



**แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**
**Guidelines for developing digital competency of Local Administrative
Organization personnel in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province**

นุชนาถ วิริยะ^{1*}, ปิยะจันต์ ปัทมดิลก², ยุพิน สมคำพิ³
Nuchanat Wiriya^{1*}, Piyachint Patamadilok², Yuphin Somkhumpee³

^{1,2,3}หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
^{1,2,3}Master of Business Administration Program, Faculty of Management Science,
Sakon Nakhon Rajabhat University

Corresponding author's e-mail: nuchanatwiriya@gmail.com^{1}, paddamadilok@gmail.com², yuphin.s@snru.ac.th³

Received: June 13, 2025

Revised: July 01, 2025

Accepted: July 11, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2. เปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล และความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์กร และ 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างมี 300 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และอายุงานต่างกันมีสมรรถนะดิจิทัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และการอบรม ส่วนปัจจัยด้านองค์กร เช่น โครงสร้างหน่วยงาน ยุทธศาสตร์องค์กร และระบบงาน มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับแนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมมี 8 แนวทาง

คำสำคัญ: สมรรถนะดิจิทัล, บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, การพัฒนาทักษะดิจิทัล

Abstract

This research aimed to study 1. the level of digital competence of Local Administrative Organization personnel in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province, 2. compare the digital competencies of Local Administrative Organization personnel in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province, based on personal factors and to explore their relationship with organizational factors, and 3. guidelines for developing digital competence of Local Administrative Organization personnel in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province. The sample consisted of 300 people and 10 key informants. Data were collected by questionnaires and seminars based on experts. The researchers analyzed the data using statistics, including frequency, percentage, mean and standard deviation, Pearson's correlation coefficient, and content analysis to examine the guidelines for competence development. The results of the research found that the digital competence of personnel was at a high level. Personnel with different personal factors, such as age and work experience, had different digital competences with statistical significance at the 0.05 level, except for gender, education level, position, and training. As for organizational factors, such as organizational structure, organizational strategy and work system have a statistically significant relationship with digital competence at the 0.05 level. There are 8 appropriate development approaches.

Keywords: digital competence, Local Administrative Organization personnel, digital skills development

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การปกครองท้องถิ่น ถือเป็นกลไกสำคัญในระบบราชการสมัยใหม่ ที่เน้นการกระจายอำนาจ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรและพัฒนาท้องถิ่นให้ตอบสนองต่อความต้องการอย่างแท้จริง การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงต้องอาศัยทั้งกฎหมายที่รองรับและกลไกการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในบริบทของการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ซึ่งประเทศไทยได้กำหนดนโยบายการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมาตั้งแต่รัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2511 และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในรัฐธรรมนูญฉบับถัดมา โดยมุ่งเน้นให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการตนเองได้ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด สะท้อนถึงการพัฒนาแนวคิดประชาธิปไตยจากฐานราก

ในยุคดิจิทัล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับตัวด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน ซึ่งไม่ใช่เพียงการใช้เครื่องมือใหม่ แต่เป็นการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร และวิธีการทำงานอย่างเป็นระบบ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจึงได้จัดทำ “แผนปฏิบัติการดิจิทัล 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)” เพื่อมุ่งพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) สู่การเป็น “องค์กรดิจิทัล” ที่มีการใช้ข้อมูลอย่างโปร่งใส บริหารจัดการบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ และลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2566) บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านดังกล่าว ความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรจึงเป็นองค์ประกอบหลัก

ที่ต้องให้ความสำคัญ การมีสมรรถนะดิจิทัลที่เพียงพอช่วยให้บุคลากรสามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อบทบาทหน้าที่ และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

จังหวัดสกลนคร มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวม 143 แห่ง โดยในเขตอำเภอเมืองสกลนครมีจำนวน 18 แห่ง ซึ่งมีบุคลากรทั้งหมด 1,311 คน ทุกองค์กรได้ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นด้วยการเน้นการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (good governance) และการมีส่วนร่วมของประชาชน อย่างไรก็ตาม การดำเนินการดังกล่าวจะสัมฤทธิ์ผลได้ จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีสมรรถนะดิจิทัลที่เพียงพอ (องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร, 2566)

