนองานได้ตามคู่มือการใช้งาน การตั้งค่าการนำเสนองานได้ และการใช้งานในขณะที่นำเสนอได้

3) ความสามารถในการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วยความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน ซึ่งบุคลากรควรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.1 ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การใช้งานพื้นที่ทำงานแบบออนไลน์ต้องมีความสามารถทำงานบนพื้นที่ การทำงานแบบออนไลน์ การใช้งานพื้นที่เพื่อการทำงานแบบออนไลน์ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และการแบ่งปันพื้นที่เพื่อการทำงานแบบออนไลน์ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

- การใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ต้องมีความสามารถแบ่งปันพื้นที่ข้อมูลออนไลน์ได้ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน การใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและการแบ่งปันการใช้พื้นที่ข้อมูลออนไลน์ได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด

- การใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ ต้องมีความสามารถเลือกใช้โปรแกรมแบ่งปันหน้าจอได้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การใช้งาน การใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและการใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอร่วมกันได้ตามเกณฑ์

- การใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพ ต้องมีความสามารถใช้โปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพได้ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน การใช้โปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และการใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพร่วมกันได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

<u>3.2 ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล</u> ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การใช้โปรแกรมสร้างเว็บ ต้องมีความสามารถออกแบบหน้าเว็บเพจได้ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน การแทรกวัตถุหน้าเว็บเพจได้ถูกต้องตามคู่มือการใช้งาน และการเผยแพร่หน้าเว็บได้

- การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงาน ต้องมีความสามารถเลือกใช้สื่อดิจิทัลได้ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน การจำแนกรูปแบบสื่อดิจิทัลได้ตามวัตถุประสงค์การใช้งานและการใช้งานสื่อดิจิทัลได้ ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน

- การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ ต้องมีความสามารถบันทึกรูปภาพจากแหล่งต่างๆ ได้ตามลักษณะการใช้งาน การปรับแต่งรูปภาพได้ตามคู่มือการใช้งานและการบันทึกรูปภาพเพื่อสั่งพิมพ์ได้ตามคู่มือการใช้งาน

- การใช้โปรแกรมจับการทำงานของหน้าจอ ต้องมีความสามารถใช้โปรแกรม จับการทำงานของหน้าจอได้ตามคู่มือการใช้งาน และการบันทึกไฟล์จากโปรแกรมจับการทำงานของหน้าจอได้ตามคู่มือการใช้งาน

- การใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหว ต้องมีความสามารถตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหวได้ตามชนิดไฟล์ได้ตามลักษณะการใช้งาน การใช้งานโปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหวได้ และการบันทึกสื่อภาพเคลื่อนไหวได้ตามคู่มือการใช้งาน

3.3 ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การจัดการภัยคุกคามด้านความมั่นคงปลอดภัยต้องมีความสามารถจัดการข้อมูลจากภัยคุกคามความมั่นคงได้ตามลักษณะการใช้งาน การป้องกันโปรแกรมจากภัยคุกคาม ต่อความปลอดภัย และการป้องกันอุปกรณ์คอมพิวเตอร์จากภัยคุกคามต่อความมั่นคงปลอดภัยได้ตามลักษณะการใช้งาน

- การปฏิบัติตามหลักการเพื่อรักษาความปลอดภัย ต้องมีความสามารถรักษาข้อมูลให้มีความปลอดภัยตามคู่มือการใช้งาน และการรักษาความปลอดภัยของโปรแกรมตามคู่มือการใช้งาน

- การปฏิบัติตามหลักการใช้งานเว็บบราวเซอร์อย่างปลอดภัยต้องมีความสามารถ ปรับแต่งเว็บบราวเซอร์ให้มีความปลอดภัยตามคู่มือการใช้งาน การใช้งานเว็บบราวเซอร์ได้อย่างปลอดภัยตาม คู่มือการใช้งาน และการเลือกใช้โปรแกรมเสริมสำหรับเว็บบราวเซอร์ได้อย่างปลอดภัยตามคู่มือการใช้งาน

- การจัดการรูปแบบการพิสูจน์ตัวตน ต้องมีความสามารถพิสูจน์ตัวตนด้วยสิ่งที่เป็นได้ตามมาตรฐาน การพิสูจน์ตัวตนด้วยสิ่งที่มีได้ตามมาตรฐานและการพิสูจน์ตัวตนด้วยสิ่งที่รู้ได้ตามมาตรฐาน

2.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2554 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2561 กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล พัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็น พนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรม ในห้องฝึกอบรม การฝึกอบรมทางไกลหรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์ จะพัฒนาเพิ่มเติม ให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่

จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสม การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ ดังนี้

แนวทางการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

(3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(5) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องกำหนดให้มีความชัดเจนและครอบคลุมพนักงานส่วนตำบลทุกคน และตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่ง โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลต้องได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา ๓ ปี ของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

(1) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

(2) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

(3) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

(4) หลักสูตรด้านการบริหาร

(5) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

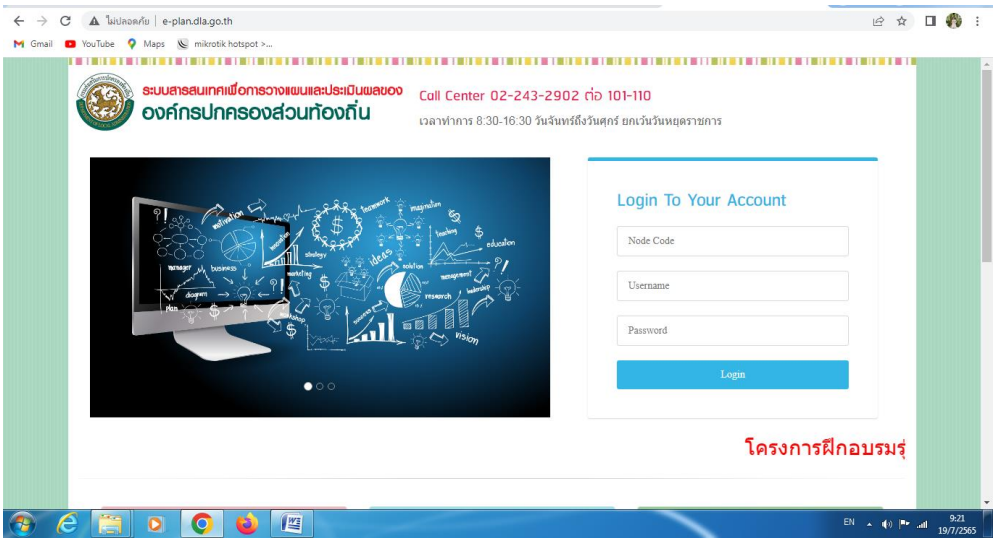
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทยมีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน มีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะโดยการพัฒนาและให้คำปรึกษาแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นการบริหารงานบุคคล การบริหารจัดการการเงิน และการคลังให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยอำนาจและหน้าที่ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2551 ซึ่งในข้อที่ 9 กำหนดไว้ว่า “พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้ดำเนินการจัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐานด้านคุณภาพชีวิตด้านการบริหารจัดการที่ดีและด้านอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์และสมดุลเพื่อมุ่งเน้นสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนส่งผลให้ประชาชนมีความพึงพอใจ โดยมีปัจจัยสำคัญเบื้องต้นคือ การวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ “ด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เสริมสร้างประสิทธิภาพของระบบการบริหารงานแบบบูรณาการอย่างต่อเนื่อง ยกระดับสมรรถนะของส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ พัฒนาและส่งเสริมรูปแบบโครงสร้าง และระบบการบริหารงานใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัวสูง และปรับปรุงระบบบริการประชาชน ให้เป็นเชิงรุกมากขึ้น ทั้งในรูปแบบการเพิ่มศูนย์บริการครบวงจรที่ครอบคลุมการให้บริการ ที่หลากหลายขึ้น และการให้บริการถึงตัวบุคคลผ่านระบบศูนย์บริการร่วมและระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์แบบ มุ่งเน้นการจัดการความรู้และพัฒนาส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพจึงได้นำเนินการจัดทำระบบพัฒนาสารสนเทศในการกำหนดทิศทางการพัฒนาในอนาคตอย่างมีเหตุผล” (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร,2556) จนได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาในการบริการจัดภาคในองค์กร ดังนี้

1.ระบบสารสนเทศเพื่อการวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Electronic-Plan หรือ e-Plan)

พัฒนาระบบโดย : สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของระบบ เป็นขบวนการบันทึกข้อมูลด้านการวางแผนและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งแต่การวางแผนการดำเนินงานประจำปีการรายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีการเบิกจ่ายงบประมาณประจำปี

ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนการ ดำเนินงานของผู้บริหารและการรายงานผลการดำเนินงานตลอดทั้งปี เพื่อให้ประชาชนทราบถึง การบริหารจัดการภายในหน่วยงานราชการ



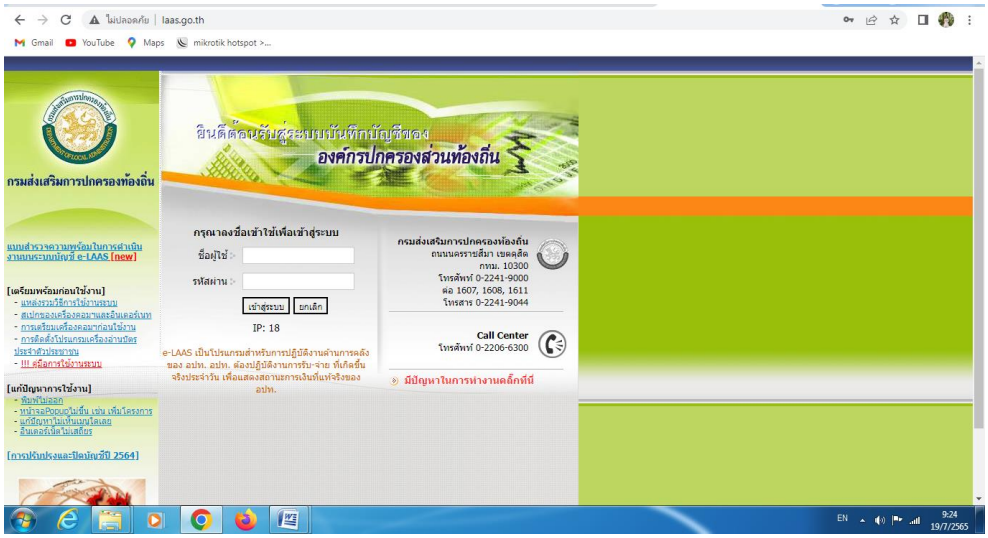
ประโยชน์ของระบบ

ระบบนี้มีประโยชน์ในการดำเนินงานตั้งแต่การช่วยบันทึกข้อมูลการจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการดึงเอาแผนงานมาดำเนินการจริงระดับความสำเร็จของแผนงานสามารถติดตามความเคลื่อนไหวของโครงการต่าง ๆ ซึ่งตัวระบบจะทำการสรุปข้อมูลมาในรูปแบบสถิตินำไปใช้ประโยชน์ทั้งต่อผู้บริหารท้องถิ่นบนเครือข่าย Internet/ LAN (Web browser) และการรายงานผลการดำเนินงานต่อสภาท้องถิ่น ฯ

2.ระบบบันทึกบัญชีคอมพิวเตอร์(Electronic-local administration accounting system หรือ E-LAAS)

พัฒนาโดย : สำนักบริหารการคลังท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย วัตถุประสงค์ ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการเริ่มต้นสร้างมาตรฐาน การทำงานและสร้างระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการออกแบบโครงสร้างระบบบัญชีฯนี้ สามารถทำงานได้บนระบบบัญชีฯ ได้อย่างอิสระและจะนำมาซึ่งฐานข้อมูลที่สะท้อนถึงความเป็นจริงในการบริหารงานของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำระบบบัญชีฯครั้งนี้ ประกอบด้วยระบบงานย่อยในด้าน ระบบงบประมาณระบบรายรับระบบรายจ่าย และระบบบัญชีโดยเป้าหมายในการจัดสร้างระบบบัญชีฯ ในการเริ่มต้นนี้ เนื่องการระบบบัญชีเป็นระบบที่สะท้อนถึงการควบคุมการปฏิบัติงานทั้งหมดซึ่งจำเป็นจะต้องวางระบบใน

ส่วนของระบบบัญชี เพื่อเป็นการควบคุมก่อนการวางระบบในส่วนอื่นๆ และในส่วนงานคลังเป็นส่วนที่มีความพร้อมในการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานให้มีมาตรฐานและการพัฒนาได้อย่างดี เนื่องจากไม่ว่าจะเป็นระบบในการจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่ายโดยเฉพาะการบัญชีในระบบเกณฑ์คงค้างที่มีมาตรฐานการลงบัญชีที่เป็นสากลเหมือนกันทั่วโลก



