

การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

โดย

สิขรินทร์ ทองดี

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2565



DEVELOPING DIGITAL SKILLS OF COMMUNITY DEVELOPMEMT INSTITUTE OF THE COMMUNITY DEVELOPMENT DEPARTMENT

BY

SIKARIN THONGDEE

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION

INSTITUTE OF PUBLIC ADMINSTRATION AND PUBLIC POLICY

RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2022

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง **การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน**

DEVELOPING DIGITAL SKILLS OF COMMUNITY DEVELOPMEMT

INSTITUTE OF THE COMMUNITY DEVELOPMENT DEPARTMENT

โดย สิขรินทร์ ทองดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2565

.....

(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ

อ.อำนาจ ศรีพูนสุข

.....กรรมการ

รศ.ดร.จีระ ประทีป

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

ศ.ดร.สุภชัย ยาวะประภาษ

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ไม่สามารถสำเร็จลุล่วงได้หากปราศจากการอนุเคราะห์จากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ศ.ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ อาจารย์ที่ปรึกษาประจำกลุ่มที่ให้คำแนะนำ คำชี้แนะ แนวทางในการทำวิจัยในครั้งนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเสร็จสิ้น รวมไปถึงคณะอาจารย์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิตมหาบัณฑิต

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถาบันการพัฒนาชุมชน ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ผู้อำนวยการวิทยาลัยการพัฒนาชุมชน ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ของสถาบันการพัฒนาชุมชนที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับนำมาวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้

สิขรินทร์ ทองดี

ผู้วิจัย

6405895	:	สิขรินทร์ ทองดี
ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	:	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน
หลักสูตร	:	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ศ.ดร. ศุภชัย ยาวะประภาษ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน 3.เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative)

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน มีระดับทักษะด้านดิจิทัล โดยเฉลี่ยร้อยละ 38.25 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 59.3 และขาดทักษะ โดยเฉลี่ยร้อยละ 2.4 ตามลำดับ โดยปัญหาและอุปสรรคที่พบ 3 อันดับแรก คือ 1) ด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล 2) ด้านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เพียงพอ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่ส่งมาอบรมโดยไม่คำนึงว่าบุคคลที่คัดเลือกนั้นปฏิบัติงานตรงกับหัวข้อที่อบรมหรือไม่ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรโดยดูจากอายุงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยไม่ได้รับการอบรม 3) ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และแนวทางที่บุคลากรต้องการมากที่สุดต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล 3 อันดับแรก คือ จัดอบรมออนไลน์ของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจ 2) บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตนเองโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ 3)จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 105 หน้า)

คำสำคัญ : ทักษะด้านดิจิทัล, การพัฒนาทักษะ, การรู้ดิจิทัล, รัฐบาลดิจิทัล

6405895	:	Sikarin Thongdee
Independent Study Title	:	Developing Digital Skills of Community Development Institute of the Community Development Department
Program	:	Master of Public Administration
Independent Study Advisor	:	Prof. Supachai Yavaprabhas, Ph.D.

Abstract

This study aims to examine the digital skills of Community Development College personnel of the Community Development Department, tackle the problems and obstacles in developing the digital skills of Community Development College personnel of the Community Development Department, and identify methods to develop the digital skills of Community Development College personnel of the Community Development Department using Mixed Methods of Qualitative and Quantitative Research.

According to the study, 38.25% of Community Development Personnel possess digital skills, 59.3% of them need to enhance digital skills, and 2.4% of them lack digital skills, respectively. The primary 3 problems and obstacles found are 1) outdated computer devices that hinder the development of digital skills, and 2) the lack of Information Technology training. Some departments select individuals to participate in the training without realizing that the individuals work in the same field with the subject matter of the training or not, while other departments select individuals by experience, which contributes to the absence of less experienced individuals. 3) Information Technology staff is insufficient. This equates to more time devoted to problem-solving, which delays work. The primary 3 methods in developing digital skills preferred by the personnel are 1) establishing comprehensive and work-related online training by Community Development College of the Community Development Department where individuals who desire to take part can do so, and 2) allowing individuals to enroll in training courses that are relevant to the development of digital skills based on their preferences. The expenditure for the development will be approved by the commander. 3) Exclusive operational skill training should be conducted by Community Development College of the Community Development Department

(Total 105 pages)

Keywords : Digital Skills, Skill Development, Digital Competence, Digital Government

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	**1**
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	5
1.4 ขอบเขตการวิจัย	5
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	6
1.6 นิยามศัพท์	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง/ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	**11**
2.1 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ	11
2.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน	24
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	33
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	**36**
3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ	37
3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
3.1.2 เครื่องมือใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ	37
3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ	40
3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ	41
3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ	45
3.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	45
3.2.2 ประเด็นในการสัมภาษณ์	45
3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ	46
3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	46

3.3 สรุปท้ายบท 47

บทที่ 4 ผลการวิจัย **48**

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ 48

4.2 ผลการสำรวจระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน 51

4.3 ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน 66

4.4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน 71

4.5 การวิจัยเชิงคุณภาพ 74

บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ **78**

5.1 สรุปผลการวิจัย 78

5.2 อภิปรายผล 81

5.3 ประโยชน์ที่ได้รับ 84

5.4 ข้อเสนอแนะ 84

บรรณานุกรม 86

ภาผนวก **88**

ภาคผนวก 94

แบบสอบถาม 97

แบบสัมภาษณ์ 103

ประวัติผู้วิจัย 105

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตาราง 1 แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล	11
ตาราง 2 กลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกับบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง	14
ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม	49
ตาราง 4 การเขาถึงและตระหนักดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน	52
ตาราง 5 การใช้เครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชั่นขั้นต้นสำหรับการทำงานของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน	54
ตาราง 6 การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน	55
ตาราง 7 การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน	57
ตาราง 8 การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน	58
ตาราง 9 การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน	60
ตาราง 10 การใช้โปรแกรมดิจิทัล เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน	61
ตาราง 11 การสอบถามโดยรวมเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับใด	63
ตาราง 12 การสอบถามโดยรวมท่านเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับใด	64
ตาราง 13 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน	65
ตาราง 14 ผลสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน	67
ตาราง 15 ผลสำรวจความต้องการแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน	71

ตาราง 16 ผลการสำรวจความต้องการแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัล ของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน 72

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในภาวะปัจจุบัน แรงขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม (Driving Force) ส่งผลให้เกิดการดำเนินงานภาครัฐของประเทศไทยมีความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อรองรับกับยุคของการเปลี่ยนผ่านทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Disruption) ที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาท และทดแทนการทำงานของบุคคล รวมถึงเทคโนโลยีแบบดั้งเดิม ซึ่งมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภค และการรับบริการของประชาชนที่มีแนวโน้มจะเปลี่ยนไปดำเนินธุรกรรมต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมทางเศรษฐกิจและสังคม ดังที่ได้กล่าวมานี้ได้ถูกเร่งรัด (Catalyst) การเปลี่ยนแปลงยิ่งขึ้นไปเมื่อเกิดสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด – 19 ในช่วงปลายปี 2562 มาจนถึงปัจจุบันที่ทำให้เกิดปรากฏการณ์ทางสังคมที่เรียกว่า “ความปกติใหม่” หรือ New Normal ทำให้ความจำเป็นของเทคโนโลยีดิจิทัลเพิ่มขึ้น ทำให้หน่วยงานภาครัฐที่มีหน้าที่ในการให้บริการประชาชนจะต้องเร่งรัดการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการให้บริการจากการให้บริการโดยตรงกับประชาชนชน ต้องเปลี่ยนมาให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลมากยิ่งขึ้น ซึ่งการดำเนินการให้บริการภาครัฐสามารถให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบได้นั้น หน่วยงานภาครัฐจำเป็นต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เช่น การปรับเปลี่ยนข้อมูลภาครัฐให้เป็นดิจิทัล (Digitization) การบูรณาการบริการและข้อมูลภาครัฐเพื่อที่จะให้หน่วยงานภาครัฐสามารถให้บริการผ่านช่องทางดิจิทัลได้อย่างเบ็ดเสร็จและไร้ลอยต่อ สถานการณ์ของการระบาดของโรคโควิด – 19 ทำให้หน่วยงานภาครัฐของไทยจำเป็นที่จะต้องรับรูปแบบวิธีการทำงาน เช่น การลดจำนวนบุคลากรที่จะต้องทำงานที่สำนักงาน หรือการหลีกเลี่ยงการประชุม ณ สถานที่ใดที่หนึ่งเป็นการเฉพาะ ทำให้หน่วยงานภาครัฐมีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีภาครัฐ เพื่อการทำงานของหน่วยงานภาครัฐมีความสะดวกและคล่องตัวมากขึ้น (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล,2563)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มุ่งขับคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการทที่ดีรอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผลิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ฉบับย่อ,2561) และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลจะสามารถตอบสนองต่อแนวทางการพัฒนาประเทศ ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ที่เป็นกรอบแนวทางของการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะเวลา 5 ปี โดยมียุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพมนุษย์ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ที่ได้มีการกำหนดหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต และ หมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน ทั้งนี้ ประเทศไทยไทยมีแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ โดยมีการจัดทำแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ของประเทศไทย พ.ศ. 2563 – 2565 กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ให้พร้อมสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 1 เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีกลไกมาตรการเพิ่มสมรรถนะขีดความสามารถหน่วยงานของรัฐสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล รองรับการพัฒนาระบบบริการเพื่อศักยภาพการบริการประชาชน

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. ได้มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 – 2565 มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐเรียนรู้ให้มีกรอบความคิดในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เน้นให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาตนเอง เพื่อเร่งการเสริมสร้างให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาที่ยืดหยุ่น ต่อเนื่อง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ มีประเด็นการพัฒนาจำนวน 3 ประเด็น คือ 1. ระบบนิเวศในการทำงาน (Ecosystem) ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2.พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัลและศตวรรษที่ 21 และการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจตามแผนการปฏิรูปประเทศ แผนยุทธศาสตร์ชาติ

ตลอดจนการพัฒนาระบบราชการในอนาคต 3.ปลูกฝังบุคลากรภาครัฐให้มีกรอบความคิด ในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง การมุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมและการทำงานบนหลักคุณธรรม ประยุกต์หลักสากลอย่างเหมาะสมและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563)

กรมการพัฒนาชุมชน หน่วยงานภายใต้ กระทรวงมหาดไทย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ฉบับที่ 10 (ฉบับพิเศษ) เล่มที่ 79 ตอนที่ 89 พ.ศ. 2505 โดยแยกจากส่วนพัฒนาการท้องถิ่น กรมมหาดไทย นับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2505 เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาชนบท ด้วยวิธีการส่งเสริม สนับสนุน และการสร้างโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมและเรียนรู้ร่วมกัน ในการจัดการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน เพื่อการพัฒนาคุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการร่วมมือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน รู้จักสิทธิหน้าที่และปกครองตนเอง ได้ตามวิถีทางในระบอบประชาธิปไตย โดยมีพัฒนากรเป็นข้าราชการหลัก ทำงานร่วมกับประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อสร้างชุมชน และใช้พลังชุมชนในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ตาม กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ลงวันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2552

โดยกรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจเกี่ยวกับการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนฐานรากให้มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ โดยสนับสนุนให้มีการจัดทำและใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย จัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน มีวิสัยทัศน์ เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง และชุมชนพึ่งตนเองได้ ภายในปี 2565 มีประเด็นยุทธศาสตร์ คือ 1) สร้างสรรค์ชุมชนพึ่งตนเองได้ 2) ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้ขยายตัวอย่างสมดุล 3) เสริมสร้างทุนชุมชนให้มีธรรมาภิบาล และ 4) เสริมสร้างองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง โดยปัจจุบัน อัตรากำลัง ทั้งสิ้น 6,783 คน (กรมการพัฒนาชุมชน, 2565)

กรมการพัฒนาชุมชน มีสถาบันการพัฒนาชุมชน หน่วยงานในสังกัด ก่อตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ในฐานะหน่วยงานภาครัฐฝึกอบรม มีหน่วยงานภายใน ได้แก่ ฝ่ายอำนวยการ กลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์ กลุ่มงานจัดการความรู้ กลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา ศูนย์วิทยบริการ วิทยาลัยการพัฒนาชุมชน และศูนย์ศึกษา

และพัฒนาชุมชน 11 ศูนย์ ได้แก่ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนชลบุรี ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุบลราชธานี ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุดรธานี ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนเพชรบุรี ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครศรีธรรมราช ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนยะลา ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก และศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา โดยบทบาทหน้าที่สำคัญ คือ การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากร ของกรมการพัฒนาชุมชน รวมทั้งการให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและพัฒนางานพัฒนาชุมชนในภาพรวมของกรมการพัฒนาชุมชน และงานพัฒนาชุมชนเฉพาะพื้นที่ รวมทั้งเผยแพร่และใช้ประโยชน์ในงานพัฒนาชุมชน โดยมีข้าราชการ และพนักงานราชการ รวมทั้งสิ้น 184 คน

จากความสำคัญและที่มาที่กล่าวข้างต้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยุคดิจิทัล คือการทำงานในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทกับการใช้ชีวิตและการทำงาน ทำให้ทักษะการทำงานแบบเก่าอาจใช้ไม่ได้สำหรับกาทำงานในอนาคต จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เพื่อเตรียมพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาบุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็น)ระโยชน์มากที่สุดในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ทุกองค์กรหันมาใส่ใจในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของมนุษย์ที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งท้าทายศักยภาพและความสามารถของมนุษย์ที่จะสร้างนวัตกรรมทางการเรียนรู้ในลักษณะต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น (อมรรัตน์ เตชะนอก และคณะ, 2563)

จากหัวข้อการวิจัย “การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน” ซึ่งเป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมการพัฒนาชุมชน มีบุคลากร ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานราชการ ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน รวมถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐต่อไป

