

การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
Digital Literacy in the workplace of Phetchaburi Rajabhat University staff

อาพร สุนทรวัฒน์
Aporn Soontornwat

นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ศูนย์เทคโนโลยีดิจิทัล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Corresponding Author: aporn.soo@mail.pbru.ac.th

Received: October 4, 2024. Revised: December 8, 2024. Accepted: December 17, 2024.

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน จัดทำแนวทางการส่งเสริมพัฒนาการรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี โดยใช้แบบสอบถาม (ความเชื่อมั่น = 0.964) กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 302 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเลือกตามสะดวก สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ F-test

ผลวิจัย พบว่า ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณา พบว่า การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนการส่งเสริมพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีให้สูงขึ้นก่อนด้านอื่น คือ การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงานและการประเมินดิจิทัล พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ถัดมาเป็นการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และการปฏิบัติตามกฎหมายและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ควรแยกกลุ่มตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการปฏิบัติงาน ตามระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน, บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Abstract

The purposes of this research were to: investigate the degree of digital literacy of Phetchaburi Rajabhat University staff, and develop protocols for improving and promoting digital literacy among Phetchaburi Rajabhat University staff. A questionnaire was used to collect data from 302 Phetchaburi Rajabhat University staff using a convenience sampling method (reliability = 0.964). The data were statistically analyzed by mean, frequency, percentage, standard deviation, and F-test.

Overall, the survey indicated that Phetchaburi Rajabhat University staff have a high level of digital literacy for work. When all aspects were taken into consideration, digital access and awareness was found to have the greatest average value. Digital assessment and work-related communication were given top priority in promoting the development of digital literacy for Phetchaburi Rajabhat University staff that had a moderate value. Using digital tools or basic applications for work, applying digital tools for work, using digital for collaboration, data analysis for regular work, data management between institutions, and adhering to legal requirements and best practices in digital behavior were the next factors in encouraging the development of digital literacy for Phetchaburi Rajabhat University staff that had the high average value. Based on the degree of digital literacy that differs significantly at the statistical significance level of 0.05, this study determined that the development of digital literacy for work among Phetchaburi Rajabhat University staff should be categorized into groups based on age, education level, type of position, and years of experience.

Keywords: Digital literacy in work operation, Staff of Phetchaburi Rajabhat University

บทนำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เป็นหน่วยงานภาครัฐ มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร เพื่อพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล การพัฒนาสมรรถนะครูของครู อาจารย์ และบุคลากรทุกสาขาวิชาให้มีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน มีสมรรถนะเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบเทคโนโลยีดิจิทัล และโครงข่ายสื่อสารให้ตอบสนองการทำงานร่วมกันของพันธกิจหลักอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน ส่งเสริมบุคลากรให้พัฒนาและแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ และศักยภาพ เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยและท้องถิ่นอย่างเต็มที่ (แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีระยะ 20 ปี 2560-2579) สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติดยุค New Normal ในการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ต้องปรับการใช้ชีวิตหลายอย่าง ทั้งการดูแลตัวเอง การใช้ดิจิทัลออนไลน์ เพื่อการทำกิจกรรมต่าง ๆ การเรียนรู้ทักษะที่จำเป็นต่อการปรับตัวในกิจกรรมออนไลน์ โดยเน้นให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะอาชีพไปพร้อมการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในด้าน การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล (กระทรวงแรงงาน, 2564) สอดคล้องกับคู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 2563 - 2565 ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2563) ได้เน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การสร้างระบบนิเวศที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาที่ยืดหยุ่นต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ

การรู้ดิจิทัล หรือ Digital Literacy หมายถึง ทักษะความรู้ ความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน ที่ประกอบด้วยคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ข้อมูล สารสนเทศ และสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ด้านดิจิทัลพื้นฐานที่จะเป็นตัวช่วยสำคัญมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สำหรับข้าราชการในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในลักษณะ “ทำน้อย ได้มาก” หรือ “Work less but get more impact” และช่วยส่วนราชการสร้างคุณค่าและความคุ้มค่าในการดำเนินงาน อีกทั้งยังเป็นเครื่องมือช่วยให้ข้าราชการสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ICDL หรือสภาคิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งประเทศไทย (โพส্তুเตย์, 2560) พบว่า บุคลากรที่มีทักษะดิจิทัลอยู่ในระดับมาตรฐานจะมีประสิทธิภาพการทำงาน โดยลดเวลาการทำงาน 36 นาที/วัน/คน ลดเวลาการเรียกเจ้าหน้าที่ในด้านไอทีเหลือ 10% จากเดิม 40% เนื่องจากสามารถแก้ปัญหาขั้นพื้นฐานได้ด้วยตนเอง สุดท้ายเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรโดยรวมถึง 22%