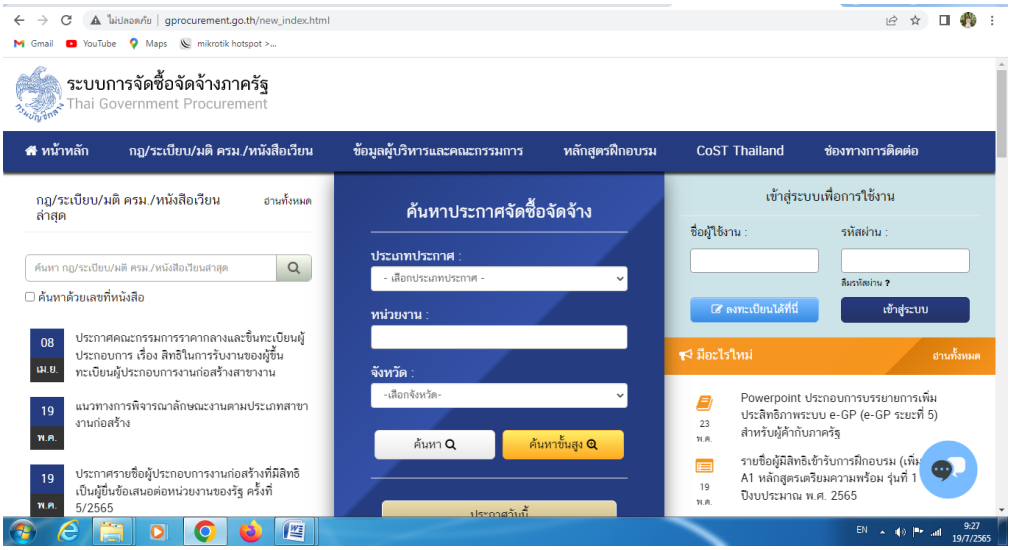
ประโยชน์ของระบบ

ระบบ E-LAAS นั้นมีประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการบัญชีเป็นอย่างมาก โดยเริ่มตั้งแต่เป็นระบบช่วยในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายแบบ Realtime ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลและตรวจสอบสามารถเข้าสู่ระบบเพื่อติดตามประเมิลผลได้ทันที อีกทั้งระบบนี้ยังสามารถบันทึกข้อมูลทะเบียนรายชื่อผู้เสียภาษีและบัญชีการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย

3. ระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic government procurement: e-GP)

พัฒนาโดย : สำนักมาตรฐานการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ กรมบัญชีกลาง วัตถุประสงค์ของระบบงานที่จัดทำเพื่อให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างและพัสดุภาครัฐได้อย่างรวดเร็วถูกต้องครบถ้วนทั่วถึงเป็นศูนย์ข้อมูลการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐที่มีระบบบริหารจัดการรหัสสินค้าและบริการภาครัฐเก็บข้อมูลของหน่วยจัดซื้อและข้อมูลผู้ค้าสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างรูปแบบต่างๆ เชื่อมต่อข้อมูลกับแหล่งข้อมูลภายนอกที่เกี่ยวข้องและเป็นต้นแบบการประมูลด้วยอิเล็กทรอนิกส์ที่ครบกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐโดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความโปร่งใสลดปัญหาทุจริตคอร์รัปชั่นลดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานตามระเบียบ ลดความซ้ำซ้อน

การบันทึกข้อมูลซึ่งฝ่ายบริหารสามารถติดตามข้อมูลได้แบบ Online real time ในระบบรวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพในการเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินงบประมาณ



ประโยชน์ของระบบ

เป็นการบริหารงานพัสดุภาครัฐ เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้าง การใช้ทรัพยากรของรัฐและระบบการตรวจสอบถ่วงดุลเป็นไปอย่างโปร่งใส ประหยัด มีประสิทธิภาพ ซึ่งหน่วยงานของรัฐทุกแห่งจำเป็นต้องลงประกาศความต้องการจัดซื้อจัดจ้าง/ประกวดราคา ให้เป็นที่ รู้ทั่วกันอย่าง กว้างขวางในเว็บไซต์เพื่อให้เกิดความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย

4. โปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX 3000)

พัฒนาโดย : สำนักบริหารการคลังท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของระบบ เป็นระบบบันทึก/สืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สินต่างๆ เช่นข้อมูลเกี่ยวกับที่ดินข้อมูล เกี่ยวกับโรงเรือนและสิ่งปลูกสร้างข้อมูลเกี่ยวกับป้ายและข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบกิจการค้าการ คำนวณภาษีแต่ละประเภทประกอบด้วยภาษีบำรุงท้องที่ภาษีโรงเรือนและที่ดินและภาษีป้ายพิมพ์ หนังสือแจ้ง/ แจ้งเตือน/ แจ้งประเมินให้ประชาชนผู้อยู่ในข่ายชำระภาษีมาชำระภาษีได้และพิมพ์ แบบรายงานต่าง ๆ ตามระบบงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินได้เช่น แบบสำรวจข้อมูล ภาคสนาม (ผ.ท. 1, 2, 3) แบบทะเบียนทรัพย์สิน (ผ.ท. 4) แบบทะเบียนคุมผู้ชาระภาษี (ผ.ท. 5) ได้

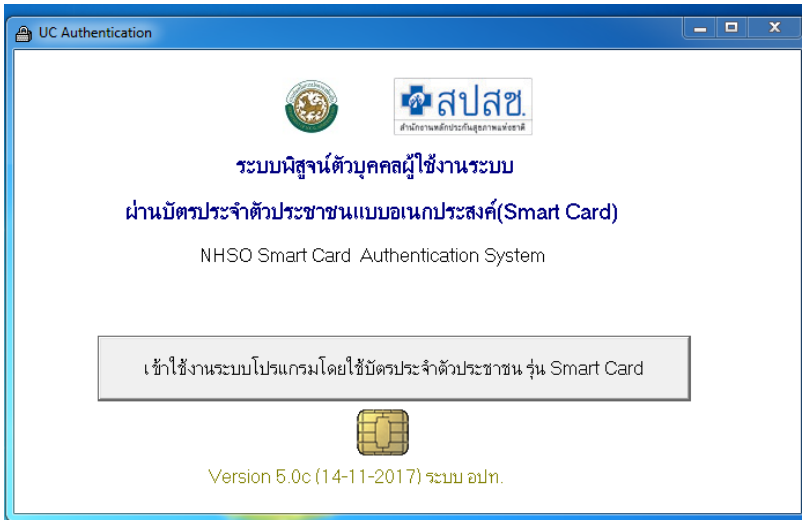


ประโยชน์ของระบบ

โปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน (LTAX 3000) นั้นมีประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในทรัพย์สินต่างๆ เป็นอย่างมาก โดยเริ่มตั้งแต่เป็นระบบช่วยในการจัดทำบันทึกข้อมูลในการจัดทำข้อมูลในการจัดเก็บภาษีซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลและตรวจสอบสามารถเข้าสู้ระบบเพื่อติดตามประเมิลผลได้ทันที อีกทั้งระบบนี้ยังสามารถบันทึกข้อมูลทะเบียนรายชื่อผู้เสียภาษีและบัญชีการจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย

5.ระบบทะเบียนบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สปสช.)

พัฒนาโดย: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ วัตถุประสงค์ของระบบทะเบียนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีไว้สำหรับลงทะเบียนข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งผู้ใช้สิทธิร่วมเพื่อใช้สิทธิในกองทุนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้เพื่อปรับปรุงข้อมูลบุคลากรให้มีความเป็นปัจจุบันตลอดเวลาทั้งนี้เพื่อให้ผู้มีสิทธิและผู้มีสิทธิร่วมได้แสดงตัวในการเข้ารับบริการในสถานพยาบาลภาครัฐต่อไป

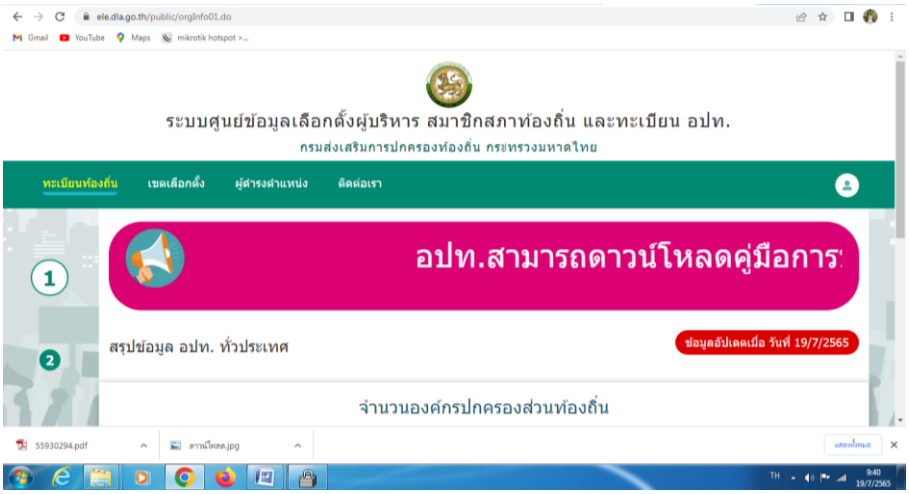


ประโยชน์จากระบบ

ระบบทะเบียนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถรองรับการใช้งานของผู้ใช้งานได้ตลอดเวลาทั้งภายในสำนักงานและภายนอกสำนักงานช่วยให้ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงและสามารถจัดการข้อมูลในส่วนต่างๆ ของระบบฯได้ง่ายสะดวกสบายและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของทั้งผู้ใช้งานและของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ(สปสช.) ที่ได้มีการพัฒนาระบบ ดังกล่าวขึ้นมา

6.ระบบศูนย์ข้อมูลเลือกตั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่นและทะเบียน อปท.

พัฒนาโดย : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย วัตถุประสงค์ของระบบ การใช้งานระบบเลือกตั้ง ได้แก่ การน าข้อมูลเข้าสู่ระบบ การแก้ไขข้อมูลการใช้งานระบบรายงานผลการเลือกตั้ง เป็นต้น ระบบการำงานเป็นแบบ Web application ซึ่งสามารถเข้ามาดูหรือนำเข้าข้อมูลจากที่ใดก็ได้ผ่านระบบอินเตอร์เน็ต

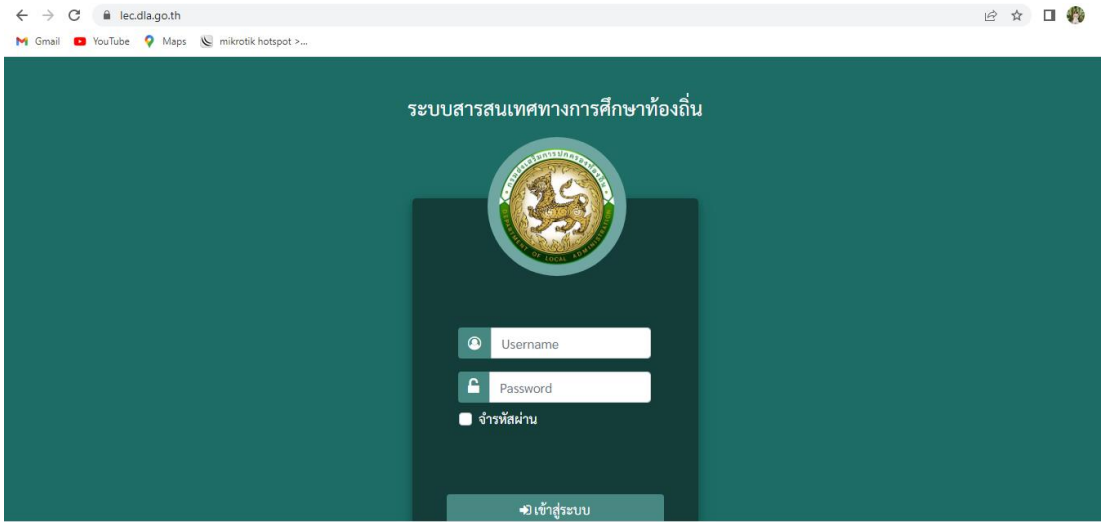


ประโยชน์ของระบบ

ระบบศูนย์ข้อมูลเลือกตั้งผู้บริหาร สมาชิกสภาท้องถิ่นและทะเบียน อปท. นั้น มีประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเป็นฐานการจัดเก็บข้อมูลสำหรับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ มีความปลอดภัย ถูกต้อง และรวดเร็ว ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแลและตรวจสอบสามารถเข้าสู้ระบบเพื่อดำเนินการบันทึกข้อมูลได้ทันทีในขณะเดียวกันยังเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งระบบที่สำคัญในการพัฒนาของประเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกด้วย

7.ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น (SIS)

พัฒนาระบบ:กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น วัตถุประสงค์ของระบบ เพื่อการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ ข้อมูลด้านบุคลากร ข้อมูลด้านการเงิน ข้อมูลพื้นฐาน ข้อมูลด้านนักเรียน ข้อมูลด้านอาคาร และ ข้อมูลอื่น ๆ



ประโยชน์ของระบบ

เป็นการจัดทำระบบส่งผลทางด้านในการจัดตั้ง และจัดสรรงบประมาณ รวมทั้งการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิด ประโยชน์สูงสุด

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี โดยทำการศึกษาย้อนหลังไปประมาณ 10 ปี โดยขอยกตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา 5 เรื่อง ดังนี้

เศกสรรค์ คงคชวัน (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การบริหารส่วนตำบลควนศรี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นระบบที่มีผู้ใช้งานที่ใช้ได้เฉพาะตำแหน่ง หรือสายงานที่เป็นผู้รับผิดชอบ ในแต่ละระบบจึงมีผู้ใช้งานได้ในจำนวนน้อย การที่จะพัฒนาศักยภาพผู้ใช้งานนั้น จำเป็นต้องมีการฝึกอบรม หรือสอนงานให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามด้านบุคลากรเห็นว่าบุคลากรในองค์กรมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.86 , S.D.=0.56), นโยบายของผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.81 , S.D.=0.54), ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดจากปัญหาด้านบุคลากรในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ =2.88 ,S.D.=0.55) ด้านงบประมาณเห็นว่างบประมาณ ที่ส่งเสริมด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรมีความเหมาะสมในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.58 , S.D.=0.49), ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการใช้จ่ายงบประมาณส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.67 , S.D.=0.51),ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับการดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรเกิดขึ้นจากปัญหาด้านงบประมาณในระดับน้อย ($\bar{x}$ = 2.00 , S.D.=0.37), ด้านการบริหารจัดการเห็นว่าการบริหารจัดการ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.56 , S.D.=0.48), ปัญหาและอุปสรรคในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรเกิดปัญหาจากการบริหารจัดการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 2.56 ,S.D.=0.48)