ทั้งนี้หากพิจารณาถึงสถานการณ์ด้านการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอดีต พบว่า ยังมีข้อจำกัดอยู่มาก งานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) เมื่อปี พ.ศ. 2558 ระบุว่า บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ร้อยละ 61.2 ยังขาดทักษะในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะระบบฐานข้อมูลภายใน หน่วยงานส่วนใหญ่ยังคงใช้ระบบงานเอกสารแบบดั้งเดิมและการบริหารงานผ่านเอกสารกระดาษ ส่งผลให้การบริหารจัดการล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ และมีความเสี่ยงด้านความโปร่งใสต่อมา จากรายงานการประเมินความพร้อมด้านดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (digital readiness assessment) ที่จัดทำโดยกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ในปี พ.ศ. 2566 พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศมีการใช้งานระบบสารสนเทศเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 35 ในปี พ.ศ. 2560 เป็นร้อยละ 76.8 ในปี พ.ศ. 2565 โดยเฉพาะในระบบบริหารงานท้องถิ่น (e-local) ระบบข้อมูลกลางของท้องถิ่น (local information system) และระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัลของภาครัฐในระดับท้องถิ่นอย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตาม ปัญหาสำคัญยังคงปรากฏในรูปของความเหลื่อมล้ำด้านทักษะดิจิทัลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่กับขนาดเล็ก รวมถึงความไม่ต่อเนื่องของการอบรมพัฒนาเนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณและบุคลากร ทำให้บุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีได้อย่างมั่นใจและเต็มศักยภาพ

จากข้อมูลข้างต้น สะท้อนให้เห็นว่า แม้การใช้งานเทคโนโลยีในภาครัฐท้องถิ่นจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงจำเป็นต้องเร่งส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในระดับอำเภอเมืองสกลนคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางการบริหารและให้บริการประชาชนในระดับจังหวัด การพัฒนาดังกล่าวจะช่วยยกระดับคุณภาพการบริหารงานภาครัฐและการให้บริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านองค์กร
3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

การทบทวนวรรณกรรม

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเด็นหลัก มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล

Kotler & Keller (2016) ได้กล่าวว่า ลักษณะทางประชากร (demographic characteristics) ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และอาชีพ เป็นต้น จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่ามีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะทางประชากรกับอุปสงค์การตัดสินใจซื้อประกันภัยแบบออนไลน์อยู่หลายชิ้น โดยจะนำเสนอเฉพาะงานวิจัยที่สำคัญและได้รับการอ้างอิง เช่นเดียวกับงานวิจัยของณัฐชา เกตุกัน (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการซื้อประกันรถยนต์ ระหว่างผ่านช่องทางตัวแทนหรือนายหน้า (ออฟไลน์) และช่องทางออนไลน์ในยุคดิจิทัล พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อการซื้อประกันรถยนต์ ระหว่างผ่านช่องทางตัวแทนหรือนายหน้าและช่องทางออนไลน์ในยุคดิจิทัล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น ความจำเป็นในการศึกษาลักษณะทางประชากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการวิจัยด้านการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เนื่องจากปัจจัยประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ล้วนส่งผลต่อทัศนคติ ความสามารถในการเรียนรู้ และการปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับที่แตกต่างกัน การทำความเข้าใจลักษณะประชากรจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม การจัดสรรทรัพยากร และการกำหนดแนวทางสนับสนุนที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละกลุ่มบุคลากร ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลมีประสิทธิภาพและเกิดผลอย่างยั่งยืนในระดับท้องถิ่น

แนวคิดและทฤษฎีลักษณะปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยหลักในการสร้างองค์กรที่เป็นเลิศ ประกอบด้วยหลายปัจจัยตามความเห็นของนักวิชาการที่หลากหลาย ผู้ศึกษาเห็นว่า องค์ประกอบของ McKinsey 7 ปัจจัยเป็นแนวทางที่ผู้ศึกษาส่วนใหญ่นิยม และมีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมตามสภาพขององค์กร และสามารถนำมาวิเคราะห์การพัฒนาองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