การรู้ดิจิทัล ถือเป็นทักษะสำคัญที่ใช้ในการดำเนินชีวิต ไม่ว่าทั้งยุค New Normal ในปัจจุบัน และอนาคตหลังการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลกระทบทำให้ต้องปรับการใช้

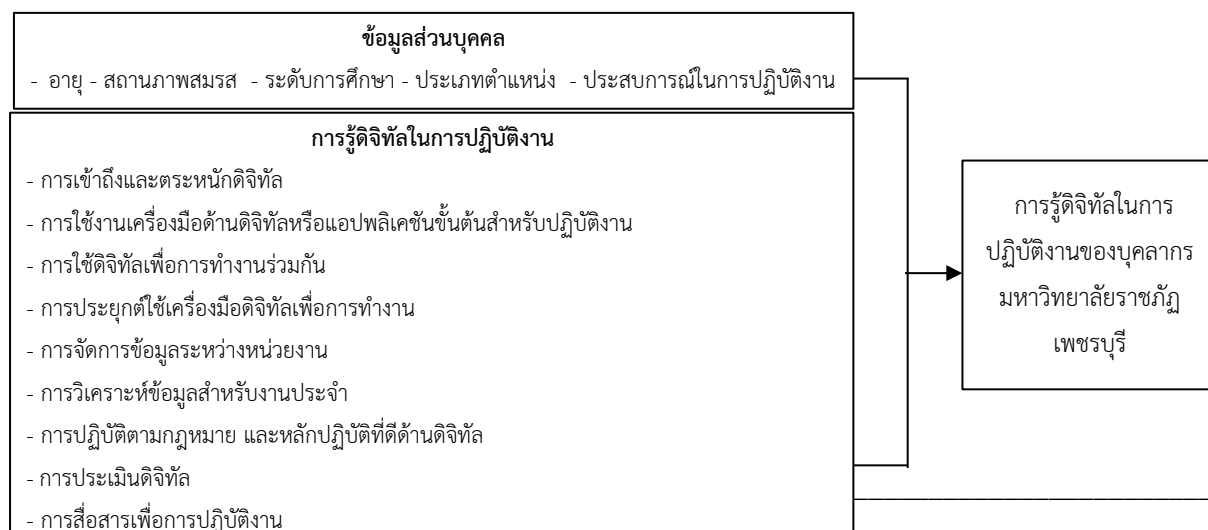
ชีวิตประจำวัน ปรับการดำเนินงานในบริบทใหม่ ตลอดจนการเรียนรู้พัฒนาตนเองที่อาจไม่มีทางกลับมาเหมือนเดิมอีกก็เป็นไปได้ โดยมุ่งเน้นที่จะกระตุ้นให้มีความกระตือรือร้น มีพฤติกรรมเป็นผู้ร่วมสร้างความรู้และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ถือเป็นหัวใจสำคัญนำไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิต ในบริบทของยุคดิจิทัล ตามนโยบายการพัฒนาศักยภาพภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาในการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหาร พัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาศักยภาพจำเป็นต้องให้ความสำคัญการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ให้มีความพร้อมรับมือกับสถานการณ์ของสังคมดิจิทัล รวมทั้งเทคโนโลยีสารสนเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเกินกว่าสังคมจะตามทัน ซึ่งด้วยความก้าวหน้าที่เกิดขึ้นนี้จะช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้รวดเร็วและง่ายมากขึ้น

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องรู้ถึงระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้นว่าอยู่ในระดับใด ปัจจัยอะไรที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าที่ผ่านมายังไม่พบว่ามีการศึกษาถึงระดับ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ดังนั้น จึงเป็นที่มาของการศึกษาระดับ ปัจจัยที่ส่งผลการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อนำผลของการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหาร การวางแผนการส่งเสริม พัฒนาการรู้ดิจิทัล การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ตามแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์การบริหาร และพัฒนาในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร เพื่อพัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลในอนาคต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. เพื่อจัดทำแนวทางการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อายุต่างกัน ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สถานภาพสมรสต่างกัน ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระดับการศึกษาต่างกัน ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ประเภทตำแหน่งปฏิบัติงานต่างกัน ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
5. บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

นิยามศัพท์

การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถด้านการเข้าใจและใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน การเข้าถึง นำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมแบบดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยทักษะ 9 ด้าน ได้แก่ การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัล หรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ การปฏิบัติตามกฎหมายและหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล การประเมินดิจิทัล และการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน

บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี หมายถึง บุคลากรเพศชายและเพศหญิงปฏิบัติงานภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สายวิชาการและสายสนับสนุน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณแผ่นดิน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและองค์ประกอบเกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

Helen (2016) กล่าวว่า การรู้ดิจิทัลสำหรับบุคลากรและองค์กรต่าง ๆ ควรได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ ทักษะเพื่อการปฏิบัติงานพร้อมสร้างความเชื่อมั่นและความตระหนักในการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลไว้ 8 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงาน ค้นหาและจัดเก็บข้อมูล คิดวิเคราะห์และประเมินผล ความปลอดภัยในสังคมออนไลน์ ความตระหนักในวัฒนธรรมและสังคม ความร่วมมือ การสื่อสาร และการคิดและออกแบบสร้างสรรค์

Vuorikari R. et al. (2016, p. 9) กล่าวว่าความรู้ดิจิทัลตามกรอบ DigComp ทำให้เกิดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานร่วมกันและสร้างสรรค์ ประกอบด้วยทักษะ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านข้อมูลและการรู้สารสนเทศ การสื่อสารและการทำงานร่วมกัน การสร้างเนื้อหาดิจิทัล ความปลอดภัย และการแก้ปัญหา

Hoechsmann (2015) กล่าวว่าความรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถในการปฏิสัมพันธ์ในสังคมที่มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสื่อสารในทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นการบริหาร ทำงาน หรือพักผ่อน ประกอบด้วยทักษะ 4 ด้าน ได้แก่ การเข้าถึง ความเข้าใจ การสร้างสรรค์ และการสื่อสาร

Poore (2013) ระบุองค์ประกอบความรู้ดิจิทัลว่าเป็นการใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมดิจิทัล การจัดการรายละเอียด ข้อมูล ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องจากการออนไลน์ และการคิดอย่างมีวิจารณญาณใช้ดิจิทัลเชื่อมโยงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่มีต่อความรู้ ความเข้าใจและการวิเคราะห์โลกรอบตัว ค้นหา ตรวจสอบ แปลความหมาย วิเคราะห์ วิจัย ประเมิน สังเคราะห์ และการสื่อสารข้อมูลสารสนเทศ ในการแปลงความหมายเดิมหรือการสร้างสรรค์สิ่งใหม่

ทรูดิจิทัลเอคาเดมี (30 เมษายน 2564) กล่าวว่าความรู้ดิจิทัล เป็นทักษะที่ใช้ในการทำงานยุคปัจจุบันที่มนุษย์จำเป็นต้องพึ่งเทคโนโลยีในการทำงานหลากหลายระดับ และเข้ามามีบทบาทความจำเป็นอย่างมากในการทำงานยุคที่เทคโนโลยีเติบโต ได้แบ่งองค์ประกอบไว้ 6 ด้าน คือ เครื่องมือและเทคโนโลยี การค้นหาและการใช้งาน การวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ทั่วไป การให้ความรู้และการเรียนรู้ การสื่อสารและการร่วมมือ การสร้างสรรค์และนวัตกรรม และการยืนยันตัวตนและสวัสดิการ

เรณูกา สันติ (2564) กล่าวว่าความรู้ดิจิทัลเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของบุคคลในการใช้สารสนเทศดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการเข้าถึง ค้นหา เข้าใจ จัดการ บูรณาการ ประเมิน วิเคราะห์ และสังเคราะห์สารสนเทศดิจิทัลอย่างมีวิจารณญาณ รวมถึงการสร้างสื่อหรือองค์ความรู้ใหม่ การติดต่อสื่อสาร เพื่อแบ่งปัน และการสร้างความร่วมมือกับบุคคลและชุมชนในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในชีวิตประจำวัน การทำงาน และการสะท้อนกลับทางสังคมอย่างมีจริยธรรม โดยมีองค์ประกอบความรู้ดิจิทัล 7 ด้าน คือ การเข้าถึง การประเมิน การจัดการ การบูรณาการ การสร้างสรรค์ การสื่อสาร และการตระหนักรู้

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (2563) กล่าวว่าความรู้ดิจิทัล เป็นทักษะที่บุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา ในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบันมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ด้วยความสามารถในการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน และการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นวพัฒน์ เก็มกำแมน (2563) กล่าวว่าความรู้ดิจิทัลเป็นความสามารถของบุคคลในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึง จัดการ บูรณาการ ประเมินค่า วิเคราะห์ สังเคราะห์ รวมทั้งการ