สมิทธ์ อ่อนนวล (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ศักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะและ ทัศนคติการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี 3) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitave Research) มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามโดย ไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability) /กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษาได้แก่ พนักงานหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรีจำนวน 111 คน

กำหนดโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน (N) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ได้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 5-6 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพในการทำงานตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งจะพบมากในตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงาน โดยส่วนมากสังกัด สำนักปลัดโดยเกือบทั้งหมดจะเห็นได้ว่าโดยส่วนใหญ่ในชีวิตประจำวัน บุคลากรใช้อุปกรณ์ ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับระบบสารสนเทศมีความจำเป็นต้องใช้ระบบสารสนเทศในการทำงาน มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมอยู่ ระดับปานกลาง และมีทัศนคติการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การแก้ไขปัญหาด้านบุคลากร ไม่เพียงพอมีทัศนคติอยู่ในระดับเห็นด้วย (= 4.48 , S.D. = 0.84) ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (= 4.44 , S.D. = 1.07) เทคโนโลยีสารสนเทศเอื้ออำนวยต่อการให้บริการประชาชนมีทัศนคติอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (= 4.43 , S.D. = 0.97) ตามลำดับ

สุภาวดี เชื้อวงษ์ (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรีผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี ส่วนใหญ่ได้ใช้ระบบสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ (เล่นอินเตอร์เน็ตได้) ในชีวิตประจำวัน และใช้ในการทำงาน สำหรับระดับความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า เกือบครึ่งหนึ่งมีความรู้อยู่ระดับปานกลางและร้อยละ 47.15 มีความรู้อยู่ในระดับต่ำ แต่มีระดับทัศนคติเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนระดับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ พบว่ามากกว่าครึ่งยังมีระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับต่ำและเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแต่อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่าความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2558) (Siriwat Pleanbangyang) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เพื่อระบุปัญหาและอุปสรรคของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ระเบียบแบบแผนวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพุทธมณฑล ประกอบด้วย เทศบาลตำบลศาลายา เทศบาลตำบลคลองโยง องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา และองค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ซึ่งทำหน้าที่ประจำในสำนักงาน จำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 ด้าน ประกอบด้วย การบรรลุวัตถุประสงค์ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ประสิทธิผลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยทัศนคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย ปัจจัยทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าปัจจัยทัศนคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ปัญหาและอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องการให้ความรู้และการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่พอเพียงและไม่ทั่วถึงและบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เพียงพอ

นันท์นิธิ พงศ์โพธิธรรม (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด สู่การเป็นนวัตกรรมผู้ประกอบการสาธารณะในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) เพื่อสำรวจระดับทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางในการการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด โดยใช้รูปแบบการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ใช้แนวทางการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) มีกลุ่มประชากรตัวอย่าง 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มบุคลากรฝ่ายบริหารสำนักงาน

เทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 3 คน และ กลุ่มบุคลากรฝ่ายข้าราชการประจำสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 297 คน ใช้เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม การสัมภาษณ์กลุ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า **หนึ่ง** บุคลากรมีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์การใช้คอมพิวเตอร์/โทรศัพท์สมาร์ทโฟน/แท็บแล็ตร้อยละ 82.12 ด้านการแก้ไขปัญหาการทำงานร้อยละ 76.17 ด้านการจัดการข้อมูลร้อยละ 72.18 ด้านการใช้งานดิจิทัลอย่างปลอดภัยและถูกต้องตามกฎหมายร้อยละ 71.64 และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกันร้อยละ 58.74 ตามลำดับ **สอง** ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ดที่สำคัญ 3 ลำดับแรก คือ 1) เสถียรภาพของเครือข่ายไร้สาย 2) ความทันสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และ 3) ศักยภาพของบุคลากร ตามลำดับ สำหรับ 5 ปัจจัยหลักประกอบด้วย 1) ระเบียบกฎหมายที่สอดคล้องต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัล 2) ด้านนโยบาย/ยุทธศาสตร์ระดับประเทศ 3) ด้านทิศทาง/นโยบายของผู้บริหารระดับสูง 4) ด้านทัศนคติต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของผู้บังคับบัญชา และ 5) ด้านวัฒนธรรมของหน่วยงาน **สาม** แนวทางการพัฒนาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ดได้ประยุกต์ใช้กรอบการวิเคราะห์และวางแผนแบบกระชับ (Lean Canvas) เพื่อทำให้เห็นภาพรวมและกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์ตลอดจนเห็นความสัมพันธ์ ตรรกะ และความเป็นไปได้ของแนวทางที่ระบุ มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) กลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์ 2) ความต้องการของกลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์ 3) คุณค่า/ประโยชน์ที่ได้รับ 4) รูปแบบของแนวทาง 5) วิธีการขับเคลื่อนแนวทาง 6) ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ 7) ความยั่งยืน โดยมีบันได 3 ขั้นของความสำคัญของแนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 รู้ใช้ คือ การเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความมั่นใจ และความเป็นอิสระ ขั้นที่ 2 รู้ทำ คือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ และขั้นที่ 3 รู้เป้าหมาย คือ การสร้างทิศทางให้แก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีในทุกมิติอย่างมีเป้าหมาย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ที่ต้องใช้ระบบเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ ปัญหาในความทันสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ บุคลากรมีความรู้ไม่เพียงพอในการใช้เทคโนโลยี งบประมาณสนับสนุนด้านการฝึกอบรมยังมีน้อย และหลักสูตรในการจัดการอบรมให้ความรู้ที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร อีกทั้งบุคลากรยังต้องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อใช้

ในการทำงานเพื่อให้การทำงานสะดวก รวดเร็วและเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูล โดยมีรายละเอียดและวิธีการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.2.2 ประเด็นในการสัมภาษณ์

3.2.1 การเก็บรวมรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

3.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

3.3 สรุปท้ายบท

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จำนวน 17 แห่ง (ตามที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 1) โดยประเภทของพนักงานส่วนตำบลแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย ประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

2. กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานหลัก ได้แก่ ปลัด รองปลัด หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง นิติกร นักทรัพยากร

บุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในกองหลักที่ทุกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 180 คน ครบทุกตำแหน่ง

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ จัดทำขึ้นจากการนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (สำนักงาน ก.พ) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (ตามที่กล่าวแล้วในบทที่ 2) ใช้ในการจัดทำแบบสอบถามในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน รายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 8 ข้อ ดังนี้

1) **เพศ** เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) กำหนดการแปลงค่าไว้คือ ชาย = 1 , หญิง = 2

2) **อายุ** เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดช่วงอายุไว้คือ 20 – 30 = 1 , 31 – 40 = 2 , 41 – 50 = 3 , 51 – 60 = 4

3) **ระดับการศึกษา** เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดเป็นต่ำกว่าปริญญาตรี = 1, ปริญญาตรี = 2, สูงกว่าปริญญาตรี =3

4) **สังกัด** เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) กำหนดเป็นสำนักปลัด = 1, กองคลัง = 2, กองช่าง = 3 , กองการศึกษาฯ = 4 , กองสาธารณสุขฯ = 5 , กองสวัสดิการสังคม = 6 , หน่วยตรวจสอยภายใน = 7

5) **อายุการทำงาน (ปี)** เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดเป็นต่ำกว่า 1 ปี = 1 , 1 – 3 ปี = 2 , 3 – 5 ปี = 3 , 5 -10 ปี = 4 ,10 – 19 ปี = 5 , 20 ปีขึ้นไป = 6

6) **ตำแหน่ง** เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) กำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล = 1 ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล = 2 , ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด = 3 ตำแหน่ง , ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป = 4 , ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง = 5 , ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี = 6 , ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง = 7 , ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการโยธา = 8 , ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายออกแบบ = 9 , ตำแหน่งผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ = 10 , ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุข = 11 , ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม = 12 , ตำแหน่งนิติกร = 13 , ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล = 14 , ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป = 15 , ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ = 16 , ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี = 17 , ตำแหน่งนักวิชาการคลัง =

18 , ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน = 19 , ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา = 20 , ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข = 21 , ตำแหน่งนักวิชาการจัดเก็บรายได้ = 22 , ตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน = 23 , ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน = 24 , ตำแหน่งวิศวกร = 25 , ตำแหน่งนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย = 26 , ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ = 27 , ตำแหน่งนายช่างโยธา = 28 , ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย = 29 , ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ = 30 , ตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า = 31 , ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ = 32 , ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี = 33 , ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน = 34

7) **ระดับตำแหน่ง** เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดเป็น ระดับปฏิบัติงาน = 1 , ระดับชำนาญงาน = 2 , ระดับปฏิบัติการ = 3 ระดับชำนาญการ = 4 , ระดับชำนาญการพิเศษ = 5 , ระดับอำนวยการท้องถิ่น = 6 ,บริหารท้องถิ่น = 7

8) **วุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การใช้คอมพิวเตอร์หรือไม่** เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) กำหนดเป็น ใช่ = 1 , ไม่ใช่ = 2

9) ประวัติการเข้ารับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) กำหนดเป็น หน่วยงานส่งไปอบรม = 1 , เข้ารับการอบรมด้วยตัวเอง = 2 , ไม่เคยเข้ารับการอบรม = 3

10) การใช้งานคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีในแต่ละวัน เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดเป็น 1 – 2 ชั่วโมง = 1 , 3 -4 ชั่วโมง = 2 , 5 – 6 ชั่วโมง = 3 , 7 – 8 ชั่วโมง = 4

ตอนที่ 2 คำถามสำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสามารถด้านทักษะดิจิทัลของบุคลากร ผู้ศึกษาได้นำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (สำนักงาน ก.พ.) เรื่องทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ ในมิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น (Digital Literacy หมายถึง ความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ) โดยใช้มาตรวัดการประมาณค่าเกี่ยวกับระดับความสามารถ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าระดับ	ระดับความสามารถ	ความหมาย
5	มากที่สุด	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายระดับความสามารถด้วยระดับมากที่สุด
4	มาก	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายระดับความสามารถด้วยระดับมาก
3	ปานกลาง	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายระดับความสามารถด้วยระดับปานกลาง
2	น้อย	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายระดับความสามารถด้วยระดับน้อย
1	น้อยที่สุด	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายระดับความสามารถด้วยระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามสำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ผู้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม และได้ประยุกต์ข้อคำถามที่มาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยใช้มาตรวัดการประมาณค่าเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ค่าระดับ	ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
5	มากที่สุด	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายความรู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด
4	มาก	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายความรู้สึกเห็นด้วยมาก
3	ปานกลาง	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายความรู้สึกเห็นด้วยป่นกลาง
2	น้อย	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายความรู้สึกเห็นด้วยน้อย
1	น้อยที่สุด	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายความรู้สึกเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 คำถามสำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ผู้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม และได้ประยุกต์ข้อคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การให้เลือกแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของท่านได้ 1 – 3 แนวทาง โดยมีแนวทางที่ต้องการพัฒนาให้เลือกดังนี้

1. จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน
2.จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสำนัก/กองของตนเอง

3. จัดอบรมออนไลน์ของหน่วยงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงานโดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเองโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในห้วงระยะเวลาวันที่ 19 กันยายน - 6 ตุลาคม 2565 ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน โดยการส่งแบบสอบถามผ่านทางแอปพลิเคชัน Line แล้วให้ตอบแบบสอบถามด้วย Google Forms
2. ขอความร่วมมือที่ว่าการอำเภอเมืองราชบุรีประชาสัมพันธ์แบบสอบถามให้กับองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จำนวน 17 แห่ง
3. ติดตามการตอบแบบสอบถามผ่านทางแอปพิเคชั่นไลน์กลุ่มของนักทรัพยากรบุคคลอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
4. เมื่อครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในระบบของ Google From เพื่อดูความถูกต้องและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
5. ดึงข้อมูลจาก Google Forms ออกมาเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. ผู้วิจัยทำการแปลงข้อมูลที่ได้ให้อยู่ในรูปแบบของตัวเลข เพื่อความสะดวกในการนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS ต่อไป

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้การประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา คือ บรรยายลักษณะของข้อมูล สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

เป็นการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ซึ่งมีรายของข้อมูลดังนี้ เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,สังกัด,ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน,ระดับตำแหน่ง,ประวัติการเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล,การใช้งานคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีในแต่ละวันเพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลของผู้ทำแบบประเมินในเบื้องต้น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร

มีข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับความสามารถในการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด น้อยมาก ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนววิเคราะห์ของ สำนักงาน ก.พ. ระดับผลการประเมินด้านทักษะด้านดิจิทัล มีระดับดังนี้

ระดับ มากที่สุด	→	= 5	มีทักษะ
ระดับ มาก	→	= 4	มีทักษะ
ระดับ ปานกลาง	→	= 3	ควรพัฒนา
ระดับ น้อย	→	= 2	ควรพัฒนา
ระดับ น้อยที่สุด	→	= 1	ขาดทักษะ

ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีฯ มีทั้งหมด 7 ด้าน เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจะทำการวิเคราะห์ภาพรวม คือ นำคะแนนของทุกข้อมาหาค่าค่าเฉลี่ยและ S.D. และสรุปออกมาเป็นภาพรวม และรายด้าน รวมทั้งจัดลำดับว่าด้านใดที่บุคลากรมีระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่ำที่สุด-สูงที่สุด

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา จัดแยกประเภทของข้อมูล ตีความและตรวจสอบความถูกต้อง ประเด็นปัญหามาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีทั้งหมด 7 ด้าน ว่าในแต่ละด้านบุคลากรมีทักษะอยู่ในระดับใด โดยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรแบ่งออกเป็น 5 ระดับ การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร โดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ	เห็นด้วยมากที่สุด	= 5	→ ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	= สำคัญมาก
ระดับ	เห็นด้วยมาก	= 4	→ ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	= สำคัญ

ระดับ เห็นด้วยปานกลาง = 3 ⟶ ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 = สำคัญ
ระดับ เห็นด้วยน้อย = 2 ⟶ ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 = สำคัญ
ระดับ เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 ⟶ ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 = สำคัญ

ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา จัดแยกประเภทของข้อมูล ตีความและตรวจสอบความถูกต้อง

แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ**นันท์นิธิ พงศ์โพธิธรรม (2564)** ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนคร ปากเกร็ด สู่การเป็นนวัตกรรมผู้ประกอบการสาธารณะในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้งหมด 5 แนวทาง ดังนี้

1.จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน

2.จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสำนัก/กองของตนเอง

3.จัดอบรมออนไลน์ของหน่วยงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงานโดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเองโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ

โดยสามารถเลือกแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ 1- 3 แนวทาง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะทำการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูล **กลุ่มตัวอย่าง**ในการตอบแบบสอบถาม คือ พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานหลัก ได้แก่ ปลัด รองปลัด หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง นิติกร นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในกองหลักที่ทุกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน (แต่บางตำแหน่งอาจไม่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่) ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 180 คน **เครื่องมือในการวิจัย**จัดทำขึ้นจากการนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (สำนักงาน ก.พ.) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ใช้ในการจัดทำแบบสอบถามในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ทำ**การเก็บรวบรวมข้อมูลโดย**ส่งแบบสอบถามผ่านทางแอปพลิเคชัน Line และขอความร่วมมือที่ทำการอำเภอเมืองราชบุรีประชาสัมพันธ์แบบสอบถาม แล้วให้ตอบแบบสอบถามด้วย Google Forms สุดท้าย**การวิเคราะห์ข้อมูล**ผู้วิจัยใช้การประมวลผลด้วย

คอมพิวเตอร์โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา คือ บรรยายลักษณะของข้อมูล สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากกลุ่มตัวอย่างของผู้บริหารและผู้อำนวยการกอง แบ่งกลุ่มตัวอย่างของการศึกษาตามส่วนราชการ จำนวน 8 คน ได้แก่ 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 3) หัวหน้าสำนักปลัด 4) ผู้อำนวยการกองช่าง 5) ผู้อำนวยการกองคลัง 6) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 7) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 8) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

3.2.2 ประเด็นการสัมภาษณ์ มาจากการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร เพื่อจะได้รู้ข้อมูลเชิงลึกในเรื่องที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร จึงนำมาเป็นประเด็นในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้อำนวยการกอง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและได้แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ต่อไป

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ใช้การเก็บรวมรวมโดยการจดบันทึกประเด็นสำคัญ

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา จัดแยกประเภทของข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเชิงคุณภาพ โยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของกลุ่มตัวอย่างมาแยกประเด็นในแต่ละด้านแล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปสรุปผล รวบรวมคำตอบที่ได้ที่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันรวมอยู่ด้วยกันและสรุปออกมาเป็นภาพรวม แยกคำตอบที่ได้ที่มีความคิดเห็นไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกันออกจากกันและนำประเด็นความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปวิเคราะห์เพิ่มเติมว่าเป็นเพราะปัจจัยใดที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่ต่างกัน

3.3 สรุปท้ายบท

ในบทที่ 3 เป็นบทที่ว่าด้วยระเบียบวิธีการวิจัย โดยเนื้อหาในบทนี้ได้นำเสนอถึงรายละเอียดของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประเด็นในการสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการทำวิจัยในบทต่อไป

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามด้วยวิธีการตามที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 3 ซึ่งได้มีกลุ่มประชากรตามที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันทำแบบสอบถามด้วยระบบ Google Form เต็มจำนวนตามที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็น 100% ของกลุ่มประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลของกลุ่มประชากรที่ร่วมทำแบบสำรวจ และสรุปข้อแยกตามข้อมูลพื้นฐานที่สอบถามไปออกเป็นตารางแบบคิดจำนวน และร้อยละ การนำเสนอผลการศึกษาจำแนกตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการสำรวจระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ข้อมูลทั่วไปเชิงปริมาณของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานหลัก ได้แก่ ปลัด รองปลัด หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง นิติกร นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักจัดการงานทั่วไป นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในกองหลักที่ทุกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 180 คน ครบทุกตำแหน่ง

ภาพรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจ มีดังนี้

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ชาย	63	35
หญิง	117	65
รวม	**180**	**100**

อายุ	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
20 – 30 ปี	53	29.4
31 – 40 ปี	58	32.2
41 – 50 ปี	54	30
51 – 60 ปี	15	8.3
รวม	**180**	**100**
ระดับการศึกษา	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	19	10.6
ปริญญาตรี	88	48.9
สูงกว่าปริญญาตรี	73	40.6
รวม	**180**	**100**
สังกัด	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
สำนักปลัด	81	45
กองคลัง	37	20.6
กองช่าง	22	12.2
กองการศึกษาฯ	17	9.4
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	6	3.3
กองสวัสดิการสังคม	9	5
หน่วยตรวจสอบภายใน	8	4.4
รวม	**180**	**100**
ระดับการศึกษา	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 1 ปี	18	10
1 – 3 ปี	34	18.9

3 – 5 ปี	27	15
5 -10 ปี	34	18.9
10 – 19 ปี	50	27.8
20 ปีขึ้นไป	17	9.4
รวม	**180**	**100**
ระดับตำแหน่ง	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ปฏิบัติงาน	14	7.8
ชำนาญงาน	25	13.9
ปฏิบัติการ	56	31.1
ชำนาญการ	36	20
ชำนาญการพิเศษ	1	0.6
อำนวยการท้องถิ่น	39	21.70
บริหารท้องถิ่น	9	5
รวม	**180**	**100**
วุฒิการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีหรือคอมพิวเตอร์	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ใช่	68	37.8
ไม่ใช่	112	62.2
รวม	**180**	**100**
การเข้ารับการฝึกอบรม	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
หน่วยงานส่งไปอบรม	74	41.1
เข้ารับการอบรมด้วยตนเอง	4	2.2
ไม่เคยเข้ารับการอบรม	102	56.7
รวม	**180**	**100**
การใช้งานคอมพิวเตอร์ในแต่ละวัน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
1 – 2 ชั่วโมง	8	4.4
3 – 4 ชั่วโมง	85	47.2
5 – 6 ชั่วโมง	63	35
7 – 8 ชั่วโมง	24	13.3
รวม	**180**	**100**

ตารางตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 65 มีอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 32.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 48.9 อยู่ในสังกัดสำนักปลัด ร้อยละ 45 มีอายุในการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ระหว่าง 10 – 19 ปี ร้อยละ 27.8 อยู่ในระดับตำแหน่ง สายวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 31.1 ไม่ได้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีหรือคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 62.2 ไม่เคยเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยี คอมพิวเตอร์ ร้อยละ 56.7 และมีการใช้งานคอมพิวเตอร์เฉลี่ย 3 – 4 ชั่วโมง ร้อยละ 47.2

1.2 ข้อมูลทั่วไปเชิงคุณภาพของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 3) หัวหน้าสำนักปลัด 4) ผู้อำนวยการกองช่าง 5) ผู้อำนวยการกองคลัง 6) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 7) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 8) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จำนวน 8 คน

ตอนที่ 2 การสำรวจระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

ผลการศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1. เพื่อศึกษาระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี โดยใช้แบบสอบถามซึ่งจัดทำขึ้นจากการนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (สำนักงาน ก.พ.) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 จะให้ความสำคัญไปที่ทักษะกลุ่มที่ 1 ความสามารถ กลุ่มที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น (Digital Literacy) ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 หน่วยความสามารถย่อย รวม 75 เกณฑ์การปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบไปด้วย

2.1 การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล

2.2 การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน

2.3 การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน

2.4 การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน

2.5 การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ

2.6 การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

2.7 การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

2.1 การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนววิเคราะห์ของ สำนักงาน ก.พ. ระดับผลการประเมินด้านทักษะด้านดิจิทัล มีระดับดังนี้

ระดับ มากที่สุด → = 5 มีทักษะ
ระดับ มาก → = 4 มีทักษะ
ระดับ ปานกลาง → = 3 ควรพัฒนา
ระดับ น้อย → = 2 ควรพัฒนา
ระดับ น้อยที่สุด → = 1 ขาดทักษะ

จากการใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลของกลุ่มตัวอย่างในด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล มีผลดังตาราง ด้านล่างนี้

ตาราง 4 การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

การใช้งานคอมพิวเตอร์ในแต่ละวัน	**ระดับความสามารถ**							
		มีทักษะ		**ควรพัฒนา**		**ขาดทักษะ**	**-**	
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	**X**	**S.D.**
ก ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล								
1.ท่านสามารถ ใช้งานคอมพิวเตอร์ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - ใช้งานฮาร์ดแวร์ - ใช้งานระบบปฏิบัติการ - จัดการข้อมูล - สำรองข้อมูล - ใช้งานอุปกรณ์เคลื่อนที่	จำนวน	16	69	93	2	-	3.55	0.671
	ร้อยละ	8.9	38.3	51.7	1.1			
	เฉลี่ย	47.2		52.8		-	-	-
2.ท่านสามารถ ใช้อินเตอร์เน็ตในการทำงาน ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - ใช้งานเว็บบราวเซอร์ - สืบค้นข้อมูล - ใช้ E-mail - ใช้งานสื่อสังคม	จำนวน	51	106	22	1	-	4.15	0.638
	ร้อยละ	28.3	58.9	12.2	0.6			

- ใช้งานธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์								
	เฉลี่ย	87.2		12.8		-	-	-
3. ท่านสามารถ ใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - ป้องกันภัยคุกคาม เช่น การติดตั้งโปรแกรม antivirus /การจัดการกับไวรัสเมื่อมีการแจ้งเตือน	จำนวน	4	41	100	31	4	3.06	0.760
	ร้อยละ	2.2	22.8	55.6	17.2	2.2		
	เฉลี่ย	25		72.8		2.2	-	-
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ข้อ	จำนวน	96		83		1	3.52	-
	ร้อยละ	53		46		1		

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล โดยเฉลี่ยร้อยละ 53 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 46 และขาดทักษะโดยเฉลี่ยร้อยละ 1 ตามลำดับ โดยการใช้งานอินเตอร์เน็ตในการทำงาน เช่น ใช้งานเว็บบราวเซอร์ การสืบค้นข้อมูล การใช้ E-mail การใช้งานสื่อสังคม และใช้งานธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุดร้อยละ 87.2 ขณะที่การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย เช่น ป้องกันภัยคุกคาม เช่น การติดตั้งโปรแกรม antivirus /การจัดการกับไวรัสเมื่อมีการแจ้งเตือนเป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยที่สุดคือร้อยละ 25 ทั้งนี้การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัยเป็นทักษะที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือร้อยละ 72.8 และการใช้งานอินเตอร์เน็ตในการทำงานควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุดที่ร้อยละ12.8

2.2 การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน

จากการใช้แบบอบถามเพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลของกลุ่มตัวอย่างในด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงานมีผลดังตาราง ด้านล่างนี้

ตาราง 5 การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน	**ระดับความสามารถ**							
		มีทักษะ		**ควรพัฒนา**		**ขาดทักษะ**	**-**	
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	**X**	**S.D.**
ข. การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน								
4.ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมประมวลผลคำ (Microsoft office Word) ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - การจัดงานเอกสาร - จัดรูปแบบข้อความ - แทรกวัตถุลงบนงานเอกสาร - พิมพ์เอกสาร - ตรวจทานงานเอกสาร	จำนวน	48	101	30	1	-	4.09	0.671
	ร้อยละ	26.7	56.1	16.7	0.6			
	เฉลี่ย	82.8		17.3		-	-	-
5.ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Microsoft office Excel) ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - การปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน - พิมพ์แผ่นงาน - ใช้สูตรฟังก์ชั่นเพื่อการคำนวณ - แทรกวัตถุลงบนแผ่นงาน	จำนวน	38	69	64	7	2	3.74	0.872
	ร้อยละ	21.1	38.3	35.6	3.9	1.1		
	เฉลี่ย	59.4		39.5		1.1	-	-
6.ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมนำเสนอ (Microsoft office PowerPoint) ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - จัดการการนำเสนองาน - ใช้งานข้อความบนสไลด์ เชื่อมโยงหน้าเว็บไซต์ - แทรกวัตถุลงบนงานนำเสนอ แทรกไฟล์เสียง	จำนวน	17	49	83	29	2	3.28	0.885
	ร้อยละ	9.4	27.2	46.1	16.1	1.1		

- กำหนดการเคลื่อนไหว - ตั้งค่างานนำเสนอ							
	เฉลี่ย	36.6		62.2		1.1		
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ข้อ	จำนวน	108		71		1	3.70	-
	ร้อยละ	59.6		39.7		0.7		