การวิเคราะห์ปัจจัย 7S ตามหลักการของแมคคินซี (McKinsey's 7S Framework) คิดค้นโดย Tom Peter & Julien Phillips ผู้เป็นทนายของบริษัทแมคคินซี ซึ่งเป็นแนวทางวิเคราะห์ปัจจัยภายในหน่วยงาน เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์การบริหารองค์กรที่จะช่วยให้การบริหารองค์กรมีศักยภาพการทำงานสูงมากยิ่งขึ้น McKinsey ได้กล่าวถึงความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ หรือการบริหารงานที่สัมฤทธิ์ผลขึ้นอยู่กับตัวแปร มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน 7 ตัว ได้แก่ 1) กลยุทธ์ (strategy) 2) โครงสร้าง (structure) 3) ระบบการปฏิบัติงาน (system) 4) รูปแบบการบริหาร (style) 5) บุคลากร (staff) 6) ทักษะความสามารถ (skill) 7) ค่านิยมร่วม (shared values) (Peters & Waterman, 1982)

โดยที่ตัวแปร 2 ตัวแรก คือ กลยุทธ์กับโครงสร้าง เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องได้ หรือมองเห็นได้ชัดเจน จึงทำให้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาผู้บริหารให้ความสนใจเป็นพิเศษ สำหรับตัวแปรใหม่ที่ค้นพบเท่าที่ผ่านมา ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจ เพราะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ หรือมองเห็นภาพไม่ชัดเจน ได้แก่ คน หรือพนักงาน สไตล์การบริหารระบบ และวิธีการคุณค่าร่วม และมีมือหรือทักษะ ต่อมาบริษัท McKinsey ได้ปรับปรุงคำจำกัดความของตัวแปรทั้ง 7 ตัว ให้มีความถูกต้องชัดเจนยิ่งขึ้น และเรียกตัวแปรเหล่านี้ว่าเป็นโครงสร้างพื้นฐาน 7S (7S framework of McKinsey)