สร้างความรู้ และสารสนเทศดิจิทัลในรูปแบบใหม่ เพื่อแก้ไขปัญหาและดำเนินชีวิตในสภาพแวดล้อมการเรียนรู้แบบดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม การสร้างความร่วมมือเพื่อสร้างและแบ่งปันความรู้ โดยตระหนักถึงความรับผิดชอบส่วนบุคคลและการเคารพในสิทธิ์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น รวมทั้งประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านจริยธรรมในการใช้สารสนเทศ โดยได้แบ่งองค์ประกอบตามความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานไว้ 6 ด้าน คือ การเข้าถึง ความเข้าใจ การใช้ การสร้างสรรค์การสื่อสาร และด้านจริยธรรม

กิตติพงศ์ สมชอบ และคณะ (2563) กล่าวว่าความรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่จำเป็นเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ด้านการส่งเสริมการพัฒนาการเรียนรู้ดิจิทัลของตนเอง ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการวางแผนพัฒนาการเรียนรู้ดิจิทัล เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมี 4 ด้าน ได้แก่ การใช้เครื่องมือดิจิทัล การรู้และเข้าใจดิจิทัล การสร้างสรรค์ และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างเครือข่าย

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2562) จัดทำกรอบการรู้ดิจิทัลประกอบด้วยสิทธิและความรับผิดชอบ เข้าถึงสื่อดิจิทัล การสื่อสารยุคดิจิทัล ความปลอดภัยยุคดิจิทัล ความเข้าใจสื่อดิจิทัล สารสนเทศ และสื่อในยุคดิจิทัล แนวทางปฏิบัติในยุคดิจิทัล สุขภาพในยุคดิจิทัล ดิจิทัลคอมเมอร์ซ และกฎหมายดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2562) กล่าวว่าความรู้ดิจิทัลเป็นทักษะความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ โดยได้กำหนดความสามารถของการรู้ดิจิทัลไว้ 7 ด้าน ได้แก่ การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

แววตา เตหาทวิวรรณ และอังศรา ประเสริฐสิน (2559) กล่าวว่าความรู้ดิจิทัลเป็นความสามารถทั้งการตระหนักรู้และทักษะทางเทคนิคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และสื่อดิจิทัลต่าง ๆ เพื่อค้นหา ประเมิน สร้าง และสื่อสารสารสนเทศตามต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีจริยธรรม โดยมีการเสนอองค์ประกอบไว้ 4 ด้าน 12 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การปฏิบัติ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ พุทธิพิสัย การประดิษฐ์ และการนำเสนอ 2) การคิด มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ การวิเคราะห์ การประเมิน และความคิดสร้างสรรค์ 3) การร่วมมือ มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ การทำงานเป็นทีม การเป็นเครือข่าย และการแบ่งปัน และ 4) การตระหนักรู้มี 3 ตัวบ่งชี้ คือ ความมีจริยธรรม การรู้กฎหมาย และการป้องกันตนเอง

ธิดา แซ่ซัน และทัศนีย์ หมอสอน (2559) ให้ความหมายการรู้ดิจิทัลว่าเป็น ความตระหนักถึงความรู้ ความเข้าใจ ประเมิน การจัดการ และใช้สารสนเทศอย่างมีวิจารณญาณ มีความสามารถประเมิน และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เหมาะสม เพื่อสร้างสารสนเทศได้ด้วยตนเอง สามารถสื่อสารไปยังกลุ่มชุมชนเครือข่าย ความรู้มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และสะท้อนกลับทางสังคมอย่างจริยธรรม โดยได้สรุปองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลไว้ 3 ด้าน คือ 1) ด้านพุทธิพิสัยในส่วนของกระบวนการเรียนรู้ทางปัญญา 2) ด้านการสื่อสาร และ 3) ด้านจริยธรรม