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน โดยเฉลี่ยร้อยละ 59.6 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 39.7 และขาดทักษะโดยเฉลี่ยร้อยละ 0.7 ตามลำดับ โดยการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ (Microsoft office Word) เช่น การจัดงานเอกสาร การจัดรูปแบบข้อความ การแทรกวัตถุลงบนงานเอกสาร การพิมพ์เอกสาร และตรวจทานงานเอกสาร เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุดร้อยละ 82.8 ขณะที่ใช้โปรแกรมนำเสนอ (Microsoft office PowerPoint) เช่น การจัดการการนำเสนองาน การใช้งานข้อความบนสไลด์ เชื่อมโยงหน้าเว็บไซต์ การแทรกวัตถุลงบนงานนำเสนอ แทรกไฟล์เสียง การกำหนดการเคลื่อนไหว และการตั้งค่างานนำเสนอ เป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยที่สุดคือร้อยละ 36.6 ทั้งนี้การใช้งานโปรแกรมนำเสนอ (Microsoft office PowerPoint) เป็นทักษะที่บุคลกรควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือร้อยละ 62.2 และการใช้การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ (Microsoft office Word) ควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุดที่ร้อยละ17.3

2.3 การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน

จากการใช้แบบอบถามเพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลของกลุ่มตัวอย่างในด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน มีผลดังตาราง ด้านล่างนี้

ตาราง 6 การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน		ระดับความสามารถ						
		มีทักษะ		ควรพัฒนา		ขาดทักษะ	-	
	สรุป	5	4	3	2	1	X	S.D.
ค. การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน								
7. ท่านสามารถ ทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - ใช้พื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ เช่นการเก็บข้อมูลใน Google Drive - ใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ - ใช้งานประชุมทางไกลผ่านจอภาพ	จำนวน	14	53	90	23	-	3.32	0.796
	ร้อยละ	7.8	29.4	50	12.8			
	เฉลี่ย	37.2		62.8		-	-	-
8. ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - ใช้โปรแกรมสร้างเว็บ - การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงาน - การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ - การใช้โปรแกรมจับการทำงานของหน้าจอ - ใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อสารภาพเคลื่อนไหว	จำนวน	14	29	72	59	6	3.74	0.872
	ร้อยละ	7.8	16.1	40	32.8	3.3		
	เฉลี่ย	23.9		72.8		3.3	-	-
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ข้อ	จำนวน	55		122		3	3.53	-
	ร้อยละ	30.55		67.8		1.65		

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน โดยเฉลี่ยร้อยละ 30.55 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 67.8 และขาดทักษะโดยเฉลี่ยร้อยละ 1.65 ตามลำดับ โดยการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ เช่น การใช้พื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ เช่นการเก็บข้อมูลใน Google Drive การใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ และใช้งานประชุมทางไกลผ่านจอภาพเป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุดร้อยละ 37.2 ขณะที่ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล เช่น การใช้โปรแกรมสร้างเว็บ การใช้สื่อ

ดิจิทัลเพื่อการทำงาน การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ การใช้โปรแกรมจับการทำงานของหน้าจอ การใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อสารภาพเคลื่อนไหว เป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยที่สุดคือร้อยละ 23.9 ทั้งนี้การใช้โปรแกรมสร้างเว็บ การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงาน เป็นทักษะที่บุคลกรควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือร้อยละ 72.8 และการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุดที่ร้อยละ 62.8

2.4 การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน

จากการใช้แบบอบถามเพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลของกลุ่มตัวอย่างในด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน มีผลดังตาราง ด้านล่างนี้

ตาราง 7 การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน		**ระดับความสามารถ**						
		มีทักษะ		**ควรพัฒนา**		**ขาดทักษะ**	**-**	
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	**X**	**S.D.**
ง. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน								
9.ท่านสามารถ ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ได้มากน้อยเพียงใด - อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดใน การปฏิบัติงาน และการทำงาน	จำนวน	27	98	42	10	3	3.76	0.836
	ร้อยละ	15	54.4	23.3	5.6	1.7		
	เฉลี่ย	69.4		28.9		1.7	-	-
10.ท่านสามารถ กำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - การระบุกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือดิจิทัล,กำหนดนโยบาย/แนวทางการใช้งานเครื่องมือดิจิทัล	จำนวน	11	19	66	70	14	2.68	0.977
	ร้อยละ	6.1	10.6	36.7	38.9	7.8		
	เฉลี่ย	16.7		75.6		7.8	-	-

ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ข้อ	จำนวน	78	94	8	3.22	-
	ร้อยละ	40.05	52.25	8		

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน โดยเฉลี่ยร้อยละ 40.05 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 52.28 และขาดทักษะโดยเฉลี่ยร้อยละ 8 ตามลำดับ โดยการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดใน การปฏิบัติงาน และการทำงาน เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุดร้อยละ 69.4 ขณะที่กำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง เช่น การระบุกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือดิจิทัล,กำหนดนโยบาย/แนวทางการใช้งานเครื่องมือดิจิทัล เป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยที่สุดคือร้อยละ 16.7 ทั้งนี้การใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง เป็นทักษะที่บุคลกรควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือร้อยละ 75.6 และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุดที่ร้อยละ 28.9

2.5 การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ

จากการใช้แบบอบถามเพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลของกลุ่มตัวอย่างในด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ มีผลดังตาราง ด้านล่างนี้

ตาราง 8 การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ		**ระดับความสามารถ**						
		มีทักษะ		**ควรพัฒนา**		**ขาดทักษะ**	**-**	
	สรุป	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**	**X**	**S.D.**
จ. การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ								
11.ท่านสามารถ ระบุข้อสาระสนเทศที่เปิดเผยได้และเป็นไปตามหลักการและกฎหมายที่กำหนด ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - สามารถผลิตชุดข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้แก่สาธารณะ โดยแต่ละหน่วยงานจะมีลักษณะวิธีการอ้างอิง สูตรในการคำนวณหน่วย และปัจจัยอื่นที่แตกต่าง	จำนวน	7	21	54	72	26	2.51	1.006
	ร้อยละ	3.9	11.7	30	40	14.4		

	เฉลี่ย	15.6		70		14.4	-	-
12.ท่านสามารถ จัดทำข้อสนเทศให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - ทุกคนสามารถนำข้อมูลตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลไปใช้ได้โดยอิสระ เช่นการนำไปใช้ การนำกลับมาใช้ใหม่ หรือนำไปเผยแพร่ได้โดยใครก็ตาม	จำนวน	7	25	53	71	24	2.56	1.015
	ร้อยละ	3.9	13.9	29.4	39.4	13.3		
	เฉลี่ย	17.8		68.8		13.3	-	-
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ข้อ	จำนวน	30		125		12	3.76	-
	ร้อยละ	16.7		69.4		13.85		

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ โดยเฉลี่ยร้อยละ 16.7 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 69.4 และขาดทักษะโดยเฉลี่ยร้อยละ 13.85 ตามลำดับ โดยการจัดทำข้อสนเทศให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล เช่น ทุกคนสามารถนำข้อมูลตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลไปใช้ได้โดยอิสระ เช่นการนำไปใช้ การนำกลับมาใช้ใหม่ หรือนำไปเผยแพร่ได้โดยใครก็ตาม เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุดร้อยละ 17.8 ขณะที่การระบุข้อสาระสนเทศที่เปิดเผยได้ และเป็นไปตามหลักการและกฎหมายที่กำหนด เช่น สามารถผลิตชุดข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้แก่สาธารณะ โดยแต่ละหน่วยงานจะมีลักษณะ วิธีการอ้างอิง สูตรในการคำนวณหน่วย และปัจจัยอื่นที่แตกต่าง เป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยที่สุดคือร้อยละ 15.6 ทั้งนี้การระบุข้อสาระสนเทศที่เปิดเผยได้เป็นทักษะที่บุคลกรควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือร้อยละ 70 และการจัดทำข้อสนเทศให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุดที่ร้อยละ 68.8

2.6 การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

จากการใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลของกลุ่มตัวอย่างในด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน มีผลดังตาราง ด้านล่างนี้

ตาราง 9 การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน		ระดับความสามารถ						
		มีทักษะ		ควรพัฒนา		ขาดทักษะ	-	
	สรุป	5	4	3	2	1	X	S.D.
ฉ. ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน								
13.ท่านสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - มีขอบเขตครอบคลุมความเข้าใจเรื่องกรอบแนวทางการดำเนินงาน เข้าใจความสำคัญของการจัดทำมาตรฐานข้อมูล	จำนวน	8	20	41	74	37	2.38	1.068
	ร้อยละ	4.4	11.1	22.8	41.1	20.6		
	เฉลี่ย	15.5		63.90		20.6	-	-
14.ท่านสามารถ กำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - การนำข้อมูลของหน่วยงานไปเผยแพร่ในรูปแบบมาตรฐาน	จำนวน	6	22	52	67	33	2.45	1.032
	ร้อยละ	3.3	12.2	28.9	37.2	18.3		
	เฉลี่ย	15.5		66.10		18.3	-	-
15. ท่านสามารถ ควบคุมคุณภาพสารสนเทศ ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - ตรวจสอบความถูกต้องของสารสนเทศในแต่ละระบบหรือหน่วยงาน		10	17	51	69	33	2.46	1.069
		5.6	9.4	28.3	38.3	18.3		
	เฉลี่ย	15		66.6		18.3		
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ข้อ	จำนวน	27		118		35	2.43	-
	ร้อยละ	15.3		65.5		19.06		

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน โดยเฉลี่ยร้อยละ 15.3 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 65.5 และขาดทักษะโดยเฉลี่ยร้อยละ 19.06 ตามลำดับ โดยความสามารถในการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน เช่น มีขอบเขตครอบคลุมความเข้าใจเรื่องกรอบแนวทางการ

ดำเนินงาน เข้าใจความสำคัญของการจัดทำมาตรฐานข้อมูล และการกำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน เช่น การนำข้อมูลของหน่วยงานไปเผยแพร่ในรูปแบบมาตรฐาน เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุดร้อยละ 15.5 ขณะที่การควบคุมคุณภาพสารสนเทศ เช่น ตรวจสอบความถูกต้องของสารสนเทศในแต่ละระบบหรือหน่วยงาน เป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยที่สุดคือร้อยละ 15 ทั้งนี้การควบคุมคุณภาพสารสนเทศ เป็นทักษะที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือร้อยละ 66.6 และการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุดที่ร้อยละ 63.90

2.7 การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

จากการใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลของกลุ่มตัวอย่างในด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ มีผลดังตาราง ด้านล่างนี้

ตาราง 10 การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล

การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ		ระดับความสามารถ						
		มีทักษะ		ควรพัฒนา		ขาดทักษะ	-	
	สรุป	5	4	3	2	1	X	S.D.
ช. ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ								
16.ท่านสามารถ กำหนดข้อมูลนำเข้า (Input Data) ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - จากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง - ระบุเกณฑ์เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลนำเข้าโดยการใช้โปรแกรมดิจิทัล	จำนวน	8	20	38	73	41	2.34	1.084
	ร้อยละ	4.4	11.1	21.1	40.6	22.8		
	เฉลี่ย	15.5		61.7		22.8	-	-
17.ท่านสามารถ กำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัล ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อ	จำนวน	5	21	41	69	44	2.30	1.051
	ร้อยละ	2.8	11.7	22.8	38.3	24.4		

ปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้								
	เฉลี่ย	14.5		61.1		24.4	-	-
18.ท่านสามารถ กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - การแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบตาราง - แสดงผลลัพธ์ในรูปแบบกราฟ		10 5.6	22 12.2	43 23.9	62 34.4	43 23.9	2.41	1.142
	เฉลี่ย	17.8		58.3		23.9	-	-
19.ท่านสามารถ จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - การวิเคราะห์และตีความผลจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ - เสนอแนวทางเพื่อพัฒนาการทำงานโดยอิงข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์		8 4.4	21 11.7	38 21.1	68 37.8	45 28	2.33	1.108
	เฉลี่ย	16.1		58.9		28	-	-
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 4 ข้อ	จำนวน	28		108		44	2.34	-
	ร้อยละ	15.9		60		24.7		

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ โดยเฉลี่ยร้อยละ 15.9 ควรได้รับการพัฒนาร้อยละ 60 และขาดทักษะ โดยเฉลี่ย ร้อยละ 24.7 ตามลำดับ โดยการกำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบตาราง แสดงผลลัพธ์ในรูปแบบกราฟ เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุดร้อยละ 17.8 ขณะที่กำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัล เช่น กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ เป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยที่สุดคือร้อยละ 14.5 ทั้งนี้กำหนดข้อมูลนำเข้า (lnput Data) เช่น จากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง การระบุเกณฑ์เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลนำเข้าโดยการใช้โปรแกรมดิจิทัล เป็นทักษะที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือร้อยละ 61.7 และการกำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัลควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุดที่ร้อยละ 58.3

สรุปตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ระดับทักษะดานดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี จากตารางที่ 4 ถึง ตารางที่ 10 มีผลดังตารางนี้