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับใด

1.2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน มีอะไรบ้าง

1.2.3 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีแนวทางใดบ้าง

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

1.3.2 เพื่อศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

1.3.3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

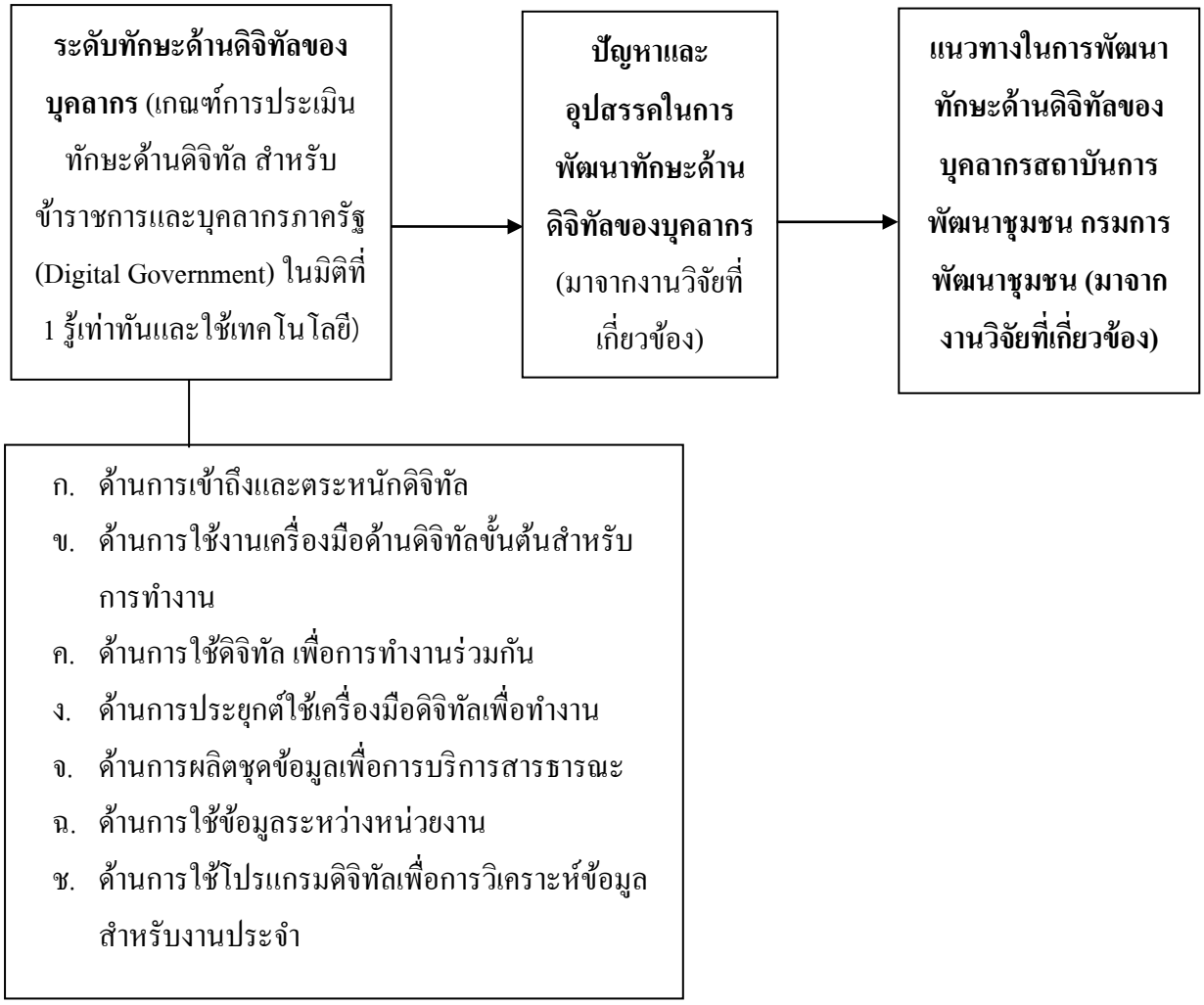
1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 **ขอบเขตด้านพื้นที่** สถาบันการพัฒนาชุมชน เป็นหน่วยงานในสังกัด กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

1.4.2 **ขอบเขตด้านประชากร** ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ในสังกัด สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ทั้งหมด 184 คน

1.4.3 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาวิจัยนี้อยู่ภายใต้บริบทของการเปลี่ยนผ่านสู่สังคมดิจิทัลในการยกระดับภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่มีการใช้เทคโนโลยีเป็นกลไกในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ และเป็นการศึกษาระดับทักษะของบุคลากรรวมถึงปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย



1.6 นิยามศัพท์ในการวิจัย

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

ใช้ (Use) หมายถึง ความคล่องแคล่วทางเทคนิคที่จำเป็นในการใช้คอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ต ทักษะและความสามารถที่เกี่ยวข้องกับคำว่า “ใช้” ครอบคลุมตั้งแต่เทคนิคขั้นพื้นฐาน คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (Word Processor) เว็บเบราว์เซอร์ (Web Browser) อีเมล์ และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ สู่เทคนิคขั้นสูงสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูล หรือ เสิร์ชเอนจิน (Search Engine) และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีอุบัติใหม่ เช่น Cloud Computing

เข้าใจ (Understand) คือ ชุดของทักษะที่จะช่วยผู้เรียนรู้เข้าใจบริบทและประเมินสื่อดิจิทัลเพื่อให้สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับอะไรที่ทำและพบบนโลกออนไลน์ จัดว่าเป็นทักษะที่สำคัญและที่จำเป็นที่จะต้องเริ่มสอนเด็กให้เร็วที่สุดเท่าที่พวกเขาเข้าสู่โลกออนไลน์ เข้าใจยังรวมถึงการตระหนักว่าเทคโนโลยีเครือข่ายมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและมุมมองของผู้เรียนอย่างไร มีผลกระทบต่อความเชื่อและความรู้สึกเกี่ยวกับโลกรอบตัวผู้เรียนอย่างไร เข้าใจยังช่วยเตรียมผู้เรียนสำหรับเศรษฐกิจฐานรากความรู้ที่ผู้เรียนพัฒนาทักษะการจัดการสารสนเทศเพื่อค้นหา ประเมิน และใช้สารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อติดต่อสื่อสาร ประสานงานร่วมมือ และแก้ไขปัญหา

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

เข้าถึง (Access) คือ การเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล และข้อมูล ข่าวสารเป็นฐานรากในการพัฒนา การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ผู้เรียนจำเป็นต้องเข้าใจอินเตอร์เน็ตและการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตด้วยช่องทางต่าง ๆ รวมถึง ข้อดีข้อเสียของแต่ละช่องทางได้เพื่อให้สามารถใช้ Search Engine ค้นหาข้อมูลที่ต้องการจากอินเตอร์เน็ตได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังจำเป็นต้องเข้าใจสื่อทางดิจิทัลชนิดต่าง ๆ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้งานในปัจจุบัน

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

การรู้สื่อ (Media Literacy)

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

การรู้เทคโนโลยี (Technology Literacy)

ความชำนาญในเทคโนโลยีส่วนใหญ่มักจะเกี่ยวข้องกับความรู้ดิจิทัล ซึ่งครอบคลุมจากทักษะคอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐานสู่ทักษะที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น การแก้ไขภาพยนตร์ดิจิทัลหรือการเขียนรหัสคอมพิวเตอร์

การรู้สารสนเทศ (Information Literacy)

การรู้สารสนเทศเป็นอีกสิ่งที่สำคัญของการรู้ดิจิทัล ซึ่งครอบคลุมความสามารถในการประเมินว่าสารสนเทศใดที่ผู้เรียนต้องการ การรู้วิธีการที่ค้นหาสารสนเทศที่ต้องการออนไลน์และการรู้การประเมินและใช้สารสนเทศที่สืบค้นได้ การรู้สารสนเทศถูกพัฒนาเพื่อการใช้ห้องสมุด ยังสามารถเข้าได้ดีกับยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคที่มีข้อมูลสารสนเทศออนไลน์มหาศาล ซึ่งไม่ได้มีการกรอง ดังนั้นการรู้วิธีการคิดวิเคราะห์เกี่ยวกับแหล่งที่มาและเนื้อหานับเป็นสิ่งจำเป็น

การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็น (Visual Literacy)

การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็นสะท้อนความสามารถของผู้เรียนเกี่ยวกับความเข้าใจ การแปลความหมายสิ่งที่เห็นนั้น ในการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของตนเองได้ รวมถึงการผลิตข้อความภาพไม่ว่าจะผ่านวัตถุ การกระทำ หรือสัญลักษณ์ การรู้เกี่ยวกับสิ่งที่เห็นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเรียนรู้และการสื่อสารในสังคมสมัยใหม่

การรู้การสื่อสาร (Communication Literacy)

การรู้การสื่อสารเป็นรากฐานสำหรับการคิด การจัดการ และการเชื่อมต่อกับคนอื่น ๆ ในสังคมเครือข่าย ทุกวันนี้ ไม่เพียงจำเป็นต้องเข้าใจการบูรณาการความรู้จากแหล่งต่าง ๆ เช่น เพลง วิดีโอ ฐานข้อมูลออนไลน์ และสื่ออื่น ๆ ยังจำเป็นต้องเรียนรู้วิธีการใช้แหล่งสารสนเทศเหล่านั้นเพื่อเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความรู้

การรู้สังคม (Social Literacy)

การรู้สังคม หมายถึง วัฒนธรรมแบบการมีส่วนร่วม ซึ่งถูกพัฒนาผ่านความร่วมมือและเครือข่าย เยาวชนต้องการทักษะ สำหรับการทำงานภายในเครือข่ายทางสังคม เพื่อการรวบรวมความรู้ การเจรจาข้ามวัฒนธรรมที่แตกต่าง และการผสานความขัดแย้งของข้อมูล

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

1.6.4 ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความเข้าใจหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับเทคโนโลยีในการจัดระบบ การใช้งานระบบเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการใช้ในชีวิตประจำวัน

1.6.5 ทัศนคติเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง ความรู้สึก ความเห็นของบุคลากร ซึ่งเกิดขึ้นจากประสบการณ์เพื่อตอบสนองต่อการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ ทั้งในการปฏิบัติงาน และการใช้ในชีวิตประจำวัน ทั้งด้านบวกและด้านลบ

1.6.6 พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในชีวิตประจำวัน และการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

1.7.2 ทำให้ทราบถึง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

1.7.3 ได้แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา เรื่อง “การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการศึกษา ดังนี้

2.1 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ

2.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐ

2.1.1 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

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

ทั้งนี้ แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลฯ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม ที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และ 2) ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยแนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีองค์ประกอบหลัก ดังนี้

ตาราง 1 แนวทางการพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ประเด็น	รายละเอียด
1) ทิศทางและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ	แบ่งการพัฒนาออกเป็น 4 ระยะ คือ ระยะเริ่มในปีที่ 1-2 ระยะพัฒนาในที่ปี 3-5 ระยะสมบูรณ์ในปีที่ 6-10 มิติด้านภูมิทัศน์แผน DE มิติการปรับเปลี่ยนองค์กร และมิติการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี
2) บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังต่อข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการปรับเปลี่ยนภาครัฐ	แบ่งระยะของการพัฒนาออกเป็น 3 ระยะ แบ่งประเภทบุคลากรออกเป็น 6 กลุ่ม
3) ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	ประกอบไปด้วย 4 มิติ คือ รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น (Digital Literacy) เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน (Digital Governance) , Standard and Compliance) ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา (Digital Technology) และใช้ดิจิทัลเพื่อวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร (Digital Leadership)
4) แนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล	ประกอบด้วย 4 แนวทาง คือ (1) กำหนดให้ การพัฒนาเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัล และการสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทัน และสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างรอบรู้ เป็นประเด็นหลักในการพัฒนา (2) ให้มีการจัดการพัฒนากำลังคนแบบบูรณาการ โดยการนำของผู้บริหาร ผอ.กอง ผู้ปฏิบัติและนักไอที (3) กำหนดให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาตนเอง โดยใช้หลัก 70:20:10 และ (4) ให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้
5) แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา	ประกอบด้วย 5 แนวทางหลัก คือ 5.1 การกำหนดผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อนที่ชัดเจน 5.2 การวางแนวทางการดำเนินงาน โดยให้หน่วยงานของรัฐประสานและบูรณาการทำงานร่วมกับกระทรวงดิจิทัลฯ

	5.3 การจัดทำรายละเอียดและการประเมิน โดยกำหนดให้สำนักงาน ก.พ. และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ เป็นผู้รับผิดชอบ 5.4 การพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ โดยให้นำพนักงานราชการที่มีศักยภาพสูง มาเป็นอัตรากำลังเสริมในระยะสั้น 5.5 การติดตามการดำเนินงาน กำหนดให้เป็นปัจจัยในการพัฒนาประเมิน Agenda Base

ทั้งนี้ กลุ่มบุคลากรที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อน คือ 1) กลุ่มผู้บริหารระดับสูงของส่วนราชการที่มีความเป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ผู้ซึ่งกระตุ้นและผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบาย รวมถึงรูปแบบและกระบวนการทำงานขององค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ และ 2) กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยี ผู้ซึ่งมีทักษะที่เหมาะสมที่จะสนับสนุนการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในกระบวนการทำงานและการให้บริการของหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม บุคลากรทั้ง 2 กลุ่มที่มีความพร้อม ยังมีน้อยเมื่อเทียบกับอัตราส่วนทั้งหมด โดย ผู้นำระดับสูงภาครัฐที่ได้รับการพัฒนาทักษะในหลักสูตรเกี่ยวกับดิจิทัลมีเพียง ร้อยละ 10.72 และผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในข้าราชการพลเรือน (ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และตำแหน่งเจ้าหน้าที่เครื่องคอมพิวเตอร์) มีจำนวนน้อยมากเพียง 2,334 ตำแหน่ง หรือ ร้อยละ 0.58 ของจำนวนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทั้งหมด และเมื่อพิจารณาการกระจายตัวของบุคลากรในระดับองค์กร พบว่า หนึ่งส่วนราชการ (กรม) มีจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านดิจิทัล ประมาณ 1 – 15 คน หรือเฉลี่ย 7 คน และเป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสนับสนุนภารกิจหลักของส่วนราชการเท่านั้น (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2560)

สำหรับความพร้อมของบุคลากรภาครัฐกลุ่มอื่น ๆ ซึ่งเป็นผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนนั้น พบว่า บุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ยังขาดความกระตือรือร้น ในการทำงานและพัฒนาตนเอง และยังขาดศักยภาพการปรับตัวให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานและความต้องการของประชาชนในการได้รับบริการจากภาครัฐด้วยช่วงทางที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานข้าราชการพลเรือน,2560)

2.1.2 องค์ประกอบสำคัญทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

มี 2 องค์ประกอบที่จำเป็น ได้แก่ บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลากรและทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

1) บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังของบุคลการกร 6 ประเภท ดังนี้

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

1.2 ผู้อำนวยการกอง (Management) เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กรที่สามารถสื่อสารนโยบายขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมทั้งสั่งการ กำหนดแนวทางวางแผนกำกับ ติดตามดูแลให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการขององค์กร ให้มีความทันสมัยและอยู่ในรูปแบบดิจิทัลมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมรวมทั้งสนับสนุนและผลักดันให้มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบและเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

1.3 ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic) เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบายที่สามารถคิด วิเคราะห์สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์แผนงาน มาตรฐาน แนวทาง หรือการจัดบริการขององค์กร รวมทั้งสามารถระบุความต้องการ สร้างสรรค์ออกแบบ รวมถึงสร้างความเชื่อมโยง และบูรณาการข้อมูลที่เกี่ยวข้องแหล่งต่าง ๆ เพื่อเชื่อมโยงหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเองและระหว่างภาครัฐกับประชาชน อย่างเป็นระบบ และเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบดิจิทัล

1.4 ผู้ทำงานด้านบริการ (Service) เป็นผู้อำนวยการความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐที่สามารถให้บริการ ให้ความช่วยเหลือ อำนวยความสะดวก หรือให้คำแนะนำในรูปแบบดิจิทัลที่สร้างความประทับใจให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งสามารถให้ข้อมูลความต้องการบริการ สร้างสรรค์นวัตกรรม ออกแบบและปรับปรุงการบริการภาครัฐที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง รวมถึงสนับสนุนการสร้าง ความเชื่อมโยงการบริการข้ามหน่วยงาน ระหว่างงานภาครัฐ และระหว่างภาครัฐกับประชาชนในรูปแบบดิจิทัลและการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

1.5 ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Specialist) เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร ที่สามารถบริหารโครงการเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาสร้างสรรค์และออกแบบอัจฉริยะให้แก่หน่วยงาน (Automated Public Service) ตลอดจนสามารถดูแลและบำรุงรักษาระบบให้มีความมั่นคงปลอดภัย มีเสถียรภาพ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง สามารถพัฒนาระบบให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปได้ซึ่งจะสร้างให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการของภาครัฐ ไปสู่ระบบดิจิทัลที่สามารถช่วยสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการในรูปแบบและช่องทางที่หลากหลาย รวมทั้งสร้างให้เกิดการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐด้วยกันเอง และระหว่างภาครัฐกับประชาชนอย่างเป็นระบบ และการเป็นรัฐบาลที่เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

1.6 ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others) เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องและปลอดภัย รวมทั้งสามารถเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่องด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ตาราง 2 กลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกับบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง

กลุ่มข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ	**บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง**		
	องค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะเริ่มแรก (Early)	**องค์การที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะกำลังพัฒนา (Developing)**	**องค์กรที่มีพัฒนาการด้านดิจิทัลระยะสมบูรณ์ (Mature)**
ผู้บริหารระดับสูง (Executive)	ผู้กระตุ้นและสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	ผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ	ผู้สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านดิจิทัลภาครัฐ
ผู้อำนวยการกอง (Management)	ผู้ปรับเปลี่ยนกระบวนงานด้านดิจิทัล	ผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล	ผู้ขับเคลื่อนองค์กรแห่งดิจิทัล

		ระดับองค์กร	
ผู้ทำงานด้านนโยบายและงานวิชาการ (Academic)	ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลที่ทันสมัย	ผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบาย	นักคิดเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล
ผู้ทำงานด้านบริการ (Service)	ผู้ให้บริการดิจิทัลภาครัฐ	ผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐ	ผู้นำด้านการบริการภาครัฐ
ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (Technologist)	ผู้พัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน	ผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กร	ผู้สร้างองค์กรอัจฉริยะ
ผู้ปฏิบัติงานอื่น (Others)	ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ	ผู้รู้เท่าทันเทคโนโลยีดิจิทัล	ผู้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชาญฉลาด

2) ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

แบ่งออกเป็น 4 คุณลักษณะ รวม 11 ด้าน รวม 93 หน่วย มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 คุณลักษณะที่ 1 ความสามารถ

แบ่งออกเป็น 7 ด้าน รวม 93 หน่วยความสามารถ

กลุ่มที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น

กลุ่มที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน

กลุ่มที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา

กลุ่มที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร

กลุ่มที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ

กลุ่มที่ 6 ใช้ดิจิทัลเพื่อเป็นผู้นำดิจิทัล

กลุ่มที่ 7 ใช้ดิจิทัลเพื่อการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์

2.2 คุณลักษณะที่ 2 ความรู้

แบ่งออกเป็น 2 ด้านย่อย 23 หน่วยองค์ความรู้ คือ

(1) ด้านความรู้พื้นฐานสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 5 หน่วยความรู้
(2) ด้านความรู้ที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 18 หน่วยความรู้

2.3 คุณลักษณะที่ 3 ประสบการณ์
จำแนกเป็น 2 กลุ่มย่อย รวม 18 หน่วยประสบการณ์

2.4 คุณลักษณะที่ 4 สมรรถนะ
จำนวน 13 หน่วยประสบการณ์

อย่างไรก็ตาม ในการวิจัยนี้ จะให้ความสำคัญไปที่ทักษะกลุ่มที่ 1 ความสามารถ มิติที่ 1 รู้เท่าทันเทคโนโลยี เป็น (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถในการนำประสบการณ์ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมรปรับใช้เพื่อการพัฒนาองค์กร ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องเหมาะสม และมีประสิทธิภาพซึ่งบ่างออกเป็น 7 หน่วยงาน ความสามารถย่อย รวม 75 เกณฑ์การปฏิบัติงาน ดังนี้

DLit100	เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
DLit200	ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอฟพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน
DLit300	ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน
DLit400	ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
DLit500	ผลิตชุดข้อมูลเพื่อการทำงานร่วมกัน
DLit600	ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
DLit700	ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

ซึ่งทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) เป็นทักษะที่บุคลากรภาครัฐทุกคนควรได้รับการพัฒนา ซึ่งทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ทักษะที่บุคลากรควรมี ประกอบด้วย ความสามารถในการใช้ดิจิทัลเพื่อ

การทำงานร่วมกัน ซึ่งครอบคลุมความสามารถ 4 มิติ คือ การใช้ (Use) การเข้าใจ (Understand) การสร้าง (Create) และการเข้าถึง (Access) เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียด ดังนี้

1) ความสามารถในการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ประกอบด้วย ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน ซึ่งบุคลากรควรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การใช้งานฮาดแวร์ต้องมีความสามารถเลือกประเภทการใช้งานของฮาร์ดแวร์ องค์ประกอบของคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคล และการเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่างๆ และอุปกรณ์แสดงผลได้ตามมาตรฐานการเชื่อมต่อ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาการใช้ฮาร์ดแวร์ตามคู่มือการใช้งานได้
- การใช้งานระบบปฏิบัติการ ต้องมีความสามารถใช้งานโปรแกรมซอฟต์แวร์ การแสดงผลเดสก์ท็อป ฟังก์ชันของระบบปฏิบัติการ และการใช้โปรแกรมประยุกต์บนระบบปฏิบัติการตามคู่มือของระบบปฏิบัติการ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาการใช้ระบบปฏิบัติการ
- การจัดการข้อมูล ต้องมีความสามารถสร้างแฟ้มข้อมูล การเคลื่อนย้ายแฟ้มข้อมูล การใช้แฟ้มงานได้อย่างถูกต้อง และการกำหนดค่าของแฟ้มข้อมูล
- การสำรองข้อมูล ต้องมีความสามารถกำหนดรูปแบบการสำรองข้อมูลและการใช้ข้อมูลตามลักษณะการสำรองข้อมูล การสำรองข้อมูลตามคู่ของบริการซอฟต์แวร์ที่ใช้งาน และการกู้คืนข้อมูล ตามคู่มือของบริการซอฟต์แวร์ที่ใช้งาน
- การใช้งานอุปกรณ์เคลื่อนที่ ต้องมีความสามารถเลือกประเภทของอุปกรณ์เคลื่อนที่ การเชื่อมต่ออุปกรณ์เคลื่อนที่กับระบบเครือข่าย การใช้แอพพลิเคชั่นบนอุปกรณ์เคลื่อนที่ และการปรับแต่งแอพพลิเคชันบนอุปกรณ์เคลื่อนที่
- การใช้คลาวด์คอมพิวติ้ง ต้องมีความสามารถใช้บริการบนคลาวด์คอมพิวติ้ง การใช้งานบริการบนคลาวด์คอมพิวติ้งตามคู่มือใช้งาน และการแบ่งปันทรัพยากรบนคลาวด์คอมพิวติ้ง

1.2 ด้านการใช้งานอินเตอร์เน็ต ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การใช้งานเว็บบราวเซอร์ ต้องมีความสามารถเลือกใช้เครือข่ายการปรับแต่งเว็บ บราวเซอร์ และการใช้งานเว็บบราวเซอร์
- การสืบค้นข้อมูล ต้องมีความสามารถสืบค้นข้อมูลได้ถูกต้องตามคำที่กำหนด การสืบค้นข้อมูลได้ถูกต้องตามเงื่อนไขที่กำหนด และการจัดการข้อมูลที่สืบค้นได้อย่างรวดเร็ว

- การใช้งานไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (อีเมล์) ต้องมีความสามารถสร้างอีเมล์โดยมีองค์ประกอบที่ถูกต้องตามข้อกำหนด การปรับแต่งอีเมล์ได้อย่างเหมาะสมตามสภาพการใช้งาน การจัดการอีเมล์ได้ อย่างถูกต้องตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย และการจัดการรายชื่อผู้ติดต่อบนอีเมล์ได้อย่างถูกต้องตามลักษณะการใช้งาน

- การใช้งานปฏิทิน ต้องมีความสามารถแสดงผลในทางปฏิทินได้อย่างถูกต้องตามเงื่อนไขที่กำหนด การสร้างตารางนัดหมายบนปฏิทินได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนดการแบ่งปฏิทินให้ผู้อื่นใช้งานได้อย่างถูกต้องตามสิทธิที่กำหนด

- การใช้งานสื่อสังคม ต้องมีความสามารถเลือกใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์ได้ถูกต้อง ตามประเภทของการติดต่อสื่อสาร การใช้เครือข่ายสังคมได้อย่างถูกต้องตามหลักความปลอดภัย การใช้งานโปรแกรม การสื่อสารต้องมีความสามารถใช้โปรแกรมการสื่อสารได้อย่างเหมาะสมกับวัตถุประสงค์ การกำหนดค่าเพื่อปรับแต่งโปรแกรมการสื่อสาร ได้อย่างถูกต้องตามเงื่อนไขที่กำหนดและการใช้โปรแกรมการสื่อสาร ได้อย่างถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด

- การใช้ธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต้องมีความสามารถใช้งานการซื้อหรือขายสินค้าออนไลน์ได้อย่างถูกต้องตามหลักความปลอดภัย การใช้งานระบบการชำระเงินทางอิเล็กทรอนิกส์ได้อย่างถูกต้องตามหลักความปลอดภัยและการใช้งานออนไลน์ได้ถูกต้องตามหลักความปลอดภัย

1.3 ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การใช้บัญชีรายชื่อบุคคล ต้องมีความสามารถสร้างบัญชีรายชื่อบุคคลได้ถูกต้องตามข้อกำหนด การกำหนดรหัสผ่าน ได้อย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ความมั่นคงปลอดภัย และการใช้อัตลักษณ์ของบุคคลในการยืนยันตัวตนเพื่อเข้าสู่ระบบได้ถูกต้อง

- การป้องกันภัยคุกคาม ต้องมีความสามารถปรับรุ่นของระบบปฏิบัติการได้อย่างถูกต้อง ตามคู่มือการใช้งาน การกำหนดค่าไฟร์วอลล์ส่วนบุคคล (Personal Firewall) ได้ถูกต้องตามคู่มือการใช้งาน และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด

- การป้องกันมัลแวร์ต้องมีความสามารถใช้งานซอฟต์แวร์ป้องกันมัลแวร์ได้ถูกต้อง ตามคู่มือการใช้งาน การหลีกเลี่ยงพฤติกรรมการใช้งานที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยได้เหมาะสมตามเกณฑ์การใช้งานและการตรวจสอบอาการผิดปกติจากมัลแวร์ได้อย่างถูกต้องตามลักษณะเฉพาะ

- การใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัย ต้องมีความสามารถใช้งานโปรแกรมบราวเซอร์ ได้เหมาะสมกับข้อกำหนดความปลอดภัย การเลือกใช้ระบบรหัสลับ (Encryption) ได้

เหมาะสมกับการใช้งานและการใช้อุปกรณ์เชื่อมต่ออินเตอร์เน็ตได้ถูกต้องตามข้อกำหนดด้านความปลอดภัย

- การใช้อินเตอร์เน็ตอย่างถูกต้อง ต้องมีความสามารถใช้เนื้อหาออนไลน์ได้ถูกต้อง ตามข้อกำหนดด้านลิขสิทธิ์ การใช้บริการอินเตอร์เน็ตได้เหมาะสมตามข้อกำหนดขององค์กร การใช้งานอินเตอร์เน็ตได้ถูกต้องตามหลักการ และการใช้งานอินเตอร์เน็ตได้ถูกต้องตามกฎหมาย

2) ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัล หรือแอพพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน

ประกอบด้วย ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน ซึ่งบุคลากรควรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การจัดการงานเอกสาร ต้องมีความสามารถจัดการเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน การแสดงมุมมองของเอกสาร การค้นหาข้อความบนเอกสารและการแทนที่ ใช้งานการเคลื่อนย้ายข้อมูลบนเอกสาร และการยกเลิกการกระทำบนเอกสารได้

- การจัดรูปแบบข้อความ ต้องมีความสามารถปรับแต่งรูปแบบตัวอักษรในเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน การจัดรูปแบบเอกสารด้วยสไตล์ การใช้เครื่องหมายนำหน้าหัวข้อในเอกสารได้ตามเงื่อนไขที่กำหนด

- การจัดการย่อหน้าในเอกสาร ต้องมีความสามารถจัดรูปแบบย่อหน้าเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน การปรับแต่งเอกสารด้วยชุดรูปแบบ และการแบ่งส่วนเอกสาร

- การแทรกวัตถุลงบนงานเอกสาร ต้องมีความสามารถแทรกวัตถุในเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน การปรับแต่งวัตถุในเอกสารได้ การแทรกตารางในเอกสารได้ และการปรับแต่งตารางได้

- การจัดรูปแบบเอกสาร ต้องมีความสามารถกำหนดค่าหน้ากระดาษในเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน การตัดรูปแบบหน้ากระดาษในเอกสาร การแทรกหัวหรือท้ายกระดาษในเอกสาร

- การพิมพ์เอกสาร ต้องมีความสามารถตั้งค่าการพิมพ์ในเอกสารได้ ตามคู่มือการใช้งาน การแสดงตัวอย่างก่อนพิมพ์เอกสารและการสั่งพิมพ์เอกสารได้ถูกต้อง

- การตรวจทานงานเอกสาร ต้องมีความสามารถตรวจสอบแก้ไขคำสะกดและไวยกรณ์ในเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน การตรวจสอบสถิติจำนวนคำในเอกสารได้ และการจำกัดการแก้ไขเอกสารได้ตามคู่มือการใช้งาน

2.2 ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การจัดการตารางคำนวณต้องมีความสามารถจัดการแผ่นงานตามคู่มือการใช้งานและจัดการเซลล์ แถว คอลัมน์ ได้ตามคู่มือการใช้งาน

- การปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน ต้องมีความสามารถป้อนข้อมูลในแผ่นงานได้ตามคู่มือการใช้งาน การเคลื่อนย้ายข้อมูลบนแผ่นงานได้ การกรองข้อมูลในแผ่นงานได้ การเรียงลำดับข้อมูลบนแผ่นงานได้

- การจัดรูปแบบข้อมูลในแผ่นงาน ต้องมีความสามารถจัดรูปแบบข้อมูลบนแผ่นงานได้ตามคู่มือการใช้งานและการจัดรูปแบบในแผ่นงานโดยใช้เครื่องมืออัตโนมัติได้ตามคู่มือการใช้งาน

- การพิมพ์แผ่นงาน ต้องมีความสามารถตั้งค่าบนแผ่นงานเพื่อการพิมพ์ได้ตามคู่มือ การใช้งาน การแสดงตัวอย่างแผ่นงานก่อนพิมพ์และสั่งพิมพ์แผ่นงาน

- การใช้สูตรฟังก์ชันเพื่อคำนวณ ต้องมีความสามารถคำนวณข้อมูลบนแผ่นงานได้ตามสูตรที่กำหนด และการใช้ฟังก์ชันข้อมูลบนแผ่นงานได้ตามฟังก์ชันที่กำหนด

- การแทรกวัตถุลงบนแผ่นงาน ต้องมีความสามารถแทรกวัตถุในแผ่นงานได้ตามคู่มือการใช้งาน และการปรับแต่งวัตถุได้

- การป้องกันแผ่นงาน ต้องมีความสามารถป้องกันแผ่นงานได้ตามคู่มือการใช้งานและการกำหนดแผ่นงานให้เป็นขั้นตอนสุดท้ายได้ตามคู่มือการใช้งาน

2.3 ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนองาน ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การจัดการงานนำเสนอต้องมีความสามารถนำเสนองานถูกสร้างใหม่ได้ตามคู่มือการใช้งาน การจัดการมุมมองในการนำเสนองาน และการเลือกใช้เค้าโครงในการนำเสนองาน

- การใช้งานข้อความบนสไลด์ต้องมีความสามารถจัดรูปแบบข้อความงานที่นำเสนอได้ตามคู่มือการใช้งานและการใช้เครื่องมือบนข้อความบนงานที่นำเสนอได้ตามคู่มือการใช้งาน

- การแทรกวัตถุลงบนงานนำเสนอ ต้องมีความสามารถแทรกวัตถุในงานที่นำเสนอได้ตามคู่มือการใช้งานและการปรับแต่งวัตถุได้

- การกำหนดการเคลื่อนไหว ต้องมีความสามารถกำหนดการเคลื่อนไหวของวัตถุบนงานนำเสนอได้ตามคู่มือการใช้งาน และการกำหนดรูปแบบการเปลี่ยนหน้าสไลด์ในงานที่นำเสนอได้

- การตั้งค่างานนำเสนอ ต้องมีความสามารถกำหนดสไลด์สำหรับการนำเสนองานได้ตามคู่มือการใช้งาน การตั้งค่าการนำเสนองานได้ และการใช้งานในขณะที่นำเสนอได้

3) ความสามารถในการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ประกอบด้วยความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 3 ด้าน ซึ่งบุคลากรควรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ดังนี้

3.**1 ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน** ได้แก่

- การใช้งานพื้นที่ทำงานแบบออนไลน์ต้องมีความสามารถทำงานบนพื้นที่การทำงานแบบออนไลน์ การใช้งานพื้นที่เพื่อการทำงานแบบออนไลน์ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และการแบ่งปันพื้นที่เพื่อการทำงานแบบออนไลน์ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

- การใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ต้องมีความสามารถแบ่งปันพื้นที่ข้อมูลออนไลน์ได้ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน การใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและการแบ่งปันการใช้พื้นที่ข้อมูลออนไลน์ได้ถูกต้องตามเกณฑ์ที่กำหนด

- ใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ ต้องมีความสามารถเลือกใช้โปรแกรมแบ่งปันหน้าจอได้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์การใช้งาน การใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดและการใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอร่วมกันได้ตามเกณฑ์

- การใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพ ต้องมีความสามารถใช้โปรแกรมประชุมชทางไกลผ่านจอภาพได้ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน การใช้โปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด และการใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพร่วมกันได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด

3.2 ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ประกอบด้วย ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การใช้โปรแกรมสร้างเว็บ ต้องมีความสามารถออกแบบหน้าเว็บเพจได้ ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน การแทรกวัตถุหน้าเว็บเพจได้ถูกต้องตามคู่มือการใช้งาน และการเผยแพร่หน้าเว็บได้

- การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงาน ต้องมีความสามารถเลือกใช้สื่อดิจิทัลได้ ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน การจำแนกรูปแบบสื่อดิจิทัลได้ตามวัตถุประสงค์การใช้งานและการใช้งานสื่อดิจิทัลได้ ตามวัตถุประสงค์การใช้งาน

- การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ ต้องมีความสามารถบันทึกรูปภาพจากแหล่งต่าง ๆ ได้ตามลักษณะการใช้งาน การปรับแต่งรูปภาพได้ตามคู่มือการใช้งานและการบันทึกรูปภาพเพื่อสั่งพิมพ์ได้ตามคู่มือการใช้งาน

- การใช้โปรแกรมจับการทำงานของหน้าจอ ต้องมีความสามารถใช้โปรแกรมจับการทำงานของหน้าจอได้ตามคู่มือการใช้งาน และการบันทึกไฟล์จากโปรแกรมจับการทำงานของหน้าจอได้ตามคู่มือการใช้งาน

- การใช้โปรแกรมจับการทำงานของหน้าจอ ต้องมีความสามารถตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหวได้ตามชนิดไฟล์ได้ตามลักษณะการใช้งาน การใช้งานโปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหวได้ และการบันทึกสื่อภาพเคลื่อนไหวได้ตามคู่มือการใช้งาน

3.3 ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ประกอบด้วยความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้แก่

- การจัดการภัยคุกคามด้านความมั่นคงปลอดภัยต้องมีความสามารถจัดการข้อมูลจากภัยคุกคามความมั่นคงได้ตามลักษณะการใช้งาน การป้องกันโปรแกรมจากภัยคุกคามต่อความปลอดภัย และการป้องกันอุปกรณ์คอมพิวเตอร์จากภัยคุกคามต่อความมั่นคงปลอดภัยได้ตามลักษณะการใช้งาน

- การปฏิบัติตามหลักการเพื่อรักษาความปลอดภัย ต้องมีความสามารถรักษาข้อมูลให้มีความปลอดภัยตามคู่มือการใช้งาน และการรักษาความปลอดภัยของโปรแกรมตามคู่มือการใช้งาน

- การปฏิบัติงานตามหลักการใช้งานเว้บบราวเซอร์อย่างปลอดภัยต้องมีความสามารถ ปรับแต่งเว็บบราวเซอร์ให้มีความปลอดภัยตามคู่มือการใช้งาน การใช้งานเว็บ

บราวเซอร์ได้อย่างปลอดภัยตามคู่มือการใช้งาน และการเลือกใช้โปรแกรมเสริมสำหรับเว็บบราวเซอร์ได้อย่างปลอดภัยตามคู่มือการใช้งาน

- การจัดการรูปแบบการพิสูจน์ตัวตน ต้องมีความสามารถพิสูจน์ตัวตนด้วยสิ่งที่เป็นไปได้ตามมาตรฐาน การพิสูจน์ตัวตนด้วยสิ่งที่มีได้มาตรฐานและการพิสูจน์ตัวตนด้วยสิ่งที่รู้ได้ตามมาตรฐาน

2.2 แนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน

กรอบแนวคิดในการจัดทำแนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมมการพัฒนาชุมชน

ความเชื่อมโยงด้านนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ที่สำคัญของประเทศ ได้กล่าวถึงทิศทางในการพัฒนาประเทศ โดยแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) ประเด็นการบริการประชาชนและประสิทธิภาพภาครัฐ มุ่งเน้นพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐให้มีความทันสมัย ภาครัฐมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรนะสูง ตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนและสนับสนุนให้เป็นประเทศไทย 4.0 และเน้นการสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถและสมรรถนะสูง มีทักษะการคิดวิเคราะห์และการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) ทักษะตามสายงาน (Functional Skillset) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) ทักษะดิจิทัล (Digital Skillset) มีทัศนคติและกรอบความคิดในการทำงานเพื่อให้บริการประชาชนด้วยความรับผิดชอบและความสุจริต มีคุณธรรมและจริยธรรม สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูงมุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต เพื่อพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต และหมุดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน มุ่งเน้นการบริการภาครัฐ มีคุณภาพเข้าถึงได้ มีขีดสมรรถนะสูง คล่องตัว สร้างความโปร่งใสและธรรมภิบาลภาครัฐ เปิดเผยข้อมูลผ่านเทคโนโลยี และปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐเป็นดิจิทัล

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ตามที่คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 ได้มีมติเห็นชอบกับแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อให้ใช้เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพกำลังคนภาครัฐ โดยให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเร่งพัฒนาตนเองและ

สนับสนุนการพัฒนาผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ องค์การกลาง บริหารงานบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถสร้างสรรค์นวัตกรรม การทำงานหรือการให้บริการภาครัฐที่ทันสมัยและมีการเชื่อมโยงการทำงานและข้อมูลข้ามหน่วยงาน และการสร้างรัฐบาลแบบเปิดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีรูปธรรม เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐดิจิทัล และการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ดังกล่าวไปปรับใช้ในการพัฒนาและเสริมสร้างกำลังคนในสังกัด ซึ่งแนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล ได้แก่

1) กำหนดให้ “การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน” และ “การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทันและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้อย่างรอบรู้” เป็นหนึ่งในประเด็นหลักของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ

2) กำหนดให้หน่วยงานของรัฐส่งเสริมและดำเนินการ เพื่อให้มีการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการให้บริการของหน่วยงานของรัฐ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานให้เป็นระบบที่สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก ทันสมัย มีเสถียรภาพ ปลอดภัย และตอบสนองแผนพัฒนาบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2566 – 2570 ความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งเป็นระบบที่มีการเชื่อมโยงข้อมูล การทำงาน และการให้บริการระหว่างหน่วยงานที่สร้างคุณค่าร่วมกัน

3) กำหนดให้เป็นหน้าที่ของราชการและบุคลากรภาครัฐในการนำรูปแบบการเรียนรู้และพัฒนา 70:20:10 (ร้อยละ 70 เรียนรู้ด้วยตนเองและจากการปฏิบัติงาน ร้อยละ 20 เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน และร้อยละ 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม) มาปรับใช้ในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของตนเอง และให้การส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเพื่อให้รู้เท่าทัน และสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4) กำหนดให้ส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานที่รับผิดชอบด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการจัดฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ รวมทั้งจัดดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มได้รับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลตามที่ ก.พ. กำหนด เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภาครัฐไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ในการส่งเสริม สนับสนุนการเรียนรู้ และจัดให้มีการพัฒนาด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้นำแนวทางการจัดการเรียนรู้ และจัดให้มีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของราชการและบุคลากรภาครัฐให้นำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาปรับใช้ อาทิ การเรียนรู้ด้วยตนเอง

(Self-learning) การเรียนรู้ด้วยการฝึกอบรม (In-class training) การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน (On the Job Training) และการเรียนรู้ด้วยการเรียนรู้ และสอนงานผู้อื่น (Learning from others และ Coaching and Developing Others) เป็นต้น

ระบบราชการ 4.0 จากนโยบายประเทศไทย 4.0 ซึ่งเป็นวิสัยทัศน์เชิงนโยบายการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของรัฐบาลเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ด้วยการสร้าง “ความเข้มแข็งจากภายใน” โดยเน้นการใช้นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างมูลค่าและคุณค่าเพิ่มเพื่อขับเคลื่อนประเทศตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ผ่านกลไก “ประชารัฐ” โดยกำหนดให้มีการปฏิรูปภาครัฐสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 ที่มียุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี เป็นตัวชี้นำ ส่งเสริมให้ภาครัฐปรับตัวให้เข้ากับเศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัล ยกระดับประสิทธิภาพการการทำงานโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน (Government Integration) การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการปฏิบัติงาน (Smart Operations) เพื่อให้เกิดความประหยัดและคุ้มค่า ยกระดับงานบริการภาครัฐให้ตรงกับความต้องการของประชาชนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Citizen-centric Services) ซึ่งนโยบายนี้ถือเป็นโอกาสสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินให้ประสบความสำเร็จ เพื่อรองรับต่อยุทธศาสตร์ประเทศไทย 4.0 ภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) หมายความว่า ระบบราชการต้องปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่เพื่อพลิกโฉม (Transform) ให้สามารถเป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง (Credible and Trusted Government) ดังนี้

1. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกัน ก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้เข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากทางราชการ (Proactive Public Services) รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลภาครัฐ(Big Government Data) และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดการบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน (Personalized หรือ Tailored Services) พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทางราชการเพื่อให้บริการได้เสร็จสิ้นในจุดเดียวกัน ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการของทางราชการได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ทั้งการติดต่อมาด้วยตนเอง เว็บไซต์ Social Media หรือ Application ทางโทรศัพท์มือถือ

3. มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับทบทาบของตน

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ 4.0 ต้องอาศัยปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

1) การสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ ในสังคม(Collaboration)เป็นการยกระดับการทำงานให้สูงขึ้นไปกว่าการประสานงานกัน(Cooperation)หรือทำงานด้วยกัน (Cooperation)ไปสู่การร่วมมือกัน(Collaboration)อย่างแท้จริง โดยจัดระบบให้มีการวางแผนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการร่วมกัน มีการระดมและนำทรัพยากรทุกชนิดเข้ามาแบ่งปันและใช้ประโยชน์ร่วมกันมีการยอมรับความเสี่ยงและรับผิดชอบต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อพัฒนาประเทศหรือแก้ปัญหาความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น จนไม่มีภาคส่วนใดในสังคมจะสามารถดำเนินการได้ลุล่วงด้วยตนเองโดยลำพังอีกต่อไป หรือการบริหารกิจการบ้านเมืองในรูปแบบ “ประชารัฐ”

2) การสร้างนวัตกรรม (Innovation) เป็นการคิดค้นและแสวงหาวิธีการหรือ solutions ใหม่ๆ ทำให้เกิด big impact เพื่อปรับปรุงและออกแบบการให้บริการสาธารณะและนโยบายสาธารณะให้

สามารถตอบโจทย์ความท้าทายของประเทศ หรือตอบสนองปัญหาความต้องการของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพอันแปรผันไปตามสภาพพลวัตของการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยรูปแบบห้องปฏิบัติการ (GovLab/Public Sector Innovation Lab) และใช้กระบวนการความคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) ในลักษณะที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้าใจและเข้าถึงความรู้สึกนึกคิด (Empathize) ก่อนจะสร้างจิตนาการ(Ideate) พัฒนาต้นแบบ (Prototype) ทำการทดสอบ ปฏิบัติจริง และขยายผลต่อไป

3) การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล (Digitization/Digitalization) เป็นการผสมผสานกันของการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ (cloud computing) อุปกรณ์ประเภทสมาร์ทโฟนและเครื่องมือเพื่อการใช้งานร่วมกัน(collaboration tool) ทำให้สามารถติดต่อกันได้อย่างเรียลไทม์ ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด และสามารถวิเคราะห์ข้อมูลอันสลับซับซ้อนต่าง ๆ ได้ และช่วยให้บริการของทางราชการสามารถตอบสนองความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้ดำเนินการได้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ทุกอุปกรณ์และช่องทางได้อย่างมั่นคง ปลอดภัย และประหยัดในส่วนของข้าราชการและเจ้าหน้าของรัฐต้องได้รับการปรับเปลี่ยนระบวนการทางความคิด(mindset) ให้ตนเองมีความเป็นผู้ประกอบการสาธารณะ (Public Entrepreneurship) เพิ่มทักษะให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม อันจะช่วยทำให้สามารถแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแป (change leader) เพื่อสร้างคุณค่า (public value) และประโยชน์สุขให้แก่ประชาชน


สำนักงาน ก.พ.
แนวทางพัฒนา
ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
(มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2560)
ทิศทางประเทศไทย
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี
ยุทธศาสตร์ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ
ประเทศไทย 4.0
"มั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน"
รัฐธรรมนูญ 2560
มาตรา 258 ข.
การปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน
แผนฯ ฉบับที่ 12
ยุทธศาสตร์ 6
การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
แผนดิจิทัล 20 ปี
ยุทธศาสตร์ 4 การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล
ยุทธศาสตร์ 5 การพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
การพิจารณาของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2560 "ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล" เป็นประเด็นพัฒนาสำคัญ
เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2560 เห็นชอบร่างแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลฯ และการนำไปปรับใช้
การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล
หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ คือ "บุคลากรภาครัฐ" และเพื่อขับเคลื่อนให้เกิด "การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล" จึงเห็นควรนำเรื่อง "การสร้างและพัฒนาคนภาครัฐ" มาเป็นกลไกสนับสนุนการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (พ.ศ. 2561 - 2565)
วัตถุประสงค์
เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสม
ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวัง
เป้าหมาย
ภาครัฐใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการและการบริการเพื่ออำนวยความสะดวกให้ประชาชนและผู้รับบริการเพื่อความเท่าเทียมและลดความเหลื่อมล้ำ
ภายในปี พ.ศ. 2565 ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ สามารถปรับตัวมีทักษะและศักยภาพที่เหมาะสมต่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล
ผู้บริหารระดับสูง
เป็นผู้นำด้านดิจิทัลภาครัฐ ที่สามารถกำหนดนโยบายและวิสัยทางของส่วนราชการ รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงาน หรือการให้บริการขององค์กร โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้
ผู้อำนวยการกลาง
เป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลระดับองค์กร ที่สามารถเชื่อมโยงขององค์กรมาสู่ระดับปฏิบัติ พร้อมสื่อสาร ถ่ายทอด รวมถึง สร้างความรู้ความเข้าใจ และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
ผู้กำหนดนโยบายและงานวิชาการ
เป็นผู้ใช้ข้อมูลดิจิทัลเพื่อสนับสนุนนโยบายที่สามารถคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ และใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัล
ผู้ทำงานด้านบริการ
เป็นผู้อำนวยความสะดวกด้านดิจิทัลภาครัฐที่สามารถให้บริการ อำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนและผู้รับบริการ
ผู้ปฏิบัติงานเฉพาะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
เป็นผู้ปรับเปลี่ยนเทคโนโลยีขององค์กรที่สามารถบริหารโครงการหรือเลือกเทคโนโลยีที่เหมาะสม
ผู้ปฏิบัติงานทั่วไป
เป็นผู้ปฏิบัติงานภาครัฐที่รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสม ถูกต้อง และปลอดภัย
ปัจจัยชี้วัดความสำเร็จ
Digital Government
เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรมโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้
Connected Government
มีการเชื่อมโยงระหว่างภาครัฐ เอกชน และประชาชน
Open Government
มีการเปิดเผยข้อมูลที่สนับสนุนการสร้างรัฐบาลแบบเปิด
ผลที่คาดว่าจะได้รับจากการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
Global Indicators
E-Government Ranking (United Nations)
25%
ปี 59 อันดับ 77/193 (0.5522 คะแนน)
The Networked Readiness Index (World Economic Forum)
55
ปี 59 อันดับ 62/139 (4.2 คะแนน)
Global Competitiveness (World Economic Forum)
25
ปี 59 อันดับ 34/138 (คะแนน 4.64/7)
Global Open Data Index (Open Knowledge International)
30
ปี 58 อันดับ 42/122 (ร้อยละ 39)
Ease of Doing Business (The World Bank)
≤ 40
ปี 60 อันดับ 49/190 (ร้อยละ 71.42)


ทิศทางและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ
Year 1-2 Early
Year 3-5 Developing
Year 6-10 Mature
Year 11+ Growth
New Technology
บทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังต่อข้าราชการและบุคลากรภาครัฐในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล
Year 1-2 Early
Year 3-5 Developing
Year 6-10 Mature
ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ
ทักษะที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น
Digital Literacy
ทักษะที่ 2 เข้าใจนโยบาย กฎหมายและมาตรฐาน
Digital Governance, Standard and Compliance
ทักษะที่ 3 ใช้ดิจิทัลเพื่อการประยุกต์และพัฒนา
Digital Technology
Digital Process and Service Design and Assurance
ทักษะที่ 4 ใช้ดิจิทัลเพื่อการวางแผนบริหารจัดการและนำองค์กร
Project and Strategic Management
Digital Leadership
ทักษะที่ 5 ใช้ดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์
Digital Transformation
แนวทางพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล
1 กำหนดให้ "การพัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัล" และ "การสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทัน และสามารถใช้เทคโนโลยีอย่างรอบรู้" ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการพัฒนา
2 ให้มีการจัดการพัฒนากำลังคนแบบบูรณาการ โดยการนำของผู้บริหาร ผอ.กอง ผู้ปฏิบัติงานและนักไอที มาเรียนรู้และเติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน
3 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาตนเอง และนำวิธีการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 มาใช้ (70 พัฒนาตนเองและเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน : 20 เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน : 10 เรียนรู้จากการฝึกอบรม)
4 ให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้ และในการฝึกอบรมให้ลดบรรยายและเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน 60 : 40
แนวทางการขับเคลื่อนการพัฒนา
การกำหนดผู้รับผิดชอบการขับเคลื่อนการพัฒนาที่ชัดเจน
กระทรวงดิจิทัลฯ ให้การส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐได้รับการพัฒนาทักษะดิจิทัล
CEO และ CIO นำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จในระดับหน่วยงาน
การวางแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล
ให้หน่วยงานของรัฐประสานและทำงานแบบบูรณาการร่วมกับกระทรวงดิจิทัลฯ และสำนักงาน ก.พ.
จัดเตรียมงบประมาณสำหรับการพัฒนาและการประเมินทักษะด้านดิจิทัล
การจัดทำรายละเอียดทักษะและการประเมิน
ให้สำนักงาน ก.พ. และสถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) รับผิดชอบดำเนินการ และนำเสนอ ก.พ. พิจารณาประกาศใช้ต่อไป
การติดตามการดำเนินงาน
กำหนดให้ "การพัฒนาเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล" เป็นหนึ่งในปัจจัยที่นำมาพิจารณาประเมินบุคคลและองค์กร
การประเมินข้าราชการประเภทบริหารระดับสูง
(ปลัดกระทรวง อธิบดี เอกอัครราชทูต ผู้ว่าราชการจังหวัด)
ดำเนินการตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
การประเมินส่วนราชการองค์ประกอบที่ 4 (Innovation Base)
- การนำนวัตกรรมการทำงานหรือการให้บริการด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงหรือพัฒนา
- การเชื่อมโยงข้อมูลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
- การเปิดเผยข้อมูลภาครัฐเพื่อสร้างรัฐบาลแบบเปิด
การพัฒนากำลังคนด้านดิจิทัลภาครัฐ
ให้กระทรวงดิจิทัลฯ ร่วมกับสำนักงาน ก.พ. พัฒนาการบริหารกำลังคนภาครัฐสำหรับผู้ปฏิบัติงานเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐ
ให้นำพนักงานราชการที่มีศักยภาพสูงมาเป็นอัตรากำลังเสริมระยะสั้น
สำนักงาน ก.พ.
SCAN ME!
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
http://www.ocsc.go.th/Digital_Skills
02 547 1814
โทรศัพท์ 02 547 1784

ประเด็นและแนวทางการดำเนินการ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน พ.ศ. 2566 – 2570 เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ว่าเป็นผู้ที่ “มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร” โดยเข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์กรภาครัฐและบทบาทหน้าที่ของตนเอง “ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรม” และการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม “เป็นนวัตกรที่เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์” ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน และ “ให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ” และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชผู้รับบริการ มีระบบการพัฒนาบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชน ที่ทันสมัยมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่เหมาะสมและสอดรับกับบริบท สามารถส่งเสริมให้บุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิผล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในการบรรลุผลลัพธ์ด้วยการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณลักษณะ 1) มองภาพใหญ่ เข้าใจภารกิจองค์กร 2) ยึดมั่นในคุณธรรม 3) นวัตกรสร้างผลสัมฤทธิ์ และ 4) ให้ความสำคัญกับการบูรณาการ ได้กำหนดประเด็นและแนวทางเกี่ยวข้องกับทักษะดิจิทัล ดังนี้

ประเด็นการพัฒนา พัฒนากรอบทักษะ (Skillsets) การทำงานในยุคดิจิทัล และกการสร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการขับเคลื่อนภารกิจกรมการพัฒนาชุมชน ตลอดจนพัฒนาระบบการทำงานในอนาคต กรอบทักษะของบุคลากรกรมการพัฒนาชุมชนนี้ เป็นกลุ่มทักษะที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามที่คาดหวังอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นภารกิจงานทางด้านการพัฒนานโยบายภารกิจงานด้านการบริการและการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ภารกิจในการบริหารเครือข่าย ซึ่งทักษะดังกล่าว สามารถสังเกต วัดผล และพัฒนาได้ด้วยกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา โดยนอกจากองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่บุคลากรรัฐต้องมีเป็นพื้นฐานแล้ว บุคลากรภาครัฐจะต้องมีทักษะที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการปฏิรูปภาครัฐ 3 กลุ่มทักษะ คือ (1) ทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillset) (2) ทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillset) (3) ทักษะดิจิทัล (Digital Skillset)

สำหรับ**ทักษะดิจิทัล (Digital Skill)** หมายถึง ความสามารถมองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีและสามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี สามารถทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูล (Data-Driven Insight) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้เกี่ยวข้องและองค์กร เพื่อให้ภาครัฐสามารถตอบสนองและให้บริการประชาชนและผู้มีส่วนร่วมได้อย่างรวดเร็ว มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และตอบโจทย์การปฏิรูปภาครัฐ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งประเภทอำนวยการขึ้นไปยังหมายรวมถึงความสามารถในการคาดการณ์สถานการณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ความสามารถในการ

กำหนดทิศทางกลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลการเป็นแบบอย่างของการทำงานในบริบทดิจิทัล และการใช้เทคโนโลยีได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล

2.3 วิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน โดยทำการศึกษาย้อนหลังไปประมาณ 10 ปี โดยขอยกตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา 5 เรื่อง ดังนี้

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

สมิทธ์ อ่อนนวล (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ศักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี

จังหวัดสระบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความรู้ ทักษะและทัศนะคติการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2) เพื่อศึกษาทัศนคติเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี 3) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitave Research) มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability)/ กลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ประชากรทั้งหมดในการศึกษา ได้แก่ พนักงานหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี จำนวน 111 คน กำหนดโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-Probability) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน (N) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 -40 ปี ได้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 5 – 6 ปี ส่วนใหญ่ในชีวิตประจำวันบุคลากรใช้อุปกรณ์ที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมอยู่ ระดับปานกลาง และมีทัศนคติการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในภาพรวมอยู่ในระดับ เห็นด้วย คิดเป็นร้อยละ ($\bar{x}$ = 3.66, S.D = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรไม่เพียงพอมีทัศนคติอยู่ในระดับเห็นด้วย ($\bar{x}$ = 4.48, S.D. = 0.84) ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานมีทัศนคติอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{x}$ = 4.44 , S.D = 1.07) เทคโนโลยีสารสนเทศเอื้ออำนวยต่อการให้บริการประชาชนมีทัศนคติอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ($\bar{x}$ = 4.43 , S.D. = 0.97) ตามลำดับ

สุภาวดี เชื้อวงษ์ (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวพ่อ อำเภอเมืองชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวพ่อ อำเภอเมืองชลบุรี ส่วนใหญ่ได้ใช้ระบบสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ (ใช้อินเตอร์เน็ตได้) ในชีวิตประจำวัน และใช้ในการทำงาน สำหรับระดับความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวพ่อ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า เกือบครึ่งหนึ่งมีความรู้อยู่ระดับปานกลางและร้อยละ 47.15 มีความรู้อยู่ในระดับต่ำ แต่มีระดับทัศนคติเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนระดับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวพ่อ พบว่ามากกว่าครึ่งยังมีระดับการใช้เทคโนโลยีอยู่ในระดับต่ำ และเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

พบว่า ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่าความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่องประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) เพื่อระบุปัญหาและอุปสรรคของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้ระเบียบแบบแผนวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพุทธมณฑล ประกอบด้วย เทศบาลตำบลศาลายา เทศบาลตำบลคลองโยง องค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา และองค์การบริหารส่วนตำบลมหาสวัสดิ์ ซึ่งทำหน้าที่ประจำในสำนักงานจำนวน 150 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4 ด้าน ประกอบด้วย การบรรลุวัตถุประสงค์การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศประสิทธิภาพในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ประสิทธิผลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยทัศนคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยทักษะความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าปัจจัยทัศนคติต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ปัญหาและอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องการให้ความรู้และการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่พอเพียงและไม่ทั่วถึงและบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่เพียงพอ

นันท์นิธิ พงศ์โพธิธรรม (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด สู่การเป็นนวัตกรรมผู้ประกอบการสาธารณะในยุคไทยแลนด์ 4.0 โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ประกอบด้วย 1) เพื่อสำรวจระดับทักษะการรู้ดิจิทัล

ของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความสำเร็จปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด และ 3) เพื่อพัฒนาแนวทางในการพัฒนาทักษะรู้ดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด โดยใช้รูปแบบการวิจัยประยุกต์ (Applied Research) ใช้แนวทางการวิจัยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) มีกลุ่มประชากรตัวอย่าง 2 กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มบุคลากรฝ่ายบริหารสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 3 คน และ กลุ่มบุคลากรฝ่ายข้าราชการประจำสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 3 คน และ กลุ่มบุคลากรฝ่ายข้าราชการประจำสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด จำนวน 297 คน ใช้เครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม การสัมภาษณ์กลุ่มการสัมภาษณ์เชิงลึก และการประชุมเชิงปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า หนึ่ง บุคลากรมีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์ การใช้คอมพิวเตอร์/โทรศัพท์สมาร์ทโฟน/แท็บแล็ตร้อยละ 82.12 ด้านการแก้ไขปัญหาการทำงานร้อยละ 76.17 ด้านการจัดการข้อมูลร้อยละ 72.18 ด้านการใช้งานดิจิทัลอย่างปลอดภัยและถูกต้องตามกฎหมายร้อยละ 71.64 และด้านการสื่อสารและการทำงานร่วมกันร้อยละ 58.74 ตามลำดับ สอง ปัจจัยความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ดที่สำคัญ 3 ลำดับแรก คือ 1) เสถียรภาพของเครือข่ายไร้สาย 2) ความทันสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และ 3) ศักยภาพของบุคลากร ตามลำดับ สำหรับ 5 ปัจจัยหลัก ประกอบด้วย 1) ระเบียบกฎหมายที่สอดคล้องต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัล 2) ด้านนโยบาย/ยุทธศาสตร์ระดับประเทศ 3) ด้านทิศทาง/นโยบายของผู้บริหารระดับสูง 4) ด้านทัศนคติต่อการพัฒนาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ดได้ประยุกต์ใช้กรอบการวิเคราะห์และวางแผนแบบกระชับ (Lean Canvas) เพื่อทำให้เห็นภาพรวมและกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์ ตลอดจนเห็นความสัมพันธ์ตรรกะและความเป็นไปได้ของแนวทางที่ระบุ มี 7 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) กลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์ 2) ความต้องการของกลุ่มผู้ได้รับผลประโยชน์ 3) คุณค่า/ประโยชน์ที่ได้รับ 4) รูปแบบของแนวทาง 5) วิธีการขับเคลื่อนแนวทาง 6) ตัวชี้วัดความสำเร็จ และ 7) ความยั่งยืน โดยมีบันได 3 ขั้น ของความสำคัญของแนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด ประกอบด้วย ขั้นที่ 1 รู้ใช้ คือการเตรียมความพร้อมบุคลากรให้มีความมั่นใจ และความเป็นอิสระ ขั้นที่ 2 รู้ทำ คือการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ และขั้นที่ 3 รู้เป้าหมาย คือ การสร้างทิศทางให้แก่บุคลากรให้แก่บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีในทุกมิติอย่างมีเป้าหมาย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ที่ต้องใช้ระบบเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคที่พบคือ ปัญหาในความทันสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ บุคลากรมีความรู้ไม่เพียงพอในการใช้เทคโนโลยี งบประมาณสนับสนุนด้านการฝึกอบรมยังมีน้อย และหลักสูตรในการจัดอบรมให้ความรู้ที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร อีกทั้งบุคลากรยังต้องการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อใช้ในการทำงานเพื่อให้การทำงานสะดวก รวดเร็วและเป็นการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูล ซึ่งสามารถตอบคำถามการวิจัย คำถามที่ 1 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับใด คำถามที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน มีอะไรบ้าง คำถามที่ 3 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีแนวทางใดบ้าง และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูล ซึ่งสามารถตอบคำถามการวิจัย คำถามที่ 2 และคำถามที่ 3 โดยมีรายละเอียดและวิธีการศึกษาตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.2.2 ประเด็นในการสัมภาษณ์

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

3.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เก็บข้อมูลจากประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ในสังกัด สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน (ตามที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 1) ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 184 คน ครบทุกตำแหน่ง

3.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

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

ตอนที่ 1 คำถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิดแบบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) จำนวน 10 ข้อ ดังนี้

1) เพศ เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) กำหนดการแปลงค่าไว้ คือ ชาย = 1, หญิง = 2

2) อายุ เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียบลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดช่วงอายุไว้ คือ 18-30 ปี = 1 , 31 – 40 ปี = 2 , 41- 50 ปี = 3 , 51 – 60 ปี = 4

3) ระดับการศึกษา เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดเป็น ต่ำกว่าปริญญาตรี = 1, ปริญญาตรี = 2, สูงกว่าปริญญาตรี = 3

4) สังกัด เป็นการวัดข้อมูลประเภทนาบัญญัติ (Nominal Scale) กำหนดเป็น ส่วนกลาง/วิทยาลัยการพัฒนาชุมชน = 1 , ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน = 2