สุกานดา จงเสริมตระกูล (2556) กล่าวว่า การรู้ดิจิทัล เป็นความสามารถในการเข้าถึงและเลือกใช้สารสนเทศในรูปแบบมัลติมีเดียที่นำเสนอผ่านคอมพิวเตอร์จากแหล่งสารสนเทศบนอินเทอร์เน็ตได้ตรงตามความต้องการ โดยใช้สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์เป็นส่วนสำคัญในการประเมินสารสนเทศที่พบจากอินเทอร์เน็ตการจัดเรียงลำดับสารสนเทศที่ถูกแสดงในรูปของไฮเปอร์มีเดียที่เชื่อมโยงกันอย่างอิสระ การสรุปองค์ความรู้ที่น่าเชื่อถือ และการสืบค้นผ่านเครื่องมือสืบค้นในการค้นหาสารสนเทศจากเว็บไซต์ที่มีอยู่จำนวนมาก โดยคำนึงการรู้คุณภาพของสารสนเทศ รูปแบบดิจิทัลที่มาจากแหล่งต่าง ๆ ความน่าเชื่อถือของแหล่งสารสนเทศ การรู้เข้าถึงหรือสืบค้นและจัดเก็บสารสนเทศ ตลอดจนความสามารถในใช้งานสารสนเทศอย่างเหมาะสม โดยคำนึงกฎหมายลิขสิทธิ์ประเภทที่คุ้มครองสารสนเทศนั้น และได้วิเคราะห์การรู้ดิจิทัลเป็น 7 ด้าน คือ การกำหนด การเข้าถึง การประเมิน การจัดการ การบูรณาการ การสร้าง และการสื่อสาร

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการรู้ดิจิทัล องค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของนักวิชาการต่าง ๆ จากนั้นนำมาทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบที่เกี่ยวกับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน สรุปเป็นตารางแจกแจงความถี่ตามที่มีความเห็นตรงกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบการรู้ดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน	Helen (2016)	Vuorikari R. et al. (2016)	Hoechsmann (2015)	Poore (2013)	พุดิจิทัลเอเคเดมี (2564)	เรณูภา สันธิ (2564)	สป.สท. (2563)	นวพัฒน์ เกียรติมน (2563)	กิตติพงศ์ สมชอบฯ (2563)	สำนักงาน ก.พ. (2562)	กระทรวงดิจิทัลฯ (2562)	วันเพ็ญ ผลิศร (2561)	แววตา เดชาพิริวรรณฯ (2559)	ธิดา แซ่ซันฯ (2559)	สุกานดา จงเสริมตระกูล (2556)	ความถี่
การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล	-	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	10
การใช้งานเครื่องมือด้าน ดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้น สำหรับปฏิบัติงาน	✓	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	-	8
การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงาน ร่วมกัน	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓	-	9
การประยุกต์ใช้เครื่องมือ ดิจิทัลเพื่อการทำงาน	✓	✓	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	10
การจัดการข้อมูลระหว่าง หน่วยงาน	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓	-	✓	8

องค์ประกอบการรู้ดิจิทัล ในการปฏิบัติงาน	Helen (2016)	Vuorikari R. et al. (2016)	Hoechsmann (2015)	Poore (2013)	ทฤษฎีดิจิทัลเคาเดมี้ (2564)	เรณูภา สันธิ (2564)	สป.สท. (2563)	นวพัฒน์ เกียรติกาแมน (2563)	กิตติพงษ์ สมชอบฯ (2563)	สำนักงาน ก.พ. (2562)	กระทรวงดิจิทัลฯ (2562)	วันเพ็ญ ผลิสร (2561)	แววตา เดชาทวีวรรณฯ (2559)	ธิดา แซ่ซุ่นฯ (2559)	สุกานดา จงเจริญตระกูล (2556)	ความถี่
การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	10
การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	✓	✓	-	10
การประเมินดิจิทัล	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	10
การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	-	✓	-	-	✓	✓	10
การให้ความรู้และการเรียนรู้	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
สุขภาพดียุคดิจิทัล	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	2
ดิจิทัลคอมเมอร์ซ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	-	1

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เลือกองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป มาทำการสรุปเนื้อหา และกำหนดนิยามความหมายส่วนที่สอดคล้องหรือคล้ายคลึงกันเป็นองค์ประกอบการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 9 ด้าน ดังนี้

1. การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล หมายถึง ความสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต และความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ
2. การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถใช้โปรแกรมประมวลผลคำ โปรแกรมตารางคำนวณ และโปรแกรมนำเสนอในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ
3. การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน หมายถึง ความสามารถทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล และการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ
4. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน หมายถึง ความสามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน การกำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้องในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ
5. การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน หมายถึง ความสามารถวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน สามารถกำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน และควบคุมคุณภาพสารสนเทศในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบได้

6. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ หมายถึง ความสามารถกำหนดข้อมูลนำเข้า รูปแบบสมการ/ แนวทางวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมดิจิทัล การแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำ ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลที่ได้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ

7. การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล หมายถึง ความสามารถอธิบายกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาลและแนวปฏิบัติดิจิทัลที่เกี่ยวข้อง และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง

8. การประเมินดิจิทัล หมายถึง ความสามารถกำหนดระดับการให้บริการดิจิทัลแบบเชื่อมโยง ติดตาม และการประเมินระดับการให้บริการในการปฏิบัติงานตามข้อตกลงระดับการให้บริการ และกระบวนการ ทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก่ผู้รับบริการในการปฏิบัติงานได้

9. การสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถเปลี่ยนแปลงกระบวนการบูรณาการ งานอัตโนมัติ กำหนดกรอบการทำงาน สื่อสาร ขับเคลื่อนบูรณาการทำงานและข้อมูลที่สุดคล้องกับเป้าหมาย และนโยบายองค์กรดิจิทัลได้

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี สายวิชาการ และสายสนับสนุนในสังกัดต่าง ๆ รวม 467 คน (สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย ราชภัฏเพชรบุรี, 2563) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตาม ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ควรเลือกของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1967) กรณีสืบจำนวนประชากรแน่นอน ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้มีระดับความคลาดเคลื่อนเท่ากับ ± 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 215 คน และทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบเลือกตามสะดวก โดยทำการเก็บข้อมูลได้เท่ากับ 302 คน

เครื่องมือวิจัย และการหาคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ สร้างขึ้นโดยการประยุกต์ใช้ข้อคำถามแบบวัดความสามารถรู้ ดิจิทัลของผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ และพิจารณาจากเครื่องมือที่มีผู้วิจัยมาก่อนภายใต้ กรอบแนวคิดองค์ประกอบความรู้ดิจิทัล โดยมีโครงสร้างแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเรื่อง “การรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี” และส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การทดสอบเครื่องมือ เป็นการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการใช้ Cronbach's Alpha ที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) หรือค่าความเชื่อมั่นที่คำนวณได้ตั้งแต่ 0.0 ถึง 1.0 โดย แบบสอบถามที่ดีควรมีค่ามากกว่า 0.7023 ซึ่งจากการทดสอบแบบสอบถามของทุกตัวแปรที่ใช้สำหรับการ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน รวมมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.964

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จำนวน 302 คน สามารถนำข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 31–40 ปี มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.33 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 54.30 ประเภทตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย คิดเป็นร้อยละ 84.11 ดำรงตำแหน่งเป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 76.82 มีอายุการปฏิบัติงานอยู่ที่ 1–10 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.39

2. ระดับและแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จากการวิเคราะห์ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานทั้ง 9 ด้าน และสมมติฐานของการวิจัย 5 ข้อ รายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 สรุประดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	ลำดับที่
1. การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล	4.38	0.57	มากที่สุด	1
2. การใช้งานเครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้น สำหรับปฏิบัติงาน	4.12	0.71	มาก	2
3. การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน	3.81	0.55	มาก	4
4. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	4.06	0.69	มาก	3
5. การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	3.50	0.90	มาก	6
6. การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ	3.57	0.89	มาก	5
7. การปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล	3.44	0.84	มาก	7
8. การประเมินดิจิทัล	3.27	0.92	ปานกลาง	9
9. การสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงาน	3.34	0.95	ปานกลาง	8
รวม	3.72	0.78	มาก	

จากตารางที่ 2 ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า โดยรวมระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.779) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านถึงลำดับความสำคัญจำเป็นอย่างก่อน - หลัง ในการวางแผนแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี พบว่า ด้านที่ควรพัฒนาเป็นอันดับแรก ได้แก่ การประเมินดิจิทัล และการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$, S.D. = 0.923, $\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.950) รองลงมาเป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.839) การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. =

0.899) การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.893) การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.550) การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.689) การใช้งานเครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.707) และอันดับสุดท้ายในการพัฒนาเป็นด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.565) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานงานวิจัย	ค่าเฉลี่ย	F-test	Sig	ผลการทดสอบ
การรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี อายุต่างกัน	3.681	6.377*	.000	แตกต่าง
การรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี สถานภาพสมรสต่างกัน	3.759	0.532	.661	ไม่แตกต่าง
การรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี ระดับการศึกษาต่างกัน	3.736	7.224*	.001	แตกต่าง
การรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงานต่างกัน	3.592	5.994*	.001	แตกต่าง
การรู้ดิจิทัลของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี อายุประสบการณ์ปฏิบัติงานต่างกัน	3.721	6.920	.000	แตกต่าง