ตาราง 11 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ทั้ง 7 ด้าน

ระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี		ระดับความสามารถ						
		มีทักษะ		ควรพัฒนา		ขาดทักษะ	-	
	สรุป	5	4	3	2	1	X	S.D.
ก. ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล	จำนวน	96		83		1	3.93	0.489
	ร้อยละ	53		46		1		
ข. ด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน	จำนวน	108		71		1	3.70	0.648
	ร้อยละ	59.6		39.7		0.7		
ค. ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน	จำนวน	55		122		3	3.12	0.809
	ร้อยละ	30.55		67.8		1.65		
ง. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	จำนวน	78		94		8	3.21	0.791
	ร้อยละ	40.50		52.25		8		
จ. ด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ	จำนวน	30		125		12	2.53	0.966
	ร้อยละ	16.7		69.4		13.85		
ฉ. ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	จำนวน	27		118		35	2.42	1.006
	ร้อยละ	15.3		65.5		19.06		
ช. ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ	จำนวน	28		108		44	2.34	1.045
	ร้อยละ	15.9		60		24.7		
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 7 ด้าน	จำนวน	61		103		16	-	-
	ร้อยละ	33.07		57.23		9.70		

จากผลการวิเคราะห์ตารางตอนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี มีระดับทักษะด้านดิจิทัลโดยเฉลี่ยร้อยละ 33.07 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 57.23 และขาดทักษะโดยเฉลี่ยร้อยละ 9.70 ตามลำดับ โดยด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุดร้อยละ 59.6 ขณะที่ทักษะด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ เป็นทักษะที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือร้อยละ 96.4 และด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน ควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุดที่ร้อยละ 39.7

ตอนที่ 3 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี

ผลการสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือราชบุรี ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี โดยใช้แบบสอบถาม มีผลดังตารางนี้

ตาราง 12 ผลการสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือราชบุรี

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าใน การปฏิบัติงาน	4.09	0.757	สำคัญมาก
2. ด้านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่พอเพียง บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่ส่งอบรมโดยไม่คำนึงว่าบุคคลที่คัดเลือกนั้นปฏิบัติงานตรงกับหัวข้อที่อบรมหรือไม่ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรโดยดูจากอายุงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยไม่ได้รับการอบรม	3.83	0.729	สำคัญ
3. ด้านระเบียบกฎหมายไม่สอดคล้องกันการพัฒนาทักษะดิจิทัล ยกตัวอย่างเช่น การที่ยังต้องทำสำเนาบัตรประชาชนพร้อมรับรองในทุกๆ การทำธุรกรรมของ	3.87	0.770	สำคัญ

ภาครัฐ เพราะเกี่ยวพันกับกฎหมายและ กฎระเบียบในเรื่องของการตรวจสอบและยืนยันตัวตน (Authentication) ที่ส่งผลให้ไม่สามารถลดการใช้สำเนาบัตรประชาชนได้			
4. ด้านทิศทาง/นโยบายของผู้บริหารระดับสูงที่ขาดการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรส่งผลให้ไม่สามารถรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน หรือจุดที่ควร ปรับปรุงได้ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพัฒ นาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารจะไม่รู้เลยว่า แนวทางพัฒนาที่นำมาประยุกต์ใช้นั้นมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไรต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้สามารถเป็นไปตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้	3.80	0.780	สำคัญ
5. ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อม ความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.76	0.814	สำคัญ
6. ด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	4.67	0.598	สำคัญมาก

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน ในภาพรวมพบว่า โดยเฉลี่ยเห็นว่าด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี ในระดับสำคัญมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.67 ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี ในระดับสำคัญมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.09 ด้านระเบียบกฎหมายไม่สอดคล้องกันการพัฒนาทักษะดิจิทัล ยกตัวอย่างเช่น การที่ยังต้องทำสำเนาบัตรประชาชนพร้อมรับรองในทุกๆ การทำธุรกรรมของภาครัฐ เพราะเกี่ยวพันกับกฎหมายและกฎระเบียบในเรื่องของการตรวจสอบและยืนยันตัวตน (Authentication) ที่ส่งผลให้ไม่สามารถลด

การใช้สำเนาบัตรประชาชนได้ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี ในระดับสำคัญ ที่ค่าเฉลี่ย 3.87 ด้านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่พอเพียง บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่ส่งอบรมโดยไม่คำนึงว่าบุคคลที่คัดเลือกนั้นปฏิบัติงานตรงกับหัวข้อที่อบรมหรือไม่ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรโดยดูจากอายุงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยไม่ได้รับการอบรม เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี ในระดับสำคัญ ที่ค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านทิศทาง/นโยบายของผู้บริหารระดับสูงที่ขาดการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรส่งผลให้ ไม่สามารถรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน หรือจุดที่ควรปรับปรุงได้ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารจะไม่รู้เลยว่า แนวทางพัฒนาที่นำมาประยุกต์ใช้นั้นมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไรต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้สามารถเป็นไปตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี ในระดับสำคัญ ที่ค่าเฉลี่ย 3.80 ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อมความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี ในระดับสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.76

จากผลการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่า ค่า X และค่า S.D. ในปัญหาด้านที่ 5 (x=3.76 , S.D.=0.814) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำแต่ค่า S.D. สูง แปลว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไม่ตรงกัน แต่ด้านที่ 6 (x=4.67 , S.D.=0.598) มีค่าเฉลี่ยสูง แต่ค่า S.D.ต่ำ แปลว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นตรงกัน

จากการวิเคราะห์เพิ่มเติมของผู้วิจัยเพื่อดูความแตกต่าง เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มอายุกับปัญหาด้านที่ 5 พบว่า sig = 0.000 F = 7.016 กรณีนี้แปลว่าอายุต่างกันความเห็นในเรื่องของปัญหาด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้สภาพแวดล้อมความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ **แตกต่างกัน** แต่เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มอายุกับปัญหาด้านที่ 6 พบว่า sig = 0.797 F = 0.340 กรณีนี้แปลว่าอายุต่างกันความเห็นในเรื่องของปัญหาด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล **ไม่แตกต่างกัน**

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มระดับการศึกษากับปัญหาด้านที่ 5 พบว่า sig = 0.001 F = 7.122 กรณีนี้แปลว่าระดับการศึกษาต่างกันความเห็นในเรื่องของปัญหาด้านทัศนคติของ

ผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อม ความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ **แตกต่างกัน** แต่เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มระดับการศึกษากับปัญหาด้านที่ 6 พบว่า sig = 0.548 F = 0.603 กรณีนี้แปลว่าระดับการศึกษาต่างกันความเห็นในเรื่องของปัญหาด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล **ไม่แตกต่างกัน**

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มระดับตำแหน่งกับปัญหาด้านที่ 5 พบว่า sig = 0.006 กรณีนี้แปลว่าระดับตำแหน่งต่างกันความเห็นในเรื่องของปัญหาด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อม ความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ **แตกต่างกัน** แต่เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มอายุกับปัญหาด้านที่ 6 พบว่า sig = 0.517 กรณีนี้แปลว่าระดับตำแหน่งต่างกันความเห็นในเรื่องของปัญหาด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล **ไม่แตกต่างกัน**

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มระยะเวลาในการทำงานกับปัญหาด้านที่ 5 พบว่า sig = 0.000 กรณีนี้แปลว่าระยะเวลาในการทำงานต่างกันความเห็นในเรื่องของปัญหาด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อม ความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ**แตกต่างกัน** แต่เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มอายุกับปัญหาด้านที่ 6 พบว่า sig = 0.175 กรณีนี้แปลว่าระยะเวลาในการทำงานต่างกันความเห็นในเรื่องของปัญหาด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล **ไม่แตกต่างกัน**

จากผลการศึกษาเชิงปริมาณ ในประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี พบว่าประเด็นปัญหาที่เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ 3 อันดับแรก เป็นประเด็นเดียวกัน คือ ความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความล่าช้าในการ และระเบียบกฎหมายไม่สอดคล้องกันการพัฒนาทักษะดิจิทัล ยกตัวอย่างเช่น การที่ยังต้องทำสำเนาบัตรประชาชนพร้อมรับรองในทุกๆ การ

ทำธุรกรรมของภาครัฐ เพราะเกี่ยวพันกับกฎหมายและ กฎระเบียบในเรื่องของการตรวจสอบและยืนยันตัวตน (Authentication) ที่ส่งผลให้ไม่สามารถลดการใช้สำเนาบัตรประชาชนได้

เพื่อให้เห็นประเด็นลึกและชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงได้สัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้อำนวยการกองจำนวน 8 คน ได้แก่ 1) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 3) หัวหน้าสำนักปลัด 4) ผู้อำนวยการกองช่าง 5) ผู้อำนวยการกองคลัง 6) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 7) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 8) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ตามรายละเอียดในบทที่ 3 แล้วพบว่า

3.1 ด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

“…สาเหตุสำคัญของปัญหาด้านอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ล้าสมัยนั้น เป็นปัญหาที่สำคัญมากขององค์การบริหารส่วนตำบลดอนตะโก หน่วยงานเรามีบุคลากรในการปฏิบัติงานที่เพียงพอต่อปริมาณงานแต่ด้วยความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรอาจเกิดความล้าช้าและขาดประสิทธิภาพ เนื่องด้วยการอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในปัจจุบันนั้น เป็นคอมพิวเตอร์ที่ใช้มานาน บางเครื่องใช้งานมาเกิน 10 ปี ซึ่งถ้ายังใช้งานได้อยู่ก็จะไม่มีการซื้อให้ใหม่ เพราะการจะซื้อให้ใหม่ได้ต้องมีการชำรุดถึงจะซื้อใหม่ได้ด้วยตัวระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างทำให้การเปลี่ยนเครื่องใหม่ทำได้ค่อยข้างยาก การที่จะจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในแต่ละครั้งใช้เวลาค่อยข้างนานอย่างน้อยเกือบ 1 ปี เพราะต้องมีการตั้งงบประมาณในข้อบัญญัติก่อนถึงจะจัดซื้อได้และข้อบัญญัติก็จัดทำปีละครั้ง…” (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล)

ปัญหาด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เราเห็นใจผู้ปฏิบัติงานที่เขาทำงานให้กับหน่วยงานเราอย่างเต็มที่แต่ด้วยข้อจำกัดด้านอุปกรณ์การใช้งานที่ค่อนข้างเก่าอาจทำให้การทำงานติดขัดบ้าง เราก็พยายามที่จะแก้ไขโดยการให้ตั้งงบในการจัดซื้ออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไว้สำรองในทุกๆ ปีแต่บางครั้งในระหว่างปีอาจมีความจำเป็นที่ต้องโอนเงินงบประมาณไปใช้ในการซื้อวัสดุอุปกรณ์อย่างอื่น เช่น โต๊ะทำงานสำหรับบุคลากรที่บรรจุใหม่ หรือโอน (ย้าย) มาใหม่แล้วไม่มีโต๊ะนั่งทำงาน เลยทำให้ไม่มีเงินสำหรับการซื้ออุปกรณ์เครื่องใหม่ให้กับพนักงานได้ (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล)

3.2 ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลทั่วไปทั่วไป พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่จะมีช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีความสามารถที่จะเปิดรับเทคโนโลยีใหม่ๆได้ นอกจากนั้นและจากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารและผู้อำนวยการกอง เห็นว่า ในเรื่องของบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสเทศไม่เพียงพอเป็นปัญหาที่สำคัญถึงแม้ว่าบุคลากรจะอยู่ในช่วงวัยที่สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีต่างๆได้ แต่บุคลากรเหล่านั้นก็มีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของตัวเองอยู่มากแล้ว จึงไม่สามารถที่จะเรียนรู้ในเรื่องของการแก้ไขปัญหาต่างๆที่อาจเกิดขึ้นได้ดีเท่ากับนักวิชาการคอมพิวเตอร์โดยตรง และเห็นว่าตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์เป็นตำแหน่งที่สำคัญที่ต้องจัดให้เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานหลัก เพราะเทคโนโลยีทุกวันนี้มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาการมีนักวิชาการคอมพิวเตอร์โดยตรงจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล)

ในปัจจุบันเวลาที่หน่วยงานมีอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เสียหาย หรือโปรแกรมบางอย่างใช้งานไม่ได้ ต้องติดต่อเจ้าหน้าที่ของร้านคอมพิวเตอร์ด้านนอกหน่วยงานเพื่อให้นำคอมพิวเตอร์ไปซ่อมที่ข้างนอก และการซ่อมก็ใช้เวลาค่อยข้างนาน ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล)

ในส่วนของบุคลากรเกี่ยวกับเรื่องการสนใจเทคโนโลยีนั้น ไม่ใช่ว่าบุคลากรไม่สนใจที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆแต่เนื่องด้วยปริมาณงานของบุคลากรแต่ละคนนั้นมีมากแล้ว อาจจะไม่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะได้เต็มศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล)

เราอยากขอเปิดกรอบ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เพื่อมาช่วยรองรับการปฏิบัติงานในด้านนี้โดยตรง แต่ด้วยข้อจำกัดด้านงบบุคลากรที่จำกัดอยู่ที่ไม่เกินร้อยละ40 ของรายจ่ายประจำปีตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ตามแผนอัตรากำลังของเราบุคลากรที่ปฏิบัติงานค่อยข้างเยอะอยู่แล้ว ในการขอเปิดตำแหน่งข้าราชการเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นอาจทำให้งบบุคลากรเราเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดเลยไม่สามารถขอเปิดกรอบได้ (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล)

อยากให้กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กำหนดเป็นประกาศมาเลยว่า ให้ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์เป็นตำแหน่งที่มีความจำเป็น เหมือนกับตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายในที่กำหนดให้ทุกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีตำแหน่ง (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล)