5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี) เป็นการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) กำหนดเป็น ต่ำกว่า 2 ปี = 1, 2-5 ปี = 2, 5-10 ปี = 3, 10 ปี ขึ้นไป = 4

6) ตำแหน่ง เป็นการวัดข้อมูลนามบัญญัติ (Nominal Scale) กำหนดเป็น ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล = 1 นักวิชาการพัฒนาชุมชน = 2 นักจัดการงานทั่วไป = 3 เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี = 4 เจ้าพนักงานธุรการ = 5 เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา = 6 นายช่างโยธา = 7 พนักงานราชการ = 8

7) ระดับตำแหน่ง เป็นการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) กำหนดเป็น ระดับปฏิบัติงาน = 1 ระดับชำนาญงาน = 2 ระดับปฏิบัติการ = 3 ระดับชำนาญการ = 4 ระดับชำนาญการพิเศษ = 5 พนักงานราชการ = 6

8) สาขาที่สำเร็จการศึกษา สาขาสังคมศาสตร์/ มนุษยศาสตร์ = 1 สาขาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี = 2

9) ประวัติการเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล เคยผ่ายการฝึกอบรม = 1, อยู่ระหว่างฝึกอบรม = 2, ไม่เคยเข้ารับการอบรม = 3

10) การใช้งานคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีในแต่ละวัน 1-3 ชั่วโมง = 1, 4-6 ชั่วโมง = 2, 6 ชั่วโมงขึ้นไป = 3

ตอนที่ 2 คำถามสำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากร ผู้ศึกษาได้นำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (สำนักงาน ก.พ.) เรื่องทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐในมิติที่ 1 รู้เท่าทันและใช้เทคโนโลยีเป็น (Digital Literacy หมายถึง ความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ) โดยการศึกษาระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้ ก. ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ข. ด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน ค. ด้านการใช้ดิจิทัล เพื่อการทำงานร่วมกัน ง.การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน จ. การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ ฉ.ด้านการใช้ข้อมูลระหว่าหน่วยงาน และ ช. ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ โดยใช้มาตรวัดการประมาณค่าเกี่ยวกับระดับความสามารถ 5 ระดับ ดังนี้

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

1	น้อยที่สุด	ข้อความในข้อกำหนดนั้นอธิบายระดับความสามารถด้วยระดับน้อยที่สุด

และผู้วิจัยเพิ่มประเด็นคำถาม ซ.โดยรวมท่านเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลของท่านอยู่ในระดับใด และ ฌ. โดยรวมท่านเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสถาบันการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับใด โดยใช้มาตรวัดการประมาณค่าเกี่ยวกับระดับความสามารถ 5 ระดับ ดังนี้

ค่าระดับ	ระดับความสามารถ	ความหมาย
5	สูงมาก	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายระดับความสามารถด้วยระดับสูงมาก
4	สูง	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายระดับความสามารถด้วยระดับสูง
3	ปานกลาง	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายระดับความสามารถด้วยระดับปานกลาง
2	ต่ำ	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายระดับความสามารถด้วยระดับต่ำ
1	ต่ำมาก	ข้อความในข้อกำหนดนั้นอธิบายระดับความสามารถด้วยระดับต่ำมาก

ตอนที่ 3 คำถามสำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ผู้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม และได้ประยุกต์ข้อคำถามที่มาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้มาตรวัดการประมาณค่าเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

ค่าระดับ	ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
5	มากที่สุด	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายความรู้สึกเห็นด้วยมากที่สุด
4	มาก	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายความรู้สึกเห็นด้วยมาก
3	ปานกลาง	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายความรู้สึกเห็นด้วยปานกลาง

2	น้อย	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายความรู้สึกเห็นด้วยน้อย
1	น้อยที่สุด	ข้อความในข้อคำถามนั้นอธิบายความรู้สึกเห็นด้วยน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 คำถามสำหรับรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ผู้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม และได้ประยุกต์ข้อคำถามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การให้เลือกแนวทางที่เหมาะสมต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของท่านได้ 1 – 3 แนวทาง โดยมีแนวทางที่ต้องการพัฒนาให้เลือก ดังนี้

1. จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยหน่วยงานเป็นประจำทุกเดือน

2. จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะ โดยหน่วยงานของตนเอง

3. จัดอบรมออนไลน์ของหน่วยงานที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจ ไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4. บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตนเอง

ตอนที่ 5 คำถามปลายเปิดเพื่อความรวมข้อมูล เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

1.ปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่สุดในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร คืออะไร

2.เรื่องเร่งด่วนที่สุดที่สถาบันการพัฒนาชุมชนควรดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร คืออะไร

3.1.3 การเก็บรวมรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในห้วงระยะเวลาวันที่ 1 มีนาคม – 31 มีนาคม 2566 ผู้วิจัยดำเนินการ ดังต่อไปนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน โดยการส่งแบบสอบถามผ่านทางแอพพลิเคชัน Line แล้วให้ตอบแบบสอบถามด้วย Google Forms

2. ขอความร่วมมือสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ประชาสัมพันธ์ส่งแบบสอบถามให้กับหน่วยงานในสังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน

3. ติดตามการตอบแบบสอบถามผ่านแอพพลิเคชัน Line ของกลุ่มวิจัยของสถาบันการพัฒนาชุมชน

4. เมื่อครบตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในระบบของ Google Forms เพื่อดูความถูกต้องและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

3.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้การประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา คือ บรรยายลักษณะของข้อมูล สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ตอน โดยในตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร ตอบคำถามการวิจัย คำถามที่ 1ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับใด และ ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร และตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ตอบคำถามการวิจัย คำถามที่ 2 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีแนวทางใดบ้าง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

เป็นการสำรวจข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีรายละเอียดของข้อมูล ดังนี้ เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,สังกัด,ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี), ตำแหน่ง,ระดับตำแหน่ง,สาขาที่สำเร็จการศึกษา, ประวัติการเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล,การใช้งานคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีในแต่ละวัน เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลของผู้ทำแบบสอบถามในเบื้องต้น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีของบุคลากร

มีข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ (ก - ช) โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด, น้อย, ปานกลาง, มาก และมากที่สุด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนววิเคราะห์ของสำนักงาน ก.พ. ระดับผลการประเมินด้านทักษะด้านดิจิทัล มีระดับ ดังนี้

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

โดยระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีทั้งหมด 7 ด้าน หลังจากนั้นเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจะทำการวิเคราะห์ภาพรวม คือ นำคะแนนของทุกข้อมาหาค่าเฉลี่ยและ S.D. และสรุปออกมาเป็นภาพรวม และรายด้าน รวมทั้งจัดลำดับว่าด้านใดที่บุคลากรมีระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีต่ำที่สุด – สูงที่สุด

มีข้อคำถามทั้งหมด 2 ข้อ (ซ - ฌ) โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) เป็นรายข้อและรายด้าน แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบคำบรรยาย กำหนดระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ต่ำมาก, ต่ำ, ปานกลาง, สูง และสูงมาก โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนววิเคราะห์ของสำนักงาน ก.พ. ระดับผลการประเมินด้านทักษะด้านดิจิทัล มีระดับ ดังนี้

ระดับ สูงมาก ⟶ = 5 มีทักษะ
ระดับ สูง ⟶ = 4 มีทักษะ
ระดับ ปานกลาง ⟶ = 3 ควรพัฒนา
ระดับ ต่ำ ⟶ = 2 ควรพัฒนา
ระดับ ต่ำมาก ⟶ = 1 ขาดทักษะ

ผู้วิจัยประมวลผลของข้อเสนอแนะแล้วตีความในรูปการวิเคราะห์เนื้อหาและนำข้อเสนอระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน และนำข้อเสนอแนะไปพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชนต่อไป

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา จัดแยกประเภทของข้อมูล ตีความและตรวจสอบความถูกต้องประเด็นปัญหามาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีทั้งหมด 7 ด้าน ว่าในแต่ละด้านบุคลากรมีทักษะอยู่ใน

ระดับใด โดยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรแบ่งออกเป็น 5 ระดับ การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาด้านดิจิทัลของบุคลากร โดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ เห็นด้วยมากที่สุด = 5 ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 = สำคัญมาก
ระดับ เห็นด้วยมาก = 4 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 = สำคัญ
ระดับ เห็นด้วยปานกลาง = 3 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 = สำคัญ
ระดับ เห็นด้วยน้อย = 2 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 = สำคัญ
ระดับ เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 = สำคัญ

หลังจากนั้นจงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ผู้วิจัยประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร นำไปวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อตอบคำถามการวิจัย คำถามที่ 2 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชมชุน กรมการพัฒนาชุมชน มีแนวทางใดบ้าง

ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา จัดแยกประเภทของข้อมูล ตีความและตรวจสอบความถูกต้องแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรมาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**ของนันท์นิธิ พงศ์โพธิธรรม (2564)** ได้ทำการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ด สู่การเป็นนวัตกรรมผู้ประกอบการสาธารณะในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทั้ง 4 แนวทาง ดังนี้

1. จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เป็นประจำทุกเดือน

2. จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

3. จัดอบรมออนไลน์ของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจ

4. บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเอง โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ

โดยสามารถเลือกแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ 1 – 3 ทาง

หลังจากนั้นจงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ร้อยละ ผู้วิจัยประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร นำไปวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อตอบคำถามการวิจัย คำถามที่ 2 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชมชุน กรมการพัฒนาชุมชน มีแนวทางใดบ้าง

สรุปการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ จะทำการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูล **กลุ่มตัวอย่าง** ในการตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการในระดับปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน และพนักงานราชการ ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 184 คน **เครื่องมือในการวิจัย** จัดทำขึ้นจากการนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล (สำนักงาน ก.พ.) ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้ในการจัดทำแบบสอบถามในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ทำ**การเก็บรวบรวมข้อมูล** โดยส่งแบบสอบถามผ่านทางแอพพลิเคชัน Line และ ขอความร่วมมือสถาบันการพัฒนาชุมชนประชาสัมพันธ์แบบสอบถาม แล้วให้ตอบแบบสอบถามด้วย Google Forms สุดท้าย การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา คือ บรรยายลักษณะของข้อมูล สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 5 คำถามปลายเปิดเพื่อความรวมข้อมูล เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

1.ปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่สุดในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร คืออะไร

2.เรื่องเร่งด่วนที่สุดที่สถาบันการพัฒนาชุมชนควรดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร คืออะไร

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

3.2.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงคุณภาพในครั้งนี้ จะทำการศึกษาข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Selective) มีรายละเอียด ดังนี้

1) ผู้อำนวยการกลุ่มงาน สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 1 คน

2) ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จำนวน 1 คน

3) ข้าราชการ สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 2 คน

4) พนักงานราชการ สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 2 คน

3.2.2 ประเด็นการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็น แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือแบบสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) ประเด็นสนทนาพูดคุยในการเก็บข้อมูลเชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อศึกษา ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีแนวทางใดบ้าง โดยประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือแบบสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) โดยอาศัยกรอบแนวคิดในการวิจัยและผลการสังเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานเป็นแนวทางสร้างแบบสัมภาษณ์ตามประเด็นการศึกษาเป็นลักษณะคำถามปลายปิด เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นหลัก (In-depth Interview) โดยจะใช้ในทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบคำถามการวิจัยโดยเลือกสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) บุคลากร สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน โดยมีรายละเอียด ดังต่อปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

เป็นการสำรวจข้อมูล ดังนี้ ชื่อ – นามสกุล, สถานภาพ,เพศ,อายุ,ระดับการศึกษา,สังกัด, ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี),ตำแหน่ง,สาขาที่สำเร็จการศึกษา, ประวัติการเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล,การใช้งานคอมพิวเตอร์/เทคโนโลยีในแต่ละวัน เพื่อเป็นการรวบรวมข้อมูลของผู้ทำแบบสัมภาษณ์ในเบื้องต้น

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ข้อมูลสัมภาษณ์แบบเจาะลึก มีเนื้อหาและรายละเอียดประกอบด้วย

(1) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เป็นอย่างไร

(2) แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีแนวทางอย่างไร

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

3.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

1) ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อนำไปมอบให้กับบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลักษณะของเครื่องมือแบบสัมภาษณ์

3) ทำการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการใช้เครื่องมือแบบสัมภาษณ์

4) นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สาระสำคัญที่ได้จากการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์สาระสร้างข้อสรุป และเรียบเรียงนำเสนอ ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ในรูปแบบวิธีพรรณนา (Description) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1) การถอดความบันทึกเสียงของการสัมภาษณ์ออกมาเป็นภาษาเขียนด้วยผู้วิจัยรวมทั้งทวนความ กับเสียงบันทึกเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการถอดความและศึกษาทำความเข้าใจเพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการจัดประเด็นความคิด วิเคราะห์ประเด็นสำคัญแล้วเขียนพรรณนา
2) วิเคราะห์/สังเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยนำเสนอในรูปการบรรยายเป็นความเรียง และนำไปรวบรวมจัดหมู่ใหม่ตามกรอบเค้าโครงที่กำหนดไว้

3.3 สรุปท้ายบท

ในบทที่ 3 เป็นบทที่ว่าด้วยระเบียบวิธีการวิจัย โดยเนื้อหาในบทนี้ได้นำเสนอถึงรายละเอียดของการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ประเด็นในการสัมภาษณ์ โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) การวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูล ตอนที่ 1 และ ตอนที่ 2 คำถามการวิจัย คำถามที่ 1 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับใด ตอนที่ 3 เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถตอบคำถามการวิจัย คำถามที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน มีอะไรบ้าง และ ตอนที่ 4 เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสามารถตอบคำถามที่ 3 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีแนวทางใดบ้าง และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยโดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการสำรวจข้อมูล ซึ่งสามารถตอบคำถามการวิจัย คำถามที่ 2 และ คำถามที่ 3

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามด้วยวิธีการตามที่กล่าวไว้ในบทที่ 3 ซึ่งได้มีกลุ่มประชากรตามที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันทำแบบสอบถามด้วยระบบ (Google Forms) เต็มจำนวนตามที่ได้กำหนดไว้ คิดเป็น 100% ของกลุ่มประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลของกลุ่มประชากรที่ร่วมทำแบบสอบถาม และสรุปข้อแยกตามข้อมูลพื้นฐานที่สอบถามไปออกเป็นตารางแบบคิดคำนวณและร้อยละ การนำเสนอผลการศึกษาจำแนกตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการสำรวจระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุลคากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 5 คำถามปลายเปิดเพื่อความรวมข้อมูล เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ข้อมูลทั่วไปเชิงปริมาณของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการและพนักงานราชการ ในสังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ได้แก่ นักทรัพยากรบุคล นักวิชาการพัฒนาชุมชน นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา นายช่างโยธา พนักงานราชการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน ต้องมี

ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ซึ่งจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 180 คน ครบทุกตำแหน่ง

ภาพรวมข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจ มีดังนี้

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ชาย	69	37.5
หญิง	115	62.5
รวม	184	100
อายุ	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
18 – 30 ปี	11	6.0
31 – 40 ปี	67	36.4
41 – 50 ปี	61	33.2
51 – 60 ปี	45	24.5
รวม	184	100
ระดับการศึกษา	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.5
ปริญญาตรี	103	56.0
สูงกว่าปริญญาตรี	80	43.5
รวม	184	100
สังกัด	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ส่วนกลาง/วิยาลัยการพัฒนาชุมชน	34	18.5
ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน	150	81.5
รวม	184	100
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่า 2 ปี	5	2.7
2 -5 ปี	31	16.8
5-10 ปี	43	23.4
10 ปีขึ้นไป	105	57.1
รวม	184	100
ตำแหน่ง	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
นักทรัพยากรบุคคล	75	40.8

นักวิชาการพัฒนาชุมชน	27	14.7
นักจัดการงานทั่วไป	12	6.5
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	8	4.3
เจ้าพนักงานธุรการ	20	10.9
เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา	8	4.3
นายช่างโยธา	2	1.1
พนักงานราชการ	31	16.8
รวม	184	100
ระดับตำแหน่ง	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
ระดับปฏิบัติงาน	9	4.9
ระดับชำนาญงาน	30	16.3
ระดับปฏิบัติการ	26	14.1
ระดับชำนาญการ	64	34.8
ระดับชำนาญการพิเศษ	24	13.0
พนักงานราชการ	31	16.8
รวม	184	100
สาขาที่สำเร็จการศึกษา	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
สาขาสังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์	143	77.7
สาขาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	41	22.3
รวม	184	100
ประวัติการเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
เคยผ่านการฝึกอบรม	174	94.6
อยู่ระหว่างอบรม	6	3.3
ไม่เคยเข้ารับการอบรม	4	2.2
รวม	184	100
การใช้คอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัลในการทำงานแต่ละวัน	**จำนวน (คน)**	**ร้อยละ**
1 – 3 ชั่วโมง	6	3.3
4 – 6 ชั่วโมง	90	48.9
6 ชั่วโมงขึ้นไป	88	47.8
รวม	184	100

ตารางตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.5 มีอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 36.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56 อยู่ในสังกัด ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน ร้อยละ 81.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 57.1 อยู่ในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 40.8 ระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ร้อยละ 34.8 สาขาที่สำเร็จการศึกษา สาขาสังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์ ร้อยละ 77.7 ประวัติการเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล เคยผ่านการอยู่อบรม ร้อยละ 94.6 และ มีการใช้คอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัลในการทำงานแต่ละวัน 4 – 6 ชั่วโมง ร้อยละ 48.9

4.2 ผลการสำรวจระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 2 การสำรวจระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

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

ผลการศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ประกอบไปด้วย

2.1 การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล

2.2 การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน

2.3 การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน

2.4 การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน

2.5 การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ

2.6 การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

2.7 การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

2.1 การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล

โดยการวิเคราะห์ข้อมูลตามแนววิเคราะห์ของ สำนักงาน ก.พ. ระดับผลการประเมินด้านทักษะด้านดิจิทัล มีระดับ ดังนี้

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

จากการใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ของกลุ่มตัวอย่างในด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล มีผลดังตาราง ดังนี้

ตาราง 4 การเข้าถึงและตระหนักดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

การใช้งานคอมพิวเตอร์ในแต่ละวัน		**ระดับความสามารถ**						
	สรุป	**มีทักษะ**		**ควรพัฒนา**		**ขาดทักษะ**	**-**	
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	$\bar{x}$	**S.D.**
ก. ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล								
1.ท่านสามารถ ใช้งานคอมพิวเตอร์ เช่น ใช้งานฮาร์ดแวร์, ใช้งานระบบปฏิบัติการจัดการข้อมูล,สำรองข้อมูล.ใช้งานอุปกรณ์เคลื่อนที่ เป็นต้น	จำนวน	10	102	68	4	-	3.64	0.620
	ร้อยละ	5.4	55.4	37.0	2.22			
	เฉลี่ย	60.0		39.22		-	-	-
2.ท่านสามารถ ใช้อินเตอร์เน็ตในการทำงาน เช่น ใช้งานเว็บบราวเซอร์, สืบค้นข้อมูล, ใช้ E-mail, ใช้งานธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น	จำนวน	16	110	52	6	-	3.74	0.659
	ร้อยละ	8.7	59.8	28.3	3.3			
	เฉลี่ย	68.5		31.6		-	-	-
3.ท่านสามารถ ใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย เช่น	จำนวน	2	47	68	54	13	2.84	0.925
	ร้อยละ	1.1	25.5	37.0	29.3	7.1		

ป้องกันภัยคุกคาม (การติดตั้งโปรแกรม Antivirus/ การจัดการกับไวรัสเมื่อมีการแจ้งเตือน) เป็นต้น								
	เฉลี่ย	26.6		66.3		7.1	-	-
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ข้อ	จำนวน	96		84		4	3.40	
	ร้อยละ	52		45.7		2.3		

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล มีทักษะ โดยเฉลี่ย ร้อยละ 52 ควรได้รับการพัฒนา โดยเฉลี่ย ร้อยละ 45.7 และขาดทักษะ โดยเฉลี่ย ร้อยละ 2.3 ตามลำดับ โดยการใช้อินเตอร์เน็ตในการทำงาน เช่น ใช้งานเว็บบราวเซอร์, สืบค้นข้อมูล,ใช้ E-mail, ใช้งานธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุด ร้อยละ 68.5 ในขณะที่ การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย เช่น ป้องกันภัยคุกคาม (การติดตั้งโปรแกรม Antivirus/การจัดการกับไวรัสเมื่อมีการแจ้งเตือน) เป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยที่สุด ร้อยละ 26.6 ทั้งนี้การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย เป็นทักษะที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ ร้อยละ 66.3 และการใช้งานอินเตอร์เน็ตในการทำงานควรได้รับการพัฒนา น้อยที่สุด ร้อยละ 31.6

2.2 การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับทำงาน

จากการใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ของกลุ่มเป้าหมายด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชั่นขั้นต้นสำหรับการทำงานมีผลดังตาราง ด้านล่างนี้

ตาราง 5 การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชั่นขั้นต้นสำหรับการทำงาน ของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน		**ระดับความสามารถ**						
	สรุป	**มีทักษะ**		**ควรพัฒนา**		**ขาดทักษะ**	**-**	
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	$\bar{x}$	**S.D.**
ข. ด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน								
4.ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมประมวลผลคำ (Microsoft Word) เช่น การจัดงานเอกสาร จัดรูปแบบข้อมูล แทรกวัตถุลงบนงานเอกสาร พิมพ์เอกสาร ตรวจทานงานเอกสาร เป็นต้น	จำนวน	20	110	53	1	-	3.81	0.620
	ร้อยละ	10.9	59.8	28.8	0.5			
	เฉลี่ย	70.7		29.3		-	-	-
5.ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Microsoft Excel) เช่น การปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน ใช้สูตรฟังก์ชั่นเพื่อคำนวณ แทรกวัตถุลงบนแผ่นงาน เป็นต้น	จำนวน	5	98	74	7	-	3.55	0.617
	ร้อยละ	2.7	53.3	40.2	3.8			
	เฉลี่ย	56		44		-	-	-
6.ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมนำเสนอ (Microsoft PowerPoint) เช่น จัดการนำเสนองาน ใช้งานข้อความบนสไลด์เชื่อมโยงหน้าเว็บไซต์ แทรกวัตถุลงบนงานนำเสนอ แทรกไฟล์เสียง กำหนดการเคลื่อนไหว ตั้งค่างานนำเสนอ เป็นต้น	จำนวน	10	112	57	5	-	3.69	0.616
	ร้อยละ	5.4	60.9	31.0	2.7			
	เฉลี่ย	66.3		33.7		-	-	-
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ข้อ	จำนวน	118		66		-	3.68	-
	ร้อยละ	64.3		35.6				

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง 184 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชั่นขั้นต้นสำหรับการทำงาน โดยเฉลี่ยร้อยละ 64.3 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 35.6 ตามลำดับ โดยการใช้โปรแกรมนำเสนอ (Microsoft PowerPoint) เช่น จัดการนำเสนองาน ใช้งานข้อความบนสไลด์เชื่อมโยงหน้าเว็บไซต์ แทรกวัตถุลงบนงานนำเสนอ แทรกไฟล์เสียง กำหนดการเคลื่อนไหว ตั้งค่างานนำเสนอ เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุด ร้อยละ 70.7 ขณะที่ ใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Microsoft Excel) เช่น การปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน ใช้สูตรฟังก์ชั่นเพื่อคำนวณ แทรกวัตถุลงบนแผ่นงาน เป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 56 ทั้งนี้การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Microsoft Excel) เช่น การปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน ใช้สูตรฟังก์ชั่นเพื่อคำนวณ แทรกวัตถุลงบนแผ่นงาน เป็นทักษะที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุด คือ ร้อยละ 44 และการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ (Microsoft Word) ควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุดที่ร้อยละ 29.3

2.3 การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน

จากการใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ของกลุ่มตัวอย่างในด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน มีผลดังตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 6 การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกันของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน

การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน		**ระดับความสามารถ**						
	สรุป	**มีทักษะ**		**ควรพัฒนา**		**ขาดทักษะ**	**-**	
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	$\bar{x}$	**S.D.**
ค. การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน								
7. ท่านสามารถ ทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ เช่น ใช้พื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ เช่นการเก็บข้อมูลร่วมกันใน Google Drive การใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ และใช้งานประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (Zoom Cloud Meeting, Google Meet) เป็นต้น	จำนวน	6	97	69	12	-	3.53	0.669
	ร้อยละ	3.3	52.7	37.5	6.5			
	เฉลี่ย	56		44		-	-	-

8. ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล เช่น ใช้โปรแกรมสร้างเว็บ การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงาน การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ การใช้โปรแกรมจับการทำงานหน้าจอ ใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อสารภาพเคลื่อนไหว เป็นต้น	จำนวน	2	74	68	38	2	3.20	0.813
	ร้อยละ	1.1	40.2	37.0	20.7	1.1		
	เฉลี่ย	41.3		57.7		1.1	-	-
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ข้อ	จำนวน	89		93		1	3.36	
	ร้อยละ	48.6		50.8		0.5		

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน โดยเฉลี่ยร้อยละ 48.6 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 50.8 และขาดทักษะ โดยเฉลี่ย ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ โดยสามารถ ทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ เช่น ใช้พื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ เช่นการเก็บข้อมูลร่วมกันใน Google Drive การใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ และใช้งานประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (Zoom Cloud Meeting, Google Meet) เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุด ร้อยละ 56 ขณะที่การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล เช่น ใช้โปรแกรมสร้างเว็บ การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงาน การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ การใช้โปรแกรมจับการทำงานหน้าจอ ใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อสารภาพเคลื่อนไหว เป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยที่สุดคือ ร้อยละ 41.3 ทั้งนี้การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล เช่น ใช้โปรแกรมสร้างเว็บ การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงาน การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ การใช้โปรแกรมจับการทำงานหน้าจอ ใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อสารภาพเคลื่อนไหว ควรได้รับการพัฒนามากที่สุด คือร้อยละ 57.7 และการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด ที่ร้อยละ 44

2.4 การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน

จากการใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ของกลุ่มตัวอย่างในด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน มีผลดังตาราง ด้านล่างนี้

ตาราง 7 การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	สรุป	ระดับความสามารถ						
		มีทักษะ		ควรพัฒนา		ขาดทักษะ	-	
		5	4	3	2	1	$\bar{x}$	S.D.
ง. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน								
9.ท่านสามารถ ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานและการทำงาน เป็นต้น	จำนวน	11	88	51	34	-	3.41	0.858
	ร้อยละ	6.0	47.8	27.7	18.5			
	เฉลี่ย	53.8		46.2		-	-	-
10.ท่านสามารถ กำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง เช่น การระบุกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือดิจิทัล, กำหนดนโยบาย/แนวทางการใช้งานเครื่องมือดิจิทัล เป็นต้น	จำนวน	2	24	104	53	1	2.85	0.682
	ร้อยละ	2.2	13.0	56.5	28.8	0.5		
	เฉลี่ย	15.2		81.5		0.5	-	-
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ข้อ	จำนวน	63		121		-	3.13	
	ร้อยละ	34		66				

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อทำงาน โดยเฉลี่ย ร้อยละ 34 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 81.5 และขาดทักษะ โดยเฉลี่ย ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ โดยการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานและการทำงาน เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุดร้อยละ

53.8 ขณะที่การกำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง เช่น การระบุกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือดิจิทัล, กำหนดนโยบาย/แนวทางการใช้งานเครื่องมือดิจิทัล เป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยที่สุด คือร้อยละ 15.2 ทั้งนี้การกำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง เป็นทักษะที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือร้อยละ 81.5 และการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุดที่ร้อยละ 46.2

2.5 การผลิตชุดข้อมูลเพื่อบริการสาธารณะ

จากการใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ของกลุ่มตัวอย่างในด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อบริการสาธารณะ มีผลดังตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 8 การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน

การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ		**ระดับความสามารถ**						
	สรุป	**มีทักษะ**		**ควรพัฒนา**		**ขาดทักษะ**	**-**	
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	$\bar{x}$	**S.D.**
จ. การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ								
11.ท่านสามารถ ระบุข้อสารสนเทศที่เปิดเผยได้และเป็นไปตามหลักการและกฎหมายที่กำหนด เช่น สามารถผลิตชุดข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้แก่สาธารณะ โดยแต่ละหน่วยงานจะมีลักษณะวิธีการอ้างอิง สูตรในการคำนวณหน่วย และปัจจัยอื่นที่แตกต่างกันไป เป็นต้น	จำนวน ร้อยละ	-	59 32.1	78 42.4	47 25.5	-	3.07	0.758
	เฉลี่ย	32.1		67.9		-	-	-

12.ท่านสามารถ จัดทำข้อสารสนเทศให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล เช่น ทุกคนสามารถนำข้อมูลตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลไปใช้ได้โดยอิสระการนำไปใช้ การนำกลับมาใช้ใหม่ หรือการนำไปเผยแพร่ได้โดยใครก็ตาม เป็นต้น	จำนวน	-	29	100	53	2	2.85	0.684
	ร้อยละ		15.8	54.3	28.8	1.1		
	เฉลี่ย	15.8		83.1		0.5	-	-
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 2 ข้อ	จำนวน	44		139		1	2.96	
	ร้อยละ	23.95		75.5		0.5		

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ โดยเฉลี่ย ร้อยละ 23.95 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 75.5และขาดทักษะ โดยเฉลี่ยร้อยละ 0.5 ตามลำดับ โดยการระบุข้อสารสนเทศที่เปิดเผยได้ และเป็นไปตามหลักการและกฎหมายที่กำหนด เช่น สามารถผลิตชุดข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้แก่สาธารณะ โดยแต่ละหน่วยงานจะมีลักษณะ วิธีการอ้างอิง สูตรในการคำนวณหน่วย และปัจจัยอื่นที่แตกต่างกันไป เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุดร้อยละ 32.1 ขณะที่การจัดทำข้อสารสนเทศให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล เช่น ทุกคนสามารถนำข้อมูล ตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลไปใช้ได้โดยอิสระการนำไปใช้ การนำกลับมาใช้ใหม่ หรือการนำไปเผยแพร่ได้โดยใครก็ตาม เป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยที่สุดคือร้อยละ 15.8 ทั้งนี้ ระบุข้อสารสนเทศที่เปิดเผยได้ และเป็นไปตามหลักการและกฎหมายที่กำหนด เป้นทักษะที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือร้อยละ 83.1และจัดทำข้อสารสนเทศให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล ควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุดที่ร้อยละ 67.9

2.6 การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน

จากการใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ของกลุ่มตัวอย่างในด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน มีผลดังตารางด้านล่างนี้

ตาราง 9 การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน		**ระดับความสามารถ**						
	สรุป	**มีทักษะ**		**ควรพัฒนา**		**ขาดทักษะ**	**-**	
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	$\bar{x}$	**S.D.**
ฉ. ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน								
13.ท่านสามารถ วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และมีขอบเขตครอบคลุมความเข้าใจเรื่องกรอบแนวทางการดำเนินงาน เข้าใจความสำคัญของการจัดทำมาตรฐานข้อมูล	จำนวน	-	30	94	49	11	2.78	0.789
	ร้อยละ		16.3	51.1	26.6	6.0		
	เฉลี่ย	16.3		77.7		6.0	-	-
14.ท่านสามารถ กำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน	จำนวน	-	34	77	59	14	2.71	0.855
	ร้อยละ		18.5	41.8	32.1	7.6		
	เฉลี่ย	18.5		73.9		7.6	-	-
15.ท่านสามารถ ควบคุมคุณภาพสารสนเทศ เช่น ตรวจสอบความถูกต้องของสารสนเทศในแต่ละระบบหรือหน่วยงาน เป็นต้น	จำนวน	-	32	84	45	23	2.68	0.906
	ร้อยละ		17.4	45.7	24.5	12.5		
	เฉลี่ย	17.4		70.2		12.5	-	-
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 3 ข้อ	**จำนวน**	32		136		16	2.72	
	ร้อยละ	17.4		73.9		8.7		

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน โดยเฉลี่ยร้อยละ 17.4 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 73.9 และขาดทักษะโดยเฉลี่ยร้อยละ 8.7 ตามลำดับ โดยการกำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุดร้อยละ 18.5 ขณะที่วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และมีขอบเขตครอบคลุมความเข้าใจเรื่องกรอบแนวทางการดำเนินงาน เข้าใจความสำคัญของการจัดทำมาตรฐานข้อมูล เป็นทักษะที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือร้อยละ 77.7 และการควบคุมคุณภาพสารสนเทศ เช่น ตรวจสอบความถูกต้องของสารสนเทศในแต่ละระบบหรือหน่วยงาน ควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุดที่ร้อยละ 70.2

2.7 การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

จากการใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ของกลุ่มตัวอย่างในด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัล เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ มีผลดังตาราง ด้านล่างนี้

ตาราง 10 การใช้โปรแกรมดิจิทัล เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ		**ระดับความสามารถ**						
	สรุป	**มีทักษะ**		**ควรพัฒนา**		**ขาดทักษะ**	**-**	
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	$\bar{x}$	**S.D.**
ช. ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ								
16.ท่านสามารถ กำหนดข้อมูลนำเข้า (Input Data) เช่น จากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง ระบุเกณฑ์เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลนำเข้าโดยการใช้โปรแกรมดิจิทัล เป็นต้น	จำนวน	-	40	74	64	6	2.80	0.813
	ร้อยละ		21.7	40.2	34.8	3.3		
	เฉลี่ย	21.7		75		3.3	-	-
17.ท่านสามารถ กำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้	จำนวน	2	37	80	53	12	2.80	0.871
	ร้อยละ	1.1	20.1	43.5	28.8	6.5		

โปรแกรมดิจิทัล เช่น กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการททำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ เป็นต้น								
	เฉลี่ย	21.2		72.3		6.5	-	-
18.ท่านสามารถ กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบตาราง แสดงผลลัพธ์ในรูปแบบกราฟ เป็นต้น	จำนวน	9	68	61	46	-	3.22	0.879
	ร้อยละ	4.9	37.0	33.2	25.0			
	เฉลี่ย	41.9		58.2		-	-	-
19.ท่านสามมารถ จัดทำข้อเสนอและเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ เช่น การวิเคราะห์และตีความผลจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ เสนอแนวทางเพื่อพัฒนาการทำงาน โดยอิงข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ เป็นต้น	จำนวน	-	44	80	42	18	2.82	0.911
	ร้อยละ		23.9	43.5	22.8	9.8		
	เฉลี่ย	23.9		66.3		9.8	-	-
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 4 ข้อ	**จำนวน**	50		125		9	2.91	
	ร้อยละ	27.5		67.9		4.9		

จากการสำรวจผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 184 คน ในภาพรวมพบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ โดยเฉลี่ยร้อยละ 27.1 ควรได้รับการพัฒนาร้อยละ 67.9 และขาดทักษะ โดยเฉลี่ยร้อยละ 4.9 ตามลำดับ โดยการ กำหนด

รูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบตาราง แสดงผลลัพธ์ในรูปแบบกราฟ เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุดร้อยละ 41.9 ขณะการกำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัล เช่น กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการททำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ เป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยที่สุดคือร้อยละ 21.2 ทั้งนี้ การกำหนดข้อมูลนำเข้า (Input Data) เช่น จากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง ระบุเกณฑ์เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลนำเข้า โดยการใช้โปรแกรมดิจิทัล เป็นทักษะที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือร้อยละ 75 และกำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบตาราง แสดงผลลัพธ์ในรูปแบบกราฟ ควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด ร้อยละ 58.2

นอกจากนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อศึกษาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ของกลุ่มตัวอย่างในการสอบถามโดยรวมเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับใด มีผลดังตาราง ด้านล่างนี้

ระดับ สูงมาก ⟶ = 5 มีทักษะ
ระดับ สูง ⟶ = 4 มีทักษะ
ระดับ ปานกลาง ⟶ = 3 ควรพัฒนา
ระดับ ต่ำ ⟶ = 2 ควรพัฒนา
ระดับ ต่ำมาก ⟶ = 1 ขาดทักษะ

ตาราง 11 การสอบถามโดยรวมเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับใด

การสอบถามโดยรวมเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับใด		**ระดับความสามารถ**						
	สรุป	**มีทักษะ**		**ควรพัฒนา**		**ขาดทักษะ**	**-**	
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	$\bar{x}$	**S.D.**
ช. โดยรวมท่านเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลของท่านอยู่ในระดับใด								
20.โดยรวมท่านเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลของท่านอยู่ในระดับใด	จำนวน	0	62	98	22	2	3.20	0.681
	ร้อยละ	0	33.7	53.3	12.0	1.1		
	เฉลี่ย	33.7		65.3		1.1	-	-

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน ในภาพรวมพบว่า การสอบถามโดยรวมเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลอยู่ในระดับใด โดยมีทักษะ โดยเฉลี่ยร้อยละ 33.7 ควรได้รับการพัฒนาร้อยละ 65.3 และขาดทักษะ โดยเฉลี่ยร้อยละ 1.1 ตามลำดับ

ตาราง 12 การสอบถามโดยรวมท่านเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสถาบันการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับใด

การสอบถามโดยรวมท่านเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสถาบันการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับใด		**ระดับความสามารถ**						
	สรุป	**มีทักษะ**		**ควรพัฒนา**		**ขาดทักษะ**	**-**	
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	$\bar{x}$	**S.D.**
ฌ. โดยรวมท่านเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสถาบันการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับใด								
21. โดยรวมท่านเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสถาบันการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับใด	จำนวน	3	91	84	7	-	3.49	0.591
	ร้อยละ	1.6	49.5	45.7	3.8			
	เฉลี่ย	51.1		49.5		-	-	-

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน ในภาพรวมพบว่า การสอบถามโดยรวมท่านเห็นว่าทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสถาบันการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับใด โดยตอบมีทักษะโดยเฉลี่ยร้อยละ 51.1 และควรได้รับการพัฒนาร้อยละ 49.5 ตามลำดับ

สรุปตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน จากตารางที่ 4 ถึง ตารางที่ 12 มีผลดังตารางนี้

ตาราง 13 สรุปการวิเคราะห์ข้อมูลระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ทั้ง 7 ด้าน

ระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน	สรุป	ระดับความสามารถ						
		มีทักษะ		ควรพัฒนา		ขาดทักษะ	-	
		5	4	3	2	1	$\bar{x}$	S.D.
ก. ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล	จำนวน	96		84		4	3.40	0.734
	ร้อยละ	52		45.7		2.3		
ข. ด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน	จำนวน	118		65		-	3.68	0.617
	ร้อยละ	64.3		35.6				
ค. ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน	จำนวน	89		94		1	3.36	0.741
	ร้อยละ	48.6		50.8		0.5		
ง. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	จำนวน	62		122		-	3.13	0.770
	ร้อยละ	34		66				
จ. ด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ	จำนวน	44		139		1	2.85	0.721
	ร้อยละ	23.95		75.5		0.5		
ฉ. ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	จำนวน	32		139		16	2.72	0.850
	ร้อยละ	17.4		73.9		8.7		
ช. ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัล เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ	จำนวน	50		125		9	2.91	0.697
	ร้อยละ	27.5		67.9		4.9		
ค่าเฉลี่ยรวมทั้ง 7 ด้าน	จำนวน	70		109		5	-	-
	ร้อยละ	38.25		59.3		2.4		

จากผลการวิเคราะห์ตารางตอนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน ในภาพรวมพบว่าบุคลากรของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีระดับทักษะด้านดิจิทัลโดยเฉลี่ยร้อยละ 38.25 ควรได้รับการพัฒนา 59.3 และขาดทักษะโดยเฉลี่ยร้อยละ 2.4 ตามลำดับ โดยด้านการใช้งาน

เครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุดร้อยละ 64.3 ขณะที่ด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการ เป็นทักษะที่ควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือ ร้อยละ 75.5 และด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน ควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด ร้อยละ 35.6

4.3 ผลการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 3 การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์สำหรับวัดระดับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาด้านดิจิทัลของบุคลากร โดยเอาค่าเฉลี่ย (Mean) ของคะแนนเป็นตัวชี้วัด โดยเกณฑ์ ดังนี้

ระดับ เห็นด้วยมากที่สุด = 5 ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 = สำคัญมาก
ระดับ เห็นด้วยมาก = 4 ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 = สำคัญ
ระดับ เห็นด้วยปานกลาง = 3 ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 = สำคัญ
ระดับ เห็นด้วยน้อย = 2 ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 = สำคัญ
ระดับ เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 = สำคัญ

ผลการสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน โดยใช้แบบสอบถาม มีผลดังตารางนี้

ตาราง 14 ผลสำรวจปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1) ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน	4.54	0.551	สำคัญมาก
2) ด้านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เพียงพอ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่ส่งมาอบรม โดยไม่คำนึงว่าบุคคลที่คัดเลือกนั้นปฏิบัติงานตรงกับหัวข้อที่อบรมหรือไม่ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากร โดยดูจากอายุงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยไม่ได้รับการอบรม	4.57	0.587	สำคัญมาก
3) ด้านระเบียบกฎหมายไม่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ยกตัวอย่าง เช่น การที่ยังต้องทำธุรกรรมของภาครัฐ เพราะเกี่ยวข้องกับกฎหมาย และกฎระเบียบในเรื่องของการตรวจสอบและยืนยันตัวตน (Authentication)	3.23	0.798	สำคัญ
4) ด้านทิศทาง/นโยบายของผู้บริหารระดับสูงที่ขาดการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรส่งผลให้ไม่สามารถรู้ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน หรือจุดที่ควรปรับปรุงได้ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารจะไม่รู้เลยว่าแนวทางพัฒนาที่นำมาประยุกต์ใช้นั้นมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไรต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้สามารถเป็นไปตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้	3.27	0.838	สำคัญ
5) ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อม ความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.16	0.798	สำคัญ
6) ด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	4.65	0.512	สำคัญมาก

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 184 คน ในภาพรวมพบว่า โดยเฉลี่ยเห็นว่าด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน

กรมการพัฒนาชุมชน ในระดับสำคัญมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.65 ด้านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เพียง บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่ส่งมาอบรม โดยไม่คำนึงว่าบุคคลที่คัดเลือกเน้นปฏิบัติงานตรงกับหัวข้อที่อบรมหรือไม่ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากร โดยดูจากอายุงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยไม้ได้รับการอบรม ระดับสำคัญมากที่ค่าเฉลี่ย 4.57 ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ระดับสำคัญมากที่ค่าเฉลี่ย 4.54 ด้านทิศทาง/นโยบายของผู้บริหารระดับสูงที่ขาดการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรส่งผลให้ไม่สามารถรู้ถึงจดแข็ง จุดอ่อน หรือจุดที่ควรปรับปรุงได้ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารจะไม่รู้เลยว่าแนวทางพัฒนาที่นำมาประยุกต์ใช้นั้นมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไรต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้สามารถเป็นไปตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ ระดับสำคัญ ที่ค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านระเบียบกฎหมายไม่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ยกตัวอย่าง เช่น การที่ยังต้องทำธุรกรรมของภาครัฐ เพราะเกี่ยวข้องกับกฎหมายและกฎระเบียบในเรื่องของการตรวจสอบและยืนยันตัวตน (Authentication) ระดับสำคัญ ที่ค่าเฉลี่ย 3.23 และด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อม ความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ) ระดับสำคัญ ที่ค่าเฉลี่ย 3.16

จากผลการวิเคราะห์จะเห็นได้ว่าว่า ค่า $\bar{x}$ และค่า S.D. ในปัญหาด้านที่ 5 ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อม ความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ($\bar{x}$ = 3.16, S.D. =0.798) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำแต่ S.D. สูง แปลว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นไม่ตรงกัน แต่ด้านที่ 6 ด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ($\bar{x}$ = 4.65, S.D. =0.512) มีค่าเฉลี่ยสูง แต่ค่า S.D. ต่ำ แปลว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นตรงกัน

จากการวิเคราะห์เพิ่มเติมของผู้วิจัยเพื่อดูความแตกต่าง เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มอายุกับปัญหาด้านที่ 5 พบว่า Sig = 0.467 F = 0.852 กรณีนี้ แปลว่าอายุต่างกันความเห็นในเรื่องปัญหาด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคคับบัญชาส่งผลให้สภาพแวดล้อมความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในใจการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มอายุกับปัญหาด้าน

ที่ 6 พบว่า Sig = 1.730 F = 0.180 กรณีนี้แปลว่าอายุต่างกันความเห็นในเรื่องของปัญหาด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไม่ต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มระดับการศึกษากับปัญหาด้านที่ 5 พบว่า Sig = 0.474 F = 0.838 กรณีนี้ แปลว่าระดับการศึกษาต่างกัน ความเห็นในเรื่องของปัญหาด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อมความต้องการการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มระดับการศึกษากับปัญหาด้านที่ 6 พบว่า Sig = 0.691 F = 0.371 กรณีนี้แปลว่าระดับการศึกษาต่างกัน ความเห็นในเรื่องปัญหาด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มระดับตำแหน่งกับปัญหาด้านที่ 5 พบว่า Sig = 0.599 F = 0.626 กรณีนี้แปลว่าระดับต่างกันความเห็นในเรื่องของปัญหาด้านทัศนติของผู้บังผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อมความต้องการการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มระดับการศึกษากับปัญหาด้านที่ 6 พบว่า Sig = 0.563 F = 0.76 กรณีนี้แปลว่าระดับการศึกษาต่างกัน ความเห็นในเรื่องปัญหาด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มระยะเวลาในการทำงานกับปัญหาด้านที่ 5 พบว่า Sig = 0.881 F = 0.222 กรณีนี้แปลว่าระดับต่างกันความเห็นในเรื่องของปัญหาด้านทัศนติของผู้บังผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อมความต้องการการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มระดับการศึกษากับปัญหาด้านที่ 6 พบว่า Sig = 0.319 F = 1.149 กรณีนี้แปลว่าระดับการศึกษาต่างกัน ความเห็นในเรื่องปัญหาด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มสาขาที่สำเร็จการศึกษากับปัญหาด้านที่ 5 พบว่า Sig = 0.211 F = 1.521 กรณีนี้แปลว่าระดับต่างกันความเห็นในเรื่องของปัญหาด้านทัศนติของผู้บังผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อม

ความต้องการการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มระดับการศึกษากับปัญหาด้านที่ 6 พบว่า Sig = 0.842 F = 0.172 กรณีนี้แปลว่าระดับการศึกษาต่างกัน ความเห็นในเรื่องปัญหาด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มประวัติเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล กับปัญหาด้านที่ 5 พบว่า Sig = 0.008 F = 4.031 กรณีนี้