จากตารางที่ 3 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยส่วนใหญ่มีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) โดยมีเพียงสถานภาพทางการสมรสแตกต่างกันเท่านั้น ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ($\text{Sig} = 0.661$, $p > 0.05$) ส่วนความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีอีก 4 ด้าน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุประสบการณ์ปฏิบัติงานมีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.05$) จากผลการวิเคราะห์สมมติฐานทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีว่า ควรแยกการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานออกตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 2 และ 3 สามารถสรุปแนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ที่จำเป็นเร่งด่วนอันดับแรก ได้แก่ การประเมินดิจิทัล และการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากยังมีระดับการรู้ดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง โดยในการพัฒนาควรแยกเป็นกลุ่มตามอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ถือว่าเป็นระดับที่ควรได้รับการส่งเสริมพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น เนื่องจากยังมีบางด้านที่มีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง และถือเป็นทักษะสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยสามารถจัดเรียงลำดับการรู้ดิจิทัลที่ควรได้รับการพัฒนาเร่งด่วน จากที่มีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานจากน้อยไปสู่มากตามลำดับ ได้แก่ การประเมินดิจิทัล และการสื่อสารเพื่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากทั้งสองด้านบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีความรู้ ความเข้าใจการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาเป็นการปฏิบัติตามกฎหมาย และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล การจัดการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีความรู้ความเข้าใจการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้ายที่ควรได้รับการพัฒนาเนื่องจากบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล สอดคล้องกับผลการวิจัยของนิตยา สุริน (2562) ได้ศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการ คณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม ผลวิจัยพบว่า ศักยภาพบุคลากรในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน บุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลหรือการรู้ดิจิทัล ในด้านการใช้คอมพิวเตอร์ และด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ส่วนทักษะที่บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มีความเข้าใจหรือมีความเข้าใจน้อยมาก คือ ทักษะด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ด้านการใช้สื่อดิจิทัล และด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย และสอดคล้องกับการวิจัยของเอมิกา นัดกะโทก (2564) ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3 ผลวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีทักษะการรู้ดิจิทัลพื้นฐานในด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ ส่วนด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคง ปลอดภัย และด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย พบว่าบุคลากรไม่มีความรู้ในด้านดังกล่าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัล และเครือข่ายอินเทอร์เน็ตแพร่หลาย รวดเร็ว และเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยเฉพาะการให้บริการอินเทอร์เน็ตผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่หรือสมาร์ทโฟน ในการใช้ชีวิตประจำวัน รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ โดยในบางหัวข้อที่มีผลของระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย เช่น การประเมินดิจิทัล และการสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานดังนั้น หัวข้อเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้ หากพิจารณาปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลพบว่า บุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุประสบการณ์ปฏิบัติงานมากจะมีระดับการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานต่างจากคนที่มียุ่ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่งการปฏิบัติงาน และอายุประสบการณ์