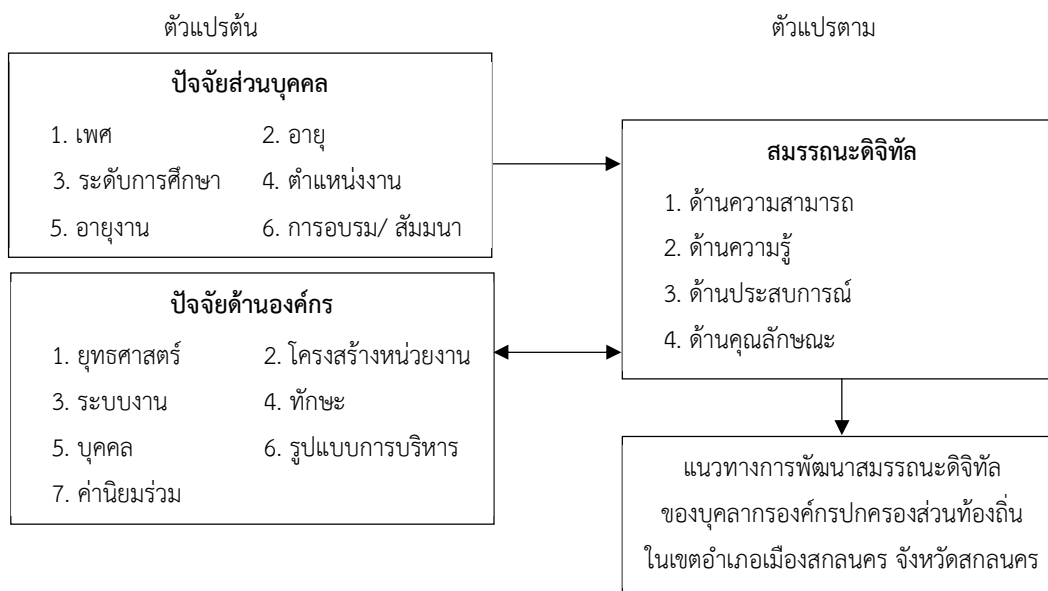
แนวคิดและทฤษฎีลักษณะด้านสมรรถนะดิจิทัล

สมรรถนะดิจิทัล (digital competency) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในชีวิตประจำวัน การทำงาน และการมีส่วนร่วมในสังคมดิจิทัล โดยครอบคลุมถึงทักษะด้านการเข้าถึง การวิเคราะห์ การสื่อสาร การสร้างสรรค์เนื้อหา ตลอดจนการปฏิบัติตนอย่างปลอดภัยและมีจริยธรรมบนสื่อดิจิทัล สมรรถนะดิจิทัลจึงมิใช่เพียงการใช้เทคโนโลยี แต่ยังหมายถึงความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของนวัตกรรม การแก้ไขปัญหาเชิงระบบ และการทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ

กรอบแนวคิดสมรรถนะดิจิทัลตามคณะกรรมการยุโรป (European Commission) ได้เสนอกรอบสมรรถนะดิจิทัลสำหรับพลเมืองยุโรป ภายใต้ชื่อ Digital Competence Framework for Citizens (DigComp framework) ซึ่งได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในระดับนานาชาติ โดยแบ่งสมรรถนะออกเป็น 5 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การรู้เท่าทันข้อมูลและข้อมูลสารสนเทศ (information and data literacy) หมายถึง ความสามารถในการค้นหา ประเมิน วิเคราะห์ และจัดการข้อมูลดิจิทัลอย่างเหมาะสม 2) การสื่อสารและความร่วมมือ (communication and collaboration) ครอบคลุมการสื่อสารผ่านเครื่องมือดิจิทัล การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการมีปฏิสัมพันธ์ในสภาพแวดล้อมออนไลน์อย่างมีจริยธรรม 3) การสร้างเนื้อหาดิจิทัล (digital content creation) หมายถึง การผลิต แก้ไข และเผยแพร่เนื้อหาดิจิทัล รวมถึงความเข้าใจเกี่ยวกับลิขสิทธิ์และสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา 4) ความปลอดภัย (safety) ครอบคลุมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล สุขภาพจิตและกาย การใช้เทคโนโลยีอย่างปลอดภัย และความรู้ด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ 5) การแก้ไขปัญหา (problem solving) หมายถึง ความสามารถในการระบุปัญหา แก้ไข และปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเองในสภาพแวดล้อมดิจิทัล กรอบแนวคิดดังกล่าวถูกนำไปประยุกต์ใช้ในหลายประเทศและหลายภาคส่วน รวมถึงการจัดอบรม การประเมินผลบุคลากร และการออกแบบนโยบายดิจิทัลในระดับมหภาค

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

จำนวน 1,311 คน ซึ่งประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 18 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนครสกลนคร เทศบาลตำบลดงมะไฟ เทศบาลตำบลท่าแร่ เทศบาลตำบลธาตุนาเวง เทศบาลตำบลเชียงเครือ เทศบาลตำบลจันทอน เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง เทศบาลตำบลหนองลาด เทศบาลตำบลยางโงง เทศบาลตำบลยางโงง เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่ องค์การบริหารส่วนตำบลหมื่นองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย องค์การบริหารส่วนตำบลดงขนอน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง องค์การบริหารส่วนตำบลพังช้าง องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟและองค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มาจากประชากรข้างต้นซึ่งมีบุคลากรจำนวน 1,311 คน จึงได้นำจำนวนดังกล่าวมาคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan จากการเทียบตารางได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน สำหรับการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ใช้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยวัดตัวแปรและกรอบแนวคิดการวิจัยที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษา และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/การสัมมนา ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วยยุทธศาสตร์ (strategy) โครงสร้างหน่วยงาน (structure) ระบบงาน (systems) ทักษะ (skills) บุคคล (staff) รูปแบบการบริหาร (style) และค่านิยมร่วม (shared Values) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 3 สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ประกอบด้วย ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (rating scale)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การหาค่าความเที่ยงตรง (validity) ของเครื่องมือ ดำเนินการโดยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน และตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้นข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 คนที่ได้ตรวจสอบ และเห็นว่ามีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้ง 18 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 300 คน

3.2 ส่งแบบสอบถามให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ป้อนข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/การสัมมนา ลักษณะคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ใช้การแจกแจงความถี่ (frequencies) และค่าร้อยละ (percentage)

4.2 การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ป้อนข้อมูลด้านองค์ประกอบขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน

4.3 การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน

4.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยใช้สถิติค่า t ชนิด one sample t-test และ F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way ANOVA)

4.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์ประกอบกับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.6 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้จัดสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

ผลการวิจัย

1. ผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัยแยกตามความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ปัจจัยด้านองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
โครงสร้างหน่วยงาน (structure)	4.39	0.69	มาก
ยุทธศาสตร์ (strategy)	4.35	0.64	มาก
ระบบงาน (systems)	4.34	0.61	มาก
ค่านิยมร่วม (shared values)	4.21	0.79	มาก
รูปแบบการบริหาร (style)	4.21	0.78	มาก
ทักษะ (Skills)	4.15	0.65	มาก
บุคคล (Staff)	4.13	0.76	มาก
ภาพรวม	4.25	0.70	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างหน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) ด้านยุทธศาสตร์ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) ด้านระบบงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) ด้านรูปแบบการบริหาร มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ด้านค่านิยมร่วม มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ด้านทักษะ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และด้านบุคคล มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
คุณลักษณะ	4.20	0.68	มาก
ความสามารถ	4.16	0.64	มาก
ความรู้	4.05	0.70	มาก
ประสบการณ์	4.04	0.79	มาก
ภาพรวม	4.11	0.65	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ด้านความสามารถมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความรู้ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และด้านประสบการณ์ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบผลดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ โดยภาพรวม พบว่า บุคลากรในช่วงอายุ 51 - 60 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรในช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี ช่วงอายุ 31 - 40 ปี และช่วงอายุ 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ผลการของปัจจัยด้านองค์กรกับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อายุ	อายุ				
		ไม่เกิน 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี	
ความสามารถ		$\bar{X}$	4.09	4.27	4.23	3.79
	ไม่เกิน 30 ปี	4.09	-	0.35	0.64	0.16
	31 – 40 ปี	4.27	-	-	0.96	0.00**
	41 – 50 ปี	4.23	-	-	-	0.01**
	51 – 60 ปี	3.79	-	-	-	-
ความรู้		$\bar{X}$	4.07	4.21	4.08	3.49
	ไม่เกิน 30 ปี	4.07	-	0.60	0.99	0.00**
	31 – 40 ปี	4.21	-	-	0.59	0.00**
	41 – 50 ปี	4.08	-	-	-	0.00**
	51 – 60 ปี	3.49	-	-	-	-
ประสบการณ์		$\bar{X}$	3.97	4.22	4.12	3.47
	ไม่เกิน 30 ปี	3.97	-	0.25	0.70	0.02**
	31 – 40 ปี	4.22	-	-	0.85	0.00**
	41 – 50 ปี	4.12	-	-	-	0.00**
	51 – 60 ปี	3.47	-	-	-	-

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อายุ	อายุ				
			ไม่เกิน 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
คุณลักษณะ		$\bar{X}$	4.12	4.20	4.45	3.72
	ไม่เกิน 30 ปี	4.12	-	0.90	0.30	0.04**
	31 – 40 ปี	4.20	-	-	0.65	0.00**
	41 – 50 ปี	4.45	-	-	-	0.00**
	51 – 60 ปี	3.72	-	-	-	-
สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		$\bar{X}$	4.06	4.23	4.20	3.60
โดยภาพรวม	ไม่เกิน 30 ปี	4.06	-	0.44	0.64	0.00**
	31 – 40 ปี	4.23	-	-	0.99	0.00**
	41 – 50 ปี	4.20	-	-	-	0.00**
	51 – 60 ปี	3.60	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กรกับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง สกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	OF ₁	OF ₂	OF ₃	OF ₄	OF ₅	OF ₆	OF ₇	TOF	DG1	DG2	DG3	DG4	TDG
OF ₁													
OF ₂	0.848**												
OF ₃	0.638**	0.723**											
OF ₄	0.555**	0.583**	0.759**										
OF ₅	0.559**	0.571**	0.757**	0.835**									
OF ₆	0.513**	0.554**	0.661**	0.799**	0.854**								
OF ₇	0.597**	0.535**	0.713**	0.777**	0.793**	0.865**							
TOF	0.800**	0.811**	0.865**	0.886**	0.889**	0.869**	0.876**						
DG ₁	0.600**	0.645**	0.772**	0.886**	0.755**	0.763**	0.779**	0.867**					
DG ₂	0.411**	0.454**	0.634**	0.774**	0.637**	0.629**	0.604**	0.689**	0.810**				
DG ₃	0.353**	0.353**	0.546**	0.659**	0.494**	0.485**	0.544**	0.572**	0.690**	0.877**			
DG ₄	0.472**	0.508**	0.636**	0.737**	0.661**	0.711**	0.718**	0.739**	0.734**	0.854**	0.855**		
TDG	0.481**	0.515**	0.690**	0.819**	0.677**	0.683**	0.695**	0.759**	0.866**	0.969**	0.932**	0.922**	

จากตารางที่ 4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (TOF) โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.759 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.819 ส่วนด้านอื่น มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนครทั้ง 7 ด้าน และสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ในด้านความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.867 และความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรด้านอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนครจังหวัดสกลนคร ได้สร้างความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้นต่อบทบาทของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัล และยังช่วยยืนยันหรือขยายองค์ความรู้เดิมในหลากหลายมิติ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ผลวิจัยพบว่าอายุส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัล โดยบุคลากรช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีระดับสมรรถนะสูงกว่าช่วงอายุอื่น อายุมีผลต่อความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวกับเทคโนโลยีใหม่ โดยเฉพาะในด้านการเรียนรู้เชิงข้อมูล (data literacy) ทั้งนี้ การยืนยันผลลัพธ์นี้ในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ช่วยขยายขอบเขตองค์ความรู้ที่ส่วนใหญ่มักศึกษากับกลุ่มครูหรือบุคลากรในสถาบันการศึกษา ด้านเพศและระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างทางสมรรถนะดิจิทัลระหว่างเพศและระดับการศึกษา

2. ปัจจัยด้านองค์กร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า โครงสร้างองค์กร ยุทธศาสตร์ และระบบงานมีอิทธิพลต่อสมรรถนะดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในด้านโครงสร้างหน่วยงานที่ชัดเจนและยุทธศาสตร์ที่สนับสนุนดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชันองค์กรที่มีระบบการจัดการและทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่ดีจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในบริบทดิจิทัล ในเชิงทฤษฎี ผลวิจัยตอกย้ำความสำคัญของ แนวคิด 7S Framework และ Digital Capability Models ที่มองว่า การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล จำเป็นต้องเชื่อมโยงกับโครงสร้าง ระบบ และกลยุทธ์ในระดับองค์กร ในเชิงปฏิบัติ ผลการวิจัยชี้ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นถึงความจำเป็นในการทบทวนยุทธศาสตร์และโครงสร้างภายใน เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร

3. ระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร การที่สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมากและมีความโดดเด่นในด้านคุณลักษณะ ความสามารถ ความรู้ และประสบการณ์ สะท้อนว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในระดับหนึ่งในการปรับตัวเข้าสู่การบริหารราชการแผ่นดินในยุคดิจิทัล

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้คือ

1. การเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ในเชิงปฏิบัติ โดยงานวิจัยนำเสนอแนวทางเชิงปฏิบัติ 8 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ซึ่งพัฒนาขึ้นผ่านกระบวนการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) และการตรวจสอบความเหมาะสมโดยผู้เชี่ยวชาญ ทำให้แนวทางดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในระดับองค์กรท้องถิ่น โดยเฉพาะในบริบทของพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่ยังมีข้อจำกัดด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบการบริหารแบบดิจิทัล งานวิจัยนี้จึงมีคุณูปการต่อการยกระดับแนวทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลดิจิทัล (digital government) และยุทธศาสตร์ชาติ

2. การขยายผลเชิงนโยบายและการจัดการ ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดังกล่าว ช่วยเสริมสร้างฐานข้อมูลที่สามารถใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการออกแบบนโยบายสนับสนุนการเรียนรู้ดิจิทัลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างตรงจุด โดยเฉพาะการเสนอแนวคิดในการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ที่ตอบสนองต่อความแตกต่างด้านอายุ วุฒิการศึกษา และอายุงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บูรณาการผลการวิจัยเข้ากับการจัดทำนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรนำข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรไปใช้ประกอบการจัดทำนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร และนโยบายรัฐบาลดิจิทัล (digital government)

1.2 จัดทำนโยบายสนับสนุนการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยเน้นความต่อเนื่องและเป็นระบบ เช่น นโยบายองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านดิจิทัล (digital learning organization)

1.3 ผลักดันการประเมินสมรรถนะดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลราชการ ควรนำผลจากการประเมินสมรรถนะดิจิทัลไปใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง

1.4 พัฒนาโครงสร้างและระบบงานให้รองรับการทำงานแบบดิจิทัล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรปรับปรุงระบบการทำงาน เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบฐานข้อมูลภายใน และระบบติดตามภารกิจงานให้เป็นระบบดิจิทัลทั้งหมด เพื่อลดภาระงานซ้ำซ้อน เพิ่มความรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

1.5 ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นต้นแบบด้านดิจิทัล (digital leadership) และส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยี เช่น การประชุมออนไลน์ การแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น เพิ่มประสิทธิภาพ และเปิดรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.6 ข้อเสนอในเชิงยุทธศาสตร์ระดับประเทศ นอกจากการนำไปประยุกต์ใช้ในระดับท้องถิ่นแล้ว ผลการวิจัยยังสามารถใช้เป็นต้นแบบในการขยายผลสู่การจัดทำนโยบายระดับชาติด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ. 2567 – 2570) ที่เน้นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร งานวิจัยนี้จึงเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเติมเต็มยุทธศาสตร์ดังกล่าวทั้งในแง่ของเนื้อหาและแนวทางปฏิบัติที่สามารถวัดผลได้

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายขอบเขตของพื้นที่ศึกษาให้กว้างขึ้น เนื่องจากการวิจัยนี้ศึกษาจำกัดเฉพาะในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นพื้นที่ตัวอย่างที่มีลักษณะเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและโครงสร้างองค์กร ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออื่น ๆ จังหวัดอื่น ๆ หรือภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบบริบทของพื้นที่ที่มีความหลากหลาย และสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาในระดับนโยบายระดับประเทศได้อย่างครอบคลุม

2.2 ควรศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านดิจิทัล เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนจากนโยบายภาครัฐหรือเทคโนโลยี การศึกษาปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจถึงกลไกเบื้องหลังการพัฒนาสมรรถนะได้ดียิ่งขึ้น และสามารถออกแบบกลยุทธ์การพัฒนาที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเฉพาะ

2.3 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ซึ่งสามารถให้ภาพรวมได้ดี แต่ยังขาดข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความรู้สึก ประสบการณ์ หรือปัจจัยแฝงที่ซ่อนอยู่ในกระบวนการทำงาน ดังนั้น ผู้วิจัยในอนาคตควรพิจารณาใช้วิธี วิจัยแบบผสมผสาน (เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) การสนทนากลุ่ม (focus group) และการสังเกตพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในสภาพจริง เพื่อให้ได้มุมมองที่หลากหลายและข้อมูลที่รอบด้านมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2566). *แผนปฏิบัติการดิจิทัล 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570)*. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. https://www.dla.go.th/upload/ebook/column/2566/8/23819_26621.pdf.
- ณัฐชา เกตุกัน. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อการซื้อประกันรถยนต์ ระหว่างผ่านช่องทางตัวแทน/นายหน้า (ออฟไลน์) และช่องทางออนไลน์ในยุคดิจิทัล*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. (2566). *การเมืองและการปกครอง*. สืบค้น 11 พฤษภาคม 2568 จาก <https://www.sakon-pao.go.th/home/การเมืองและการปกครอง-๙/>.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson Education.
- Peters, T. J., & Waterman, R. H. (1982). *In search of excellence: Lessons from America's best-run companies*. Harper & Row.