3.3 ด้านระเบียบกฎหมายไม่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ยกตัวอย่างเช่น การที่ยังต้องทำสำเนาบัตรประชาชนพร้อมรับรองในทุกๆ การทำธุรกรรมของภาครัฐ เพราะเกี่ยวพันกับกฎหมายและ กฎระเบียบในเรื่องของการตรวจสอบและยืนยันตัวตน (Authentication) ที่ส่งผลให้ไม่สามารถลดการใช้สำเนาบัตรประชาชนได้

กองคลัง ปัญหาด้านกฎระเบียบเป็นการเพิ่มภาระงานให้กับบุคลากรการทำงานในระบบยังคงต้องใช้เอกสารมากเพราะมีการตรวจสอบจาก สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) อยู่ตลอดเวลาถ้ามีเอกสารบางอย่างที่ขาดขาดไปหรือไม่รัดกุมอาจทำให้ถึงขั้นโดนหาว่าทุจรริตได้ ดังนั้นการมีระบบแล้วก็ไม่ได้ทำให้ทำงานง่ายขึ้นเพราะถึงยังไงเอกสารก็ต้องเยอะเหมือนเดิมเพื่อรองรับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่างๆที่จะเข้ามา (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล)

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี โดยใช้แบบสอบถาม มีผลดังตารางนี้

ตาราง 13 ผลการสำรวจความต้องการแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	จำนวน	ร้อยละ
1.จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน	75	16
2.จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสำนัก/กองของตนเอง	132	28
3.จัดอบรมออนไลน์ของหน่วยงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	136	29
4.บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเองโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ	128	27

สรุปตารางตอนที่ 4 ผลการสำรวจความต้องการแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี แบบเรียงลำดับจากความต้องการมากที่สุดไปหาความต้องการน้อยที่สุด ดังนี้

ตาราง 14 ผลการสำรวจความต้องการแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	จำนวน	ร้อยละ
จัดอบรมออนไลน์ของหน่วยงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	136	29
จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสำนัก/กองของตนเอง	132	28
บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเองโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ	128	27
จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน	75	16

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จำนวน 180 คน พบว่าแนวทางที่บุคลากรต้องการมากที่สุดต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี คือ จัดอบรมออนไลน์ของหน่วยงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 29 จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสำนัก/กองของตนเอง ร้อยละ 28 บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเองโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณ ในการพัฒนาศักยภาพ ร้อยละ 27 จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน ร้อยละ 16

สรุปท้ายบทที่ 4 จากผลการวิเคราะห์การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอgเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65 มีอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 32.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 48.9 อยู่ในสังกัดสำนักปลัด ร้อยละ 45 มีอายุในการทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ระหว่าง 10 – 19 ปี ร้อยละ 27.8 อยู่ในตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ ร้อยละ 11.7 ไม่ได้สำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีหรือคอมพิวเตอร์ ร้อยละ 62.2 และไม่เคยเข้ารับการอบรม ร้อยละ 56.7 โดยผลการวิเคราะห์**ระดับทักษะด้านดิจิทัล**ของบุคลากรพบว่าบุคลากรมีระดับทักษะ โดยเฉลี่ยร้อยละ 33.07 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 57.23 และขาดทักษะโดยเฉลี่ยร้อยละ 9.70 ตามลำดับ **ซึ่งปัญหาและอุปสรรค**ที่พบโดยเฉลี่ยเห็นว่าด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี ในระดับสำคัญมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.67 ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน เป็นปัญหาและอุปสรรค ในระดับสำคัญ ที่ค่าเฉลี่ย 4.09 ด้านระเบียบกฎหมายไม่สอดคล้องกันการพัฒนาทักษะดิจิทัล ยกตัวอย่างเช่น การที่ยังต้องทำสำเนาบัตรประชาชนพร้อมรับรองในทุกๆ การทำธุรกรรมของภาครัฐ เพราะเกี่ยวพันกับกฎหมายและ กฎระเบียบในเรื่องของการตรวจสอบและยืนยันตัวตน (Authentication) ที่ส่งผลให้ไม่สามารถลดการใช้สำเนาบัตรประชาชนได้ เป็นปัญหาและอุปสรรค ในระดับสำคัญ ที่ค่าเฉลี่ย 3.87 ด้านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่พอเพียง บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่ส่งอบรมโดยไม่คำนึงว่าบุคคลที่คัดเลือกนั้นปฏิบัติงานตรงกับหัวข้อที่อบรมหรือไม่ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรโดยดูจากอายุงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยไม่ได้รับการอบรม เป็นปัญหาและอุปสรรค ในระดับสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.83 ด้านทิศทาง/นโยบายของผู้บริหารระดับสูงที่ขาดการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรส่งผลให้ไม่สามารถรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน หรือจุดที่ควร ปรับปรุงได้ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารจะไม่รู้เลยว่า แนวทางพัฒนาที่นำมาประยุกต์ใช้นั้นมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไรต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้สามารถเป็นไปตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ เป็นปัญหาและอุปสรรค ในระดับสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.80 ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้สภาพแวดล้อมความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เป็นปัญหาและอุปสรรค ในระดับสำคัญที่ค่าเฉลี่ย 3.76 **และแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล**ที่บุคลากรต้องการมากที่สุดต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรองค์การ

บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี คือ จัดอบรมออนไลน์ของหน่วยงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ร้อยละ 29 จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสำนัก/กองของตนเอง ร้อยละ 28 บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเองโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ ร้อยละ 27 และจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน ร้อยละ 16

บทที่ 5

สรุป อภิปราย ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี ในบทนี้จะนำผลการศึกษาวิจัยทั้งหมดมารวมกันเพื่อตอบคำถามการวิจัย ประกอบด้วย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

1.1 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี

เป็นการศึกษาทักษะการใช้งาน การมีความรู้ความเข้าใจ ในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และ สื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน

ในภาพรวบพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี มีระดับทักษะด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน ร้อยละ 59.6 ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ร้อยละ 53 ด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการ

ทำงาน ร้อยละ 40 ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ร้อยละ 30.55 ด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ ร้อยละ 16.7 ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ร้อยละ 16 และด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ร้อยละ 15.3 ตามลำดับ

ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร	มีทักษะ	ควรพัฒนา	ขาดทักษะ
ก. ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล	53	46	1
ข. ด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน	59.6	39.7	0.7
ค. ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน	30.55	67.8	1.65
ง. ด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	40	52	8
จ. ด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ	16.7	69.4	13.85
ฉ. ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	15.3	65.5	19.06
ช. ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ	16	60	24

ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ได้แก่ การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ/การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ/การใช้โปรแกรมนำเสนอ **พบว่า** บุคลากรมีทักษะด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล โดยเฉลี่ย ร้อยละ 53 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 46 และขาดทักษะโดยเฉลี่ย ร้อยละ 1 ตามลำดับ

ด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน ได้แก่ การใช้งานคอมพิวเตอร์/การใช้งานอินเตอร์เน็ต/การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย **พบว่า** บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัลในการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน โดยเฉลี่ยร้อยละ 59.6 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 39.7 และขาดทักษะโดยเฉลี่ย ร้อยละ 0.7 ตามลำดับ

ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์/การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล **พบว่า** บุคลากรมีทักษะด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน โดยเฉลี่ย ร้อยละ 30.55 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 67.8 และขาดทักษะโดยเฉลี่ย ร้อยละ 1.65 ตามลำดับ

ด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ได้แก่ การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน/การกำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง **พบว่า** บุคลากรมีทักษะด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานโดยเฉลี่ย ร้อยละ 40 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 52 และขาดทักษะโดยเฉลี่ย ร้อยละ 8 ตามลำดับ

ด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ ได้แก่ ระบุข้อสาระสนเทศที่เปิดเผยได้และเป็นไปตามหลักการและกฎหมายที่กำหนด/จัดทำข้อสนเทศให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล **พบว่า** บุคลากรมีทักษะด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ โดยเฉลี่ย ร้อยละ 16.7 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 69.4 และขาดทักษะโดยเฉลี่ย ร้อยละ 13.85 ตามลำดับ

ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ได้แก่ วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน/กำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน/ควบคุมคุณภาพสารสนเทศ **พบว่า** บุคลากรมีทักษะด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน โดยเฉลี่ยร้อยละ 15.3 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 65.5 และขาดทักษะโดยเฉลี่ยร้อยละ 19.06 ตามลำดับ

ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ได้แก่ กำหนดข้อมูลนำเข้า (lnput Data)/กำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางการ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัล/กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล/สามารถ จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ **พบว่า** บุคลากรมีทักษะด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำโดยเฉลี่ย ร้อยละ 16 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 60 และขาดทักษะโดยเฉลี่ย ร้อยละ 24 ตามลำดับ

1.2 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี

จากการศึกษาประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี **พบว่า** ปัจจัยที่สำคัญ 3 ลำดับแรก คือ 1. ความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล 2. บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน 3. ระเบียบกฎหมายไม่

สอดคล้องกันการพัฒนาทักษะดิจิทัล ยกตัวอย่างเช่น การที่ยังต้องทำสำเนาบัตรประชาชนพร้อมรับรองในทุกๆ การทำธุรกรรมของภาครัฐ เพราะเกี่ยวพันกับกฎหมายและ กฎระเบียบในเรื่องของ

การตรวจสอบและยืนยันตัวตน (Authentication) ที่ส่งผลให้ไม่สามารถลดการใช้สำเนาบัตรประชาชน

1.3 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี

จากการศึกษาประเด็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี **พบว่า** ความต้องการแนวทางในการัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่บุคลากรต้องการมากที่สุดต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล คือ การจัดอบรมออนไลน์ของหน่วยงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสำนัก/กองของตนเอง การที่บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเองโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณ และการจัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน

5.2 อภิปรายผล

2.1 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี
กรอบการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี เป็นการศึกษาระดับทักษะการใช้งาน การมีความรู้ความเข้าใจ ในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และ สื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน โดยครอบคลุม 7 หน่วยความสามารถ **มีความสอดคล้อง**กับเกณฑ์การประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) ประกอบไปด้วย 1. ด้านเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล 2. ด้านใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน 3. ด้านใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน 4.ด้านประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน 5. ด้านผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ 6. ด้านใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน 7. ด้านใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

ผลการศึกษาระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการประเมินตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประเมินตนเองว่ามีทักษะด้านการใช้งานเครื่องมือ

ด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน ได้แก่ การใช้งานคอมพิวเตอร์/การใช้งานอินเตอร์เน็ต/การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งเป็นผลการศึกษาที่ไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ **นันท์นิธิ พงศ์โพธิธรรม (2564)** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์/โทรศัพท์สมาร์ทโฟน/แท็บแล็ต ร้อยละ 82.12 และการศึกษาของ**เศกสรรค์ คงคชวัน (2556)** พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนศรีสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้และใช้งานคอมพิวเตอร์ในด้านอินเตอร์เน็ตมากที่สุด และการศึกษาของ **สุภาวดี เชื้อวงษ์ (2557)** พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี ส่วนใหญ่ได้ใช้ระบบสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ (เล่นอินเตอร์เน็ตได้) ในชีวิตประจำวันและใช้ในการทำงาน

2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี

การสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี โดยใช้แบบสอบถามประเมินตนเอง ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานด้านระเบียบกฎหมายไม่สอดคล้องกันการพัฒนาทักษะดิจิทัล ยกตัวอย่างเช่น การที่ยังต้องทำสำเนาบัตรประชาชนพร้อมรับรองในทุกๆ การทำธุรกรรมของภาครัฐ เพราะเกี่ยวพันกับกฎหมายและกฎระเบียบในเรื่องของการตรวจสอบและยืนยันตัวตน (Authentication) ที่ส่งผลให้ไม่สามารถลดการใช้สำเนาบัตรประชาชนได้ ด้านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่พอเพียงบางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่ส่งอบรมโดยไม่คำนึงว่าบุคคลที่คัดเลือกนั้นปฏิบัติงานตรงกับหัวข้อที่อบรมหรือไม่ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรโดยดูจากอายุงานส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยไม่ได้รับการอบรม ด้านทิศทาง/นโยบายของผู้บริหารระดับสูงที่ขาดการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรส่งผลให้ ไม่สามารถรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน หรือจุดที่ควร ปรับปรุงได้ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารจะไม่รู้เลยว่า แนวทางพัฒนาที่นำมาประยุกต์ใช้นั้นมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไรต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้สามารถเป็นไปตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อม ความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษา**ของนันท์นิธิ พงศ์โพธิธรรม (2564)** ที่ระบุว่า ปัจจัยความสำเร็จปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนา

ทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ดที่สำคัญ 3 ลำดับแรก คือ 1. เสถียรภาพของเครือข่ายไร้สาย 2. ความทันสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ 3. ศักยภาพของบุคลากร ตามลำดับ และผลการศึกษา**ของศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2558)** พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นเรื่องการให้ความรู้และการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ไม่เพียงพอ และบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ประกอบกับการศึกษาของ**เศกสรรค์ คงคชวัน (2556)** พบว่า ปัญหาและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานอาจเกิดจากระบบที่เป็นปัญหาทำให้ไม่สามารถใช้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งอาจเกิดขึ้นจากส่วนกลางซึ่งเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบระบบ ไม่ได้ออกแบบมาเพื่อให้รองรับการเข้าใช้งานพร้อมๆ กันทำให้เกิดปัญหาการใช้งานระบบไม่ได้ในช่วงเวลาที่มีผู้เข้าใช้งานจำนวนมาก อีกทั้งยังเกิดปัญหาด้านบุคลากรในองค์กรที่ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเนื่องจากการโอนย้าย หรือบรรจุใหม่ ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้ที่โอนย้ายหรือผู้บรรจุใหม่เข้ามารับช่วงต่อโดยไม่ได้มีทักษะในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นๆ อีกทั้งการใช้วัสดุครุภัณฑ์ที่ล้าสมัยทำให้เกิดปัญหาติดขัดในการใช้งานจริงการส่งเสริมด้านบุคลากรยังไม่เต็มที่เท่าที่ควร การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมมีค่าใช้จ่ายในการบุคลากรต่อรายค่อนข้างสูง และเมื่อเข้ารับการอบรมแล้ว ไม่มีการติดตามตรวจสอบความรู้ความสามารถภายหลังการเข้ารับการอบรมในด้านการบริหารจัดการ การมอบหมายงาน ติดตามและตรวจสอบไม่มีการมอบหมายงานรับผิดชอบที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร ขาดการติดตามและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2.3 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี

ตามแนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล 4 แนวทาง คือ 1. กำหนดให้การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลและการสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทัน และสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างรอบรู้ ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการพัฒนา 2. ให้มีการบริหารจัดการพัฒนากำลังคนแบบบูรณาการ โดยการนำของผู้บริหาร ผอ.กอง ผู้ปฏิบัติงานและนักไอที มาเรียนรู้เติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน 3. กำหนดให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาตนเองและนำวิธีการพัฒนาแบบ 70 :20:10 มาใช้ (70 พัฒนาตนเองจากการเรียนรู้และปฏิบัติงาน : 20 เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน : 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม) 4. ให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้และในการฝึกอบรมให้ลดบรรยายและเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน 60:40

5.3 ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

2. ได้ทราบถึง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

3. ได้ทราบความต้องการแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะทางวิชาการ : การจัดสรรงบประมาณและรูปแบบการฝึกอบรม ควรพิจารณาตามความต้องการสมรรถนะที่จำเป็นและทักษะเฉพาะของแต่ละงาน/สำนัก เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามแนวทางที่ได้เสนอไว้ ควรพิจารณาหาแนวทางส่งเสริมกระตุ้น และการสร้างการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมอบรมโดยการสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรหรือการได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาและนำแนวทางการส่งเสริมและสร้างการมีส่วนร่วมในการเข้าอบรมหรือได้รับการสนับสนุนส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาตนเองและนำวิธีการพัฒนาแบบ 70 :20:10 มาใช้ (70 พัฒนาตนเองจากการเรียนรู้และปฏิบัติงาน : 20 เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน : 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม) และให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้และในการฝึกอบรมให้ลดบรรยายและเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน 60:40

5.4.2 ข้อเสนอแนะทางปฏิบัติ : การสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ตระหนักในการใช้เทคโนโลยี ควรผลักดันให้เกิดขึ้น เพื่อให้ทุกสำนัก/กอง ขับเคลื่อนการทำงานไปในแนวทางเดียวกัน กลุ่มผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล หน่วยงานควรมีนโยบายและแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่ชัดเจน ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลร่วมกันในหน่วยงานและหน่วยงานควรพิจารณากรอบอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีให้มีเพิ่มมากขึ้นและควรมีการสำรวจและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามทักษะของบุคลากรที่จำเป็นของแต่ละประเภทตำแหน่ง

บรรณานุกรม

- แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.). ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เข้าถึงได้จาก https://www.ocsc.go.th/digital_skills2

- คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/guide_civilservice_update.pdf

- เศกสรรค์ คงคชวัน (2556) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การบริหารส่วนตำบลควนศรี อำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,ปีที่6 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน– ธันวาคม 2556) วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่นมหาวิทยาลัยขอนแก่น

- สมิทธ์ อ่อนนวล (2556) **ศักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี** **:** การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- สุภาวดี เชื้อวงษ์. (2557) **ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี** : งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา พฤศจิกายน 2557

- ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2558) **ประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** (Veridian E-Journal ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2558) มหาวิทยาลัยศิลปากร

- นันท์นิธ พงษ์โพธิธรรม (2564) **แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด สู่การเป็นนวัตกรรมผู้ประกอบการสาธารณะในยุคไทยแลนด์ 4.0** : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ภาคผนวก

แบบสอบถามการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี

<u>คำอธิบาย</u> แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบ ให้ครบทั้ง 4 ตอน เพื่อให้แบบสอบถามเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ต่อไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความ

เพศ

❑ ชาย ❑ หญิง

อายุ

❑ 20 - 30 ปี ❑ 31 – 40 ปี ❑ 41 – 50 ปี
❑ 51 - 60 ปี

ระดับการศึกษา

❑ ต่ำกว่าปริญญาตรี ❑ ปริญญาตรี ❑ สูงกว่าปริญญาตรี

สังกัด

❑ สำนักปลัด ❑ กองคลัง ❑ กองช่าง
❑ กองการศึกษา ฯ ❑ กองสาธารณสุข ฯ ❑ กองสวัสดิการฯ
❑ หน่วยตรวจสอบภายใน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

❑ ต่ำกว่า 1 ปี ❑ 1 – 3 ปี ❑ 3 – 5 ปี
❑ 5 – 10 ปี ❑ 10 – 19 ปี ❑ 20 ปีขึ้นไป

ระดับตำแหน่ง

❑ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ ❑ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส

ท่านสำเร็จการศึกษาในสาขาที่เกี่ยวข้องเทคโนโลยี การใช้คอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล หรือไม่

❑ ใช่ ❑ ไม่ใช่

ประวัติการเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

❑ หน่วยงานส่งไปอบรม ❑ เข้ารับการอบรมด้วยตัวเอง ❑ ไม่เคยเข้ารับการอบรม

การใช้งานคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีในแต่ละวัน

❑ 1 – 2 ชั่วโมง ❑ 3 – 4 ชั่วโมง ❑ 5 – 6 ชั่วโมง ❑ 7 – 8 ชั่วโมง

ตอนที่ 2 ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความสามารถของท่าน

ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร	ระดับความสามารถ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ก. ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล					
1.ท่านสามารถ ใช้งานคอมพิวเตอร์ ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - ใช้งานฮาร์ดแวร์ - ใช้งานระบบปฏิบัติการ - จัดการข้อมูล - สำรองข้อมูล - ใช้งานอุปกรณ์เคลื่อนที่					
2.ท่านสามารถ ใช้อินเตอร์เน็ตในการทำงาน ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - ใช้งานเว็บบราวเซอร์ - สืบค้นข้อมูล - ใช้ E-mail - ใช้งานสื่อสังคม - ใช้งานธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์					
3. ท่านสามารถ ใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - ป้องกันภัยคุกคาม เช่น การติดตั้งโปรแกรม antivirus /การจัดการกับไวรัสเมื่อมีการแจ้งเตือน					
ข. ด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน					
4.ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมประมวลผลคำ (Microsoft office Word) ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - การจัดงานเอกสาร - จัดรูปแบบข้อความ - แทรกวัตถุลงบนงานเอกสาร - พิมพ์เอกสาร - ตรวจทานงานเอกสาร					
5.ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Microsoft office Excel) ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - การปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน - พิมพ์แผ่นงาน - ใช้สูตรฟังก์ชั่นเพื่อการคำนวณ					

- แทรกวัตถุลงบนแผ่นงาน					
ทักษะด้านดิจิทัล	**ระดับความสามารถ**				
	น้อยที่สุด (1)	**น้อย (2)**	**ปานกลาง (3)**	**มาก (4)**	**มากที่สุด (5)**
6.ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมนำเสนอ (Microsoft office PowerPoint) ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - จัดการการนำเสนองาน - ใช้งานข้อความบนสไลด์ เชื่อมโยงหน้าเว็บไซต์ - แทรกวัตถุลงบนงานนำเสนอ แทรกไฟล์เสียง - กำหนดการเคลื่อนไหว - ตั้งค่างานนำเสนอ					
ค. ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน					
7. ท่านสามารถ ทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - ใช้พื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ เช่นการเก็บข้อมูลใน Google Drive - ใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ - ใช้งานประชุมทางไกลผ่านจอภาพ					
8. ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ได้มากน้อยเพียงใด เช่น - ใช้โปรแกรมสร้างเว็บ - การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงาน - การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ - การใช้โปรแกรมจับการทำงานของหน้าจอ - ใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อสารภาพเคลื่อนไหว					
ง. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน					
9.ท่านสามารถ ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ได้มากน้อยเพียงใด - อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดใน การปฏิบัติงาน และการทำงาน					
10.ท่านสามารถ กำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง ได้มากน้อยเพียงใด - การระบุกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือดิจิทัล,กำหนด					

นโยบาย/แนวทางการใช้งานเครื่องมือดิจิทัล					
ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร	**ระดับความสามารถ**				
	น้อยที่สุด (1)	**น้อย (2)**	**ปานกลาง (3)**	**มาก (4)**	**มากที่สุด (5)**
จ. การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ					
11.ท่านสามารถ ระบุข้อสาระสนเทศที่เปิดเผยได้ และเป็นไปตามหลักการและกฎหมายที่กำหนด ได้มากน้อยเพียงใด - สามารถผลิตชุดข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้แก่สาธารณะ โดยแต่ละหน่วยงานจะมีลักษณะ วิธีการอ้างอิง สูตรในการคำนวณหน่วย และปัจจัยอื่นที่แตกต่างกันไป					
12.ท่านสามารถ จัดทำข้อสนเทศให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล ได้มากน้อยเพียงใด - ทุกคนสามารถนำข้อมูลตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลไปใช้ได้โดยอิสระ เช่นการนำไปใช้ การนำกลับมาใช้ใหม่ หรือนำไปเผยแพร่ได้โดยใครก็ตาม					
ฉ. ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน					
13.ท่านสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ได้มากน้อยเพียงใด - มีขอบเขตครอบคลุมความเข้าใจเรื่องกรอบแนวทางการดำเนินงาน เข้าใจความสำคัญของการจัดทำมาตรฐานข้อมูล					
14.ท่านสามารถ กำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน ได้มากน้อยเพียงใด - การนำข้อมูลของหน่วยงานไปเผยแพร่ในรูปแบบมาตรฐาน					
15. ท่านสามารถ ควบคุมคุณภาพสารสนเทศ ได้มากน้อยเพียงใด - ตรวจสอบความถูกต้องของสารสนเทศในแต่ละระบบหรือหน่วยงาน					
ช. ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ					
16.ท่านสามารถ กำหนดข้อมูลนำเข้า (Input Data) ได้มากน้อยเพียงใด - จากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง - ระบุเกณฑ์เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลนำเข้า โดยการใช้โปรแกรมดิจิทัล					

ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร	ระดับความสามารถ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
17.ท่านสามารถ กำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัล ได้มากน้อยเพียงใด - กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้					
18.ท่านสามารถ กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล ได้มากน้อยเพียงใด - การแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบตาราง - แสดงผลลัพธ์ในรูปแบบกราฟ					
19.ท่านสามารถ จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ ได้มากน้อยเพียงใด - การวิเคราะห์และตีความผลจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ - เสนอแนวทางเพื่อพัฒนาการทำงานโดยอิงข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์					

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

ประเด็นปัญหา	ความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยมาก (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยมากที่สุด (5)
1.ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าใน การปฏิบัติงาน					
2.ด้านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่พอเพียง บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่ส่งอบรมโดยไม่คำนึงว่าบุคคลที่คัดเลือกนั้นปฏิบัติงานตรงกับหัวข้อที่อบรมหรือไม่ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากร โดยดูจากอายุงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยไม่ได้รับการอบรม					
3.ด้านระเบียบกฎหมายไม่สอดคล้องกันการพัฒนาทักษะดิจิทัล ยกตัวอย่างเช่น การที่ยังต้องทำสำเนาบัตรประชาชนพร้อมรับรองในทุกๆ การทำธุรกรรมของภาครัฐ เพราะเกี่ยวพันกับกฎหมายและกฎระเบียบในเรื่องของการตรวจสอบและยืนยันตัวตน (Authentication) ที่ส่งผลให้ไม่สามารถลดการใช้สำเนาบัตรประชาชนได้					
4.ด้านทิศทาง/นโยบายของผู้บริหารระดับสูงที่ขาดการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรส่งผลให้ ไม่สามารถรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน หรือจุดที่ควร ปรับปรุงได้ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพัฒ นาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารจะไม่รู้เลยว่า แนวทางพัฒนาที่นำมาประยุกต์ใช้นั้นมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไรต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้สามารถเป็นไปตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้					
5.ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อม ความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
6.ด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล					

<u>คำชี้แจง</u> โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

<u>คำชี้แจง</u> แนวทางใดบ้างที่เหมาะสมต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของท่าน <u>(ท่านสามารถเลือกได้ 1 – 3 แนวทาง)</u>

โดยให้ใส่ตัวเลข 1 – 3 ตามลำดับความต้องการของท่าน

❑ .....จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน

❑ .....จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสำนัก/กองของตนเอง

❑ .....จัดอบรมออนไลน์ของหน่วยงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

❑ ..... บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเองโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวพรรณทิวา เพ็ชรปานกัน
วัน เดือน ปีเกิด	3 มกราคม 2538
สถานที่เกิด	จังหวัดกาญจนบุรี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร ปริญญาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, 2563
ที่อยู่ปัจจุบัน	62 ม.16 ต.สระลงเรือ อ.ห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี
สถานที่ทำงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแสลบ อำเภอห้วยกระเจา จังหวัดกาญจนบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