ปฏิบัติงานน้อยกว่า อาจเป็นเพราะการเติบโตมากับเทคโนโลยีคนละยุค การมีประสบการณ์ใช้งานอุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลในระหว่างการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของแต่ละประเภทของตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานจึงอาจพิจารณาแยกกลุ่มการพัฒนาการรู้ดิจิทัลที่มีอายุมากออกจากกลุ่มที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ในขณะที่สถานะภาพทางการสมรสมีการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีการรู้ดิจิทัลพื้นฐานในด้านการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่แล้ว ประกอบกับการเผยแพร่ความรู้ผ่านเทคโนโลยีต่าง ๆ และการมีประสบการณ์ในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีดิจิทัลระหว่างการศึกษา การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอทำให้เกิดการเรียนรู้ได้ง่ายขึ้นในตัวบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของภานุพงศ์ พรหมมาลี (2562) ได้ศึกษาเรื่องการวิเคราะห์การรู้ดิจิทัลของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาโดยใช้แผนภูมิต้นไม้การจำแนก และการถดถอย กรณีสึกษาสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข พบว่า อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีทักษะด้าน ICT Literacy, Media Literacy, Visual Literacy, Technological Literacy ต่างกัน จึงอาจพิจารณาแยกกลุ่มผู้เข้าอบรมในการพัฒนา ซึ่งผลการศึกษาเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความต้องการของการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อสอบถามบุคลากรในสังกัดถึงความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อได้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบ และทางพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานส่งผลให้สามารถทำให้การบริหารจัดการพัฒนาการรู้ดิจิทัลในการปฏิบัติงานมีคุณภาพดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). **สรุปผลการสำรวจข้อมูลสถานภาพการรู้เท่าทันสื่อและสารสนเทศของประเทศไทย ปี พ.ศ. 2562**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- กระทรวงแรงงาน. (2564). **แผนปฏิบัติการดิจิทัลกระทรวงแรงงาน (พ.ศ. 2563–2565)**.
<https://www.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/2/2021/05/MOL-PlanDigital2563-2564.pdf>
- กิตติพงศ์ สมชอบ วัลลภา อารีรัตน์ ปาริชาติ ทุมนันท์ และวรเทพ ฉิมทิม. (2563). การศึกษาองค์ประกอบของการเรียนรู้ดิจิทัลสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย. ในการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ. ครั้งที่ 21 วันที่ 27 มีนาคม 2563 (น. HMP1 - 9). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทรูดิจิทัลเอคาเดมี. (2564). **ทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ก้าวสำคัญสู่นาคต**.
<https://www.truedigitalacademy.com/en/blog/ทักษะด้านดิจิทัล-digital-skills-ก้าว>
- ธิดา แซ่ซัน และทัศนีย์ หมอสอน. (2559). การรู้ดิจิทัล: นิยาม องค์ประกอบ และสถานการณ์ในปัจจุบัน. **วารสารสารสนเทศศาสตร์**, 34(4), 116-145.
- นวพัฒน์ เก็มกาแมน. (2563). **แนวทางการพัฒนาการรู้ดิจิทัลสำหรับครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นิตยา สุริน. (2562). **การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล: กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม**. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- โพสต์ทูเดย์. (2560). **ดิจิทัล สกิล เตรียมพร้อมสู่ไทยแลนด์โมเดิร์น**.
<https://www.posttoday.com/lifestyle/516410>
- ภานุพงศ์ พรหมมาลี. (2562). **การวิเคราะห์การรู้ดิจิทัลของอาจารย์ระดับอุดมศึกษาโดยใช้แผนภูมิต้นไม้การจำแนกประเภทการถดถอย: กรณีศึกษาสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2561). **ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ระยะ 20 ปี 2560-2579 ฉบับปรับปรุง 11 ตุลาคม 2561**. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- เรณูภา สันติ และพรชนิตร์ ลีนาราช. (2565). สมรรถนะการรู้ดิจิทัลสำหรับบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัยวิจัยไทย. **วารสารอินฟอร์เมชั่น**, 29(1): 131-154.

แววตา เตชาทวีวรรณ และอัสรา ประเสริฐสิน. (2559). **การพัฒนาแบบวัดการรู้ดิจิทัลสำหรับนักศึกษา
ระดับปริญญาตรี**. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารสนเทศศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2563). **คู่มือแนวทางพัฒนาบุคลากรภาครัฐ 2563 -2565**,
กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). **แนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ
และบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). **ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
เพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ
พลเรือน.

สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม. (2563). **แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ด้านทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital
Literacy : DL) ของสำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**.

[https://pattani.mnre.go.th/attachment/iu/download.php?WP=qUlcNkt5p_QygZKqC
GWOghJstqTgcWat_0pQOgBUUp1GQWgG2rDqYyc4Uux](https://pattani.mnre.go.th/attachment/iu/download.php?WP=qUlcNkt5p_QygZKqC_GWOghJstqTgcWat_0pQOgBUUp1GQWgG2rDqYyc4Uux)

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. (2563). **แผนบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเพชรบุรี ประจำปีงบประมาณ 2563-2567**. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

สุกานดา จงเสริมตระกูล. (2565). **ระบบการเรียนรู้สารสนเทศดิจิทัลและการรับรู้ทางจริยธรรมทางสารสนเทศของนิสิตนักศึกษา
ครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและการ
สื่อสารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

เอมิกา นัฏกระโทก. (2564). **การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับการ
เปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของสำนักงานอัยการภาค 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Helen, J. (2016). **Digital literacy in the workplace: Deciphering the Gobbledygook**.
[http://www.linkedin.com/pulse/digital-literacy-workplace-deciphering-gobbledygook-
helen-jamieson](http://www.linkedin.com/pulse/digital-literacy-workplace-deciphering-gobbledygook-helen-jamieson).

- Hoechsmann, M., & DeWaard, H. (2015). **Mapping Digital Literacy Policy and Practice in the Canadian Education Landscape**. <http://mediasmarts.ca/sites/mediasmarts/files/publicationreport/full/mapping-digital-literacy.pdf>
- Poore, M. (2013). **Using Social Media in the Classroom: A Best Practice Guide**. Los Angeles: Sag.
- Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gomez S. & Van den Brande, G. (2016). **DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens**. Luxembourg Office of the European Union.
- Yamane, T., (1967). **Statistics: An introductory analysis**. New York: Harper and Row. 1- 919.