
แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ
ของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร
Guidelines for Developing Digital Competency of
Government Officials of The District Administration Office
in Chumphon Province

ปานทิพย์ สวยศสม¹/ นฤมล อนุนธนพัฒน์^{2*}

Panthip Suaysom/ Nalaumon Anusonphat

^{1, 2}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Program in Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences,

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

*Corresponding Author

ได้รับบทความ : 19 ตุลาคม 2567

ปรับปรุงแก้ไข : 20 ตุลาคม 2567

ตอบรับตีพิมพ์ : 25 ธันวาคม 2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร 2) เปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร 3) หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรภาครัฐของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม และใช้แบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำกรปกครอง
อำเภอในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.52) รองลงมา ได้แก่
ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.51) อยู่ในระดับมาก และด้านทักษะด้านที่มีระดับ
ต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก สำหรับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐนั้นก็คือการเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการเรียนรู้เทคโนโลยี
ใหม่ ๆ รวมทั้งการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและการสนับสนุนจากองค์กร

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนา, สมรรถนะดิจิทัล, บุคลากรภาครัฐ, ที่ทำการปกครอง

Abstract

This research had objectives to 1) to study the level of digital competency of government officials at district administration offices in Chumphon Province; 2) to compare the digital competency of government officials at district administration offices in Chumphon Province; and 3) to find the guideline for developing digital competency of government officials in district administration offices in Chumphon Province. The sample of this research consisted of 100 government officials from district administration offices in Chumphon Province. The research tool is the questionnaire for interviewed to determine guideline for developing digital competency.

The result of the research found out that the overall digital competency level of government officials was at a high level, which considered in individual aspects were, the aspect with the highest level was attribute ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.52), followed by knowledge ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.51), both at high levels. The skill had the lowest mean score

($\bar{x}$ = 3.95, S.D. = 0.41), at high level. For the guideline for enhancing digital competency was to change the thought of learning for new technologies, continuous training, and organizational support.

Keywords: Development Approaches, Digital Competence, Government Officials, District Administration Office

บทนำ

ปัจจุบันทั่วโลกเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ซึ่งเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตและส่งผลให้ทั้งภาครัฐและเอกชนต้องปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ในประเทศไทยรัฐบาลได้ผลักดันนโยบายเศรษฐกิจดิจิทัลในยุคประเทศไทย 4.0 เพื่อสร้างเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมดิจิทัล โดยเฉพาะบุคลากรภาครัฐที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลาย ซึ่งสถิติปี 2564 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภาครัฐใช้อินเทอร์เน็ตในอัตราสูงสุด (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) ด้วยเหตุนี้ รัฐบาลจึงได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการและบริการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่ขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร โดยต้องพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลเพื่อให้สอดคล้องกับยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล

จังหวัดชุมพรซึ่งเป็นประตูสู่ภาคใต้ของประเทศไทยและมีแผนพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจภาคใต้ ได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาระบบบริการภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรและการบริการให้มีความทันสมัยและมีธรรมาภิบาล ที่ว่าการอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดชุมพรจึงได้นำดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานตามแผนพัฒนาจังหวัดและนโยบายดิจิทัลของรัฐบาล

การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลมีความสำคัญ เพราะในยุคดิจิทัล ทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะด้านดิจิทัลกลายเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครองอำเภอสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยและแนวคิด อาทิ งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาของพันธุ์ (2564) และงานวิจัยของ Ala-Mutka (2011) ได้เน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการพัฒนา รวมถึงสมรรถนะดิจิทัลในมุมมองของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561) ได้แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การรู้ดิจิทัล การใช้ดิจิทัล การแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล อีกทั้งยังมีงานวิจัยของ Punie and Redecker (2017) ที่ได้ศึกษาเน้นไปที่ประเด็นการจัดการดิจิทัลอย่างมีอาชีพและการพัฒนาเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและปฏิบัติงานด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพในยุคสมัยใหม่ ตลอดจนการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะดิจิทัลของ Ferrari (2013) ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน การจัดการข้อมูล การสื่อสาร การสร้างเนื้อหา ความปลอดภัย และการแก้ปัญหา ซึ่งต่างชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นของสมรรถนะดิจิทัลต่อการทำงานในภาคส่วนต่าง ๆ นอกจากนี้ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของ McClelland (1974) ยังบ่งชี้ว่าความรู้และทักษะเป็นเพียงส่วนที่มองเห็นได้ ขณะที่ทัศนคติ แรงจูงใจ และคุณลักษณะเชิงลึกเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องได้รับการพัฒนาเพื่อความสำเร็จในระยะยาว รวมไปถึงการศึกษาแนวคิดแบบทัศนคติเติบโต (Growth Mindset) ของ Dweck (2006) ยังเสริมว่า การส่งเสริมความเชื่อว่าความสามารถพัฒนาได้ผ่านการเรียนรู้และความพยายามจะช่วยสร้างความพร้อมในการเผชิญความท้าทายและพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจในการศึกษาระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพรเพื่อต้องการหาแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล และนำไปสู่การกำหนดนโยบายหรือแผนพัฒนาที่ส่งเสริมศักยภาพบุคลากรอย่างตรงจุดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐในที่ทำการปกครองอำเภอ ในจังหวัดชุมพร

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรภาครัฐของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร จำนวน 100 คน จากทุกอำเภอในจังหวัดชุมพร ซึ่งจากข้อมูลของที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพรระบุว่าทั้งหมดเป็นบุคลากรที่ทำงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 1 ปี และมีอายุ 18 ปี ขึ้นไป (ปกครองจังหวัดชุมพร, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกศึกษากลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนประชากรซึ่งเท่ากับ 100 คน โดยเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบไปด้วย ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงาน ที่สังกัด ประสบการณ์การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ สมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ซึ่งสมรรถนะด้านดิจิทัลประกอบไปด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยมีลักษณะเป็นแบบ ตรวจรายการแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิดและเลือกตอบ (Check list) เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับระดับ สมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร โดยข้อคำถามถูกอ้างอิงมาจากแนวคิดทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลของสำนักงาน ก.พ. (พัฒน์, 2564) ซึ่งมี จำนวนรายการสมรรถนะ 30 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ สมรรถนะด้านทักษะ และสมรรถนะด้านคุณลักษณะ อย่าง 10 ข้อเท่า ๆ กัน เป็นคำถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตรฐานวัดแบบอันตรายภาค ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายถึง สมรรถนะดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20 หมายถึง สมรรถนะดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40 หมายถึง สมรรถนะดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60 หมายถึง สมรรถนะดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึง สมรรถนะดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ เป็นลักษณะแบบปลายเปิด ประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล รายการสมรรถนะที่จำเป็นต่อการทำงาน และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC) ของแบบสอบถาม ตามวิธีของโรวินेलลีและแฮมเบิลตัน (Rowinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงใน พิศิษฐ ตัณฑวนิช และ พนา จินดาศรี, 2561: 4) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .50 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษา การใช้ถ้อยคำและนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลการทดลองมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, 1990: 204) ในการหาค่าความเชื่อมั่นรายด้าน และความเชื่อมั่นรวมได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.73 มีค่าเกินกว่ามาตรฐาน (0.7) แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลวิจัยได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยประสานงานเพื่อขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ไปถึงนายอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดชุมพร จำนวน 8 อำเภอ และจำนวน 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรภาครัฐของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร

4.2 ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ (Google Form) และจัดส่งให้แก่บุคลากรภาครัฐของที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แล้วทำการเรียกเก็บพื้นที่เมื่อเสร็จสิ้นระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม

4.3 ผู้วิจัยประสานงานเพื่อขอหนังสืออนุญาตเก็บข้อมูลสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ไปถึงผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 13 คน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ และดำเนินการสัมภาษณ์

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ เพื่อเปรียบเทียบและอธิบายข้อมูล

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพรด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร โดยจำแนกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (T-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่มและทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

5.4 วิเคราะห์แบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงข้อมูลอุปนัยโดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์และสร้างข้อสรุปเพื่อให้ได้ข้อมูลแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐด้านสมรรถนะดิจิทัลของที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 100 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐด้านสมรรถนะดิจิทัลของที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร

ปัจจัยส่วนบุคคล (N = 100 คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
เพศ		
ชาย	39	39.00
หญิง	61	61.00
อายุ		
21-30 ปี	7	7.00
31-40 ปี	43	43.00
41-50 ปี	28	28.00
51 ปีขึ้นไป	22	22.00
ระดับการศึกษา		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	25	25.00
ปริญญาตรี	63	63.00
ปริญญาโท	12	12.00
ประสบการณ์ในการทำงาน		
1-5 ปี	24	24.00
6-10 ปี	17	17.00
11-15 ปี	14	14.00

ปัจจัยส่วนบุคคล (N = 100 คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
16-20 ปี	17	17.00
21-25 ปี	8	8.00
26-30 ปี	11	11.00
31 ปีขึ้นไป	9	9.00
ตำแหน่ง		
นายอำเภอ	8	8.00
ปลัดอำเภอ	57	57.00
เจ้าหน้าที่ปกครอง	12	12.00
พนักงานราชการ	12	12.00
เจ้าหน้าที่การเงิน	11	11.00
หน่วยงานที่สังกัด		
อำเภอปะทิว	11	11.00
อำเภอท่าแซะ	13	13.00
อำเภอเมืองชุมพร	14	14.00
อำเภอสวี	14	14.00
อำเภอทุ่งตะโก	13	13.00
อำเภอพะโต๊ะ	10	10.00
อำเภอหลังสวน	13	13.00
อำเภอละแม	12	12.00
ประสบการณ์ในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน		
ไม่เกิน 1 ปี	1	1.00
1-5 ปี	23	23.00
6-10 ปี	20	20.00
11-15 ปี	13	13.00
16-20 ปี	23	23.00
21 ปีขึ้นไป	20	20.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพรที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีตำแหน่งเป็น ปลัดอำเภอ อยู่ในหน่วยงานที่ทำกรปกครองอำเภอเมืองชุมพรและอำเภอสวี และมีประสบการณ์ในการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน 1-5 ปี และ 16-20 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร ซึ่งประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร

ข้อมูลสมรรถนะดิจิทัล	n	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผลระดับสมรรถนะดิจิทัล
ด้านความรู้	100	4.00	0.51	มาก
ด้านทักษะ	100	3.95	0.41	มาก
ด้านคุณลักษณะ	100	4.51	0.52	มากที่สุด
เฉลี่ย	100	4.15	0.48	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.52) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.51) อยู่ในระดับมาก และด้านทักษะด้านที่มีระดับต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.41) อยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษาเป็นปัจจัยเดียวที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์การในการทำงาน ตำแหน่ง หน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการใช้สื่อเทคโนโลยีในการทำงานไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัล จำแนกตามเพศ แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัล จำแนกตามเพศ

สมรรถนะดิจิทัล	เพศ				t	Sig.
	ชาย (N = 39)		หญิง (N = 61)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
ด้านความรู้	3.93	0.354	3.88	0.435	0.525	0.182
ด้านทักษะ	3.90	0.332	3.91	0.410	-0.105	0.271
ด้านคุณลักษณะ	4.45	0.265	4.45	0.399	-0.006	0.049
โดยภาพรวม	4.09	0.32	4.08	0.41	0.14	0.17

จากตารางที่ 3 สมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครองอำเภอ จังหวัดชุมพร จำแนกตามเพศ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทดสอบที่แบบอิสระระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีสมรรถนะด้านดิจิทัลไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัล จำแนกตามอายุ แสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัล จำแนกตามอายุ

สมรรถนะ ด้านดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	อายุ				
		ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.280	3	0.427	2.747	0.047
	ภายในกลุ่ม	14.910	96	0.155		
	รวม	16.190	99			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	1.521	3	0.507	3.825	0.012
	ภายในกลุ่ม	12.726	96	0.133		
	รวม	14.248	99			
ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	0.145	3	0.048	0.384	0.765
	ภายในกลุ่ม	12.085	96	0.126		
	รวม	12.230	99			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.98	3	0.33	2.32	0.27
	ภายในกลุ่ม	13.24	96	0.14		
	รวม	14.22	99			

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัด
ชุมพรที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะด้านดิจิทัลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ณ ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัล จำแนกตามระดับการศึกษา แสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัล จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะ ด้านดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	ระดับการศึกษา				
		ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.780	2	1.390	10.053	0.00
	ภายในกลุ่ม	13.410	97	0.138		
	รวม	16.160	99			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	3.909	2	1.954	18.338	0.00
	ภายในกลุ่ม	10.339	97	0.107		
	รวม	14.247	99			
ด้าน คุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	0.920	2	0.460	3.944	0.023
	ภายในกลุ่ม	11.310	97	0.117		
	รวม	12.230	99			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.54	2	1.27	10.78	0.01
	ภายในกลุ่ม	11.69	97	0.12		
	รวม	14.22	99			

จากตารางที่ 5 พบว่า บุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีสมรรถนะด้านดิจิทัลโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ บุคลากรภาครัฐ
ต่อสมรรถนะด้านดิจิทัล ด้วยวิธี LSD ภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาพรวม	ระดับการศึกษา		
	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท
ปวส.	-	-	-
ปริญญาตรี	-	-	-
ปริญญาโท	.42*	-	-

จากตารางที่ 6 พบว่า บุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัด
ชุมพรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะด้านดิจิทัลในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมี
ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ บุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครอง
อำเภอในจังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทมีสมรรถนะด้านดิจิทัล
ในภาพรวมมากกว่าระดับการศึกษาอยู่ในระดับ ปวส. (.42*)

3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัล จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน แสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัล จำแนกตาม
ประสบการณ์การทำงาน

สมรรถนะ ด้านดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	ประสบการณ์การทำงาน				
		ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.078	6	0.18	1.11	0.36
	ภายในกลุ่ม	15.11	3	0.162		
	รวม	16.19	99			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	1.333	6	0.222	1.60	0.16
	ภายในกลุ่ม	12.91	9	0.139		
	รวม	14.25	99			
ด้าน คุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	0.652	6	0.109	0.87	0.52
	ภายในกลุ่ม	11.58	93			
	รวม	12.23	99	0.124		
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.02	6	0.17	1.19	0.35
	ภายในกลุ่ม	13.20	93	0.14		
	รวม	14.22	99			

จากตารางที่ 7 พบว่า บุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัด
ชุมพรที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะด้านดิจิทัลโดยภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่งงานแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัล จำแนกตามตำแหน่งงาน

สมรรถนะ ด้านดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	ตำแหน่งงาน				
		ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	2.28	5	0.46	3.08	0.01
	ภายในกลุ่ม	13.91	94	0.15		
	รวม	16.19	99			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	4.66	5	0.93	9.14	0.00
	ภายในกลุ่ม	9.59	94	0.10		
	รวม	14.25	99			
ด้าน คุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	0.80	5	0.16	1.32	0.26
	ภายในกลุ่ม	11.43	94	0.12		
	รวม	12.23	99			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.58	5	0.52	4.51	0.09
	ภายในกลุ่ม	11.64	94	0.12		
	รวม	14.22	99			

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีสมรรถนะด้านดิจิทัลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัล จำแนกตาม หน่วยงานที่สังกัด แสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัล จำแนกตาม
หน่วยงานที่สังกัด

สมรรถนะ ด้านดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	หน่วยงานที่สังกัด				
		ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	1.59	7	0.23	1.43	0.20
	ภายในกลุ่ม	14.6	92	0.16		
	รวม	16.19	99			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	1.63	7	0.23	1.70	0.12
	ภายในกลุ่ม	12.62	92	0.14		
	รวม	14.25	99			
ด้าน คุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	0.63	7	0.09	0.71	0.66
	ภายในกลุ่ม	11.6	92	0.13		
	รวม	12.23	99			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.28	7	0.18	1.28	0.33
	ภายในกลุ่ม	12.94	92	0.14		
	รวม	14.22	99			

จากตารางที่ 9 พบว่า บุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัด
ชุมพรที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีสมรรถนะดิจิทัลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

3.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัล จำแนกตาม ประสบการณ์การใช้สื่อเทคโนโลยีในการทำงาน แสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบสมรรถนะด้านดิจิทัล จำแนกตาม
ประสบการณ์การใช้สื่อเทคโนโลยีในการทำงาน

สมรรถนะด้าน ดิจิทัล	แหล่งความ แปรปรวน	ประสบการณ์การใช้สื่อเทคโนโลยีในการทำงาน				
		ss	df	MS	F	Sig.
ด้านความรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.55	5	0.11	0.89	0.49
	ภายในกลุ่ม	11.68	9	0.12		
	รวม	12.23	99			
ด้านทักษะ	ระหว่างกลุ่ม	1.78	5	0.36	2.33	0.05
	ภายในกลุ่ม	14.41	94	0.15		
	รวม	16.19	99			
ด้านคุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	1.77	5	0.35	2.67	0.03
	ภายในกลุ่ม	12.47	94	0.13		
	รวม	14.25	99			
โดยภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.37	5	0.27	1.96	0.19
	ภายในกลุ่ม	12.85	94	0.14		
	รวม	14.22	99			

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัด
ชุมพรที่มีประสบการณ์การใช้สื่อเทคโนโลยีแตกต่างกัน มีสมรรถนะดิจิทัลโดยภาพรวมไม่
แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

4. ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ ของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คน เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกัน ในประเด็นการเปลี่ยนแปลงแนวคิด (mindset) ในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานในภาครัฐที่ต้องเผชิญกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้องใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการเรียนรู้เทคโนโลยีมีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากการยึดติดกับวิธีการเดิมอาจจำกัดโอกาสในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาปรับใช้ในการทำงาน อีกทั้งผู้ให้สัมภาษณ์ยังเสนอแนะแนวทางที่คล้ายคลึงกัน คือ การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องและการสนับสนุนจากองค์กรทั้งเครื่องมือและกำลังใจเป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญในการช่วยเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างเต็มที่

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐของที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรภาครัฐในที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพรมีสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐในที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพรที่อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในระดับที่ดี สามารถทำงานกับเครื่องมือหรือซอฟต์แวร์พื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง ผลการวิจัยนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรภาครัฐมีความพร้อมในการปรับตัวและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในงานราชการ โดยเรียงลำดับระดับสมรรถนะได้แก่ มากที่สุด คือ ด้านคุณลักษณะ รองลงมา

ด้านความรู้ และด้านทักษะ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับหลายทฤษฎีที่ได้กล่าวถึงในงานวิจัย ได้แก่ กรอบสมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (พัฒนอินทรรักษ์, 2562) เน้นการพัฒนาสมรรถนะใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะกรอบนี้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในเทคโนโลยีดิจิทัล และการปรับใช้ทักษะต่าง ๆ เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับแนวคิดของ Ala-Mutka (2011) ที่ให้ความสำคัญกับการมีทัศนคติที่ดี ความคิดสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบที่ระบุว่าบุคลากรมีสมรรถนะในด้านคุณลักษณะสูงสุด ตลอดจนแนวคิดของ Ferrari (2013) โดยเฉพาะในแง่ของความสามารถในการจัดการข้อมูลและการสร้างเนื้อหา ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยว่าบุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีพอในการใช้งานเทคโนโลยีพื้นฐาน แต่ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Punie and Redecker (2017) ที่เน้นไปที่สมรรถนะการจัดการดิจิทัลอย่างมืออาชีพ

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพร จำแนกตามประเภทปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรภาครัฐในที่ทำกรปกครองอำเภอในจังหวัดชุมพรที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมีสมรรถนะดิจิทัลในภาพรวมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปวส. สะท้อนว่าผู้ที่เรียนในระดับสูงจะมีแนวโน้มได้รับการฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีและการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงลึกมากกว่า ทั้งยังมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะของ McClelland (1973) ที่กล่าวถึงปัจจัยการศึกษามีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน การศึกษาถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถของบุคคลในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ฉะนั้นบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่ามีโอกาสดำเนินการฝึกอบรมและประสบการณ์ในด้านเทคโนโลยีมากกว่า นำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลที่ดีขึ้น

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันว่าการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเพื่อเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่เป็นปัจจัยสำคัญที่สุด

ในการพัฒนาทักษะดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Carol Dweck (2006) ที่เกี่ยวกับทัศนคติแบบเติบโต (growth mindset) เน้นการเปิดรับความรู้ใหม่และความเชื่อที่ว่าความสามารถพัฒนาได้จะนำไปสู่การเรียนรู้และการปรับตัวที่ดีขึ้น บุคลากรที่มีแนวคิดเปิดกว้างต่อการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ จึงมีแนวโน้มที่จะมีสมรรถนะดิจิทัลที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 การเปลี่ยนแปลงแนวคิดในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ

จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความกังวลและขาดความมั่นใจในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ซึ่งมีสาเหตุมาจากแนวคิดที่ไม่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงงานวิจัยนี้จึงเสนอแนะให้ทำการปกครองอำเภอควรจัดกิจกรรมอบรมที่เน้นการพัฒนาทัศนคติเชิงบวกและการสร้างความมั่นใจในการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมถึงกำหนดโปรแกรมที่ให้บุคลากรได้ทดลองใช้เทคโนโลยีจริงในบรรยากาศที่ปลอดภัยและเป็นมิตรเพื่อสร้างประสบการณ์ตรง

1.2 การฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

จากผลการวิจัย พบว่าการฝึกอบรมที่ต่อเนื่องและสอดคล้องกับความต้องการของงานช่วยเพิ่มสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร งานวิจัยนี้จึงเสนอแนะให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนควรออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่เน้นทักษะดิจิทัลที่จำเป็นในงานของบุคลากรภาครัฐในทำการปกครองอำเภอ พร้อมให้มีการติดตามผลการอบรม รวมถึงเสนอให้จังหวัดชุมพรตั้งงบประมาณเฉพาะสำหรับการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรซึ่งถือเป็นเป้าหมายที่สำคัญของแผนพัฒนาจังหวัดชุมพร

1.3 การสนับสนุนจากองค์กร

จากการวิจัยพบว่า การสนับสนุนที่ไม่เพียงพอกององค์กร เช่น การขาดเครื่องมือที่ทันสมัยและการสนับสนุนทางจิตใจ เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัล งานวิจัยนี้จึงเสนอแนะให้กรมการปกครองซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของทำการ

ปกครองอำเภอควรสนับสนุนงบประมาณสำหรับจัดหาเครื่องมือและซอฟต์แวร์ที่จำเป็น และผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างกำลังใจและให้คำปรึกษาแก่บุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ

2.2 เปรียบเทียบการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลระหว่างช่วงอายุของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

ปกครองจังหวัดชุมพร. (2566). *ข้อมูลบุคลากรภาครัฐในที่ทำกรอำเภอในจังหวัดชุมพร. ที่ทำการปกครองจังหวัดชุมพร.*

พิศิษฐ์ ตันทวนิช และ พนา จินดาศรี. (2561). *ความหมายที่แท้จริงของค่า IOC.*

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พัฒน์ อินทรภักดี. (2562). *สมรรถนะและการพัฒนาบุคลากรสายงานทรัพยากรบุคคลในยุค Digital HR ของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง [ปริญญารัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561).

กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัลสำหรับพลเมืองไทย. มหาวิทยาลัยมหิดล.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). *สถิติการใช้อินเทอร์เน็ตของประเทศไทยแบ่งตามสถานภาพการทำงาน.*

https://catalog.nso.go.th/dataset/0505_16_1812?activity_id=da21a845-f7eb-459f-88c2-009277d21363

Ala-Mutka, K. (2011). *Mapping Digital Competence: Towards a Conceptual Understanding.* http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC67075_TN.pdf

Cronbach. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper Collins Publishers.

<https://archive.org/details/essentialsofpsych00cron/page/n15/mode/2up>

-
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success: How We Can Learn to Fulfil Our Potential*. Ballantine.
<https://www.amazon.com/Mindset-Psychology-Carol-S-Dweck/dp/0345472322>
- Ferrari, A. (2013). *DIGCOMP: A Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe*.
https://www.researchgate.net/publication/282860020_DIGCOMP_a_Framework_for_Developing_and_Understanding_Digital_Competence_in_Europe
- McClelland, D. C. (1974). Testing for Competence rather than for ‘Intelligence’: Reply. *American Psychologist*, 29(1), 59.
- Punie, Y., & Redecker, C. (2017). *European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu*.
https://www.researchgate.net/publication/329191291_European_Framework_for_the_Digital_Competence_of_Educators_DigCompEdu

Authors

Miss Panthip Suaysom

Student of Program in Public Administration,

Faculty of Humanities and Social Sciences,

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Tel: 06-5349-4796 Email: 76577071@aru.ac.th

Asst. Prof. Dr. Nalaumon Anusonphat

Program in Public Administration,

Faculty of Humanities and Social Sciences,

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Tel: 06-1464-4544 Email: analaumon@aru.ac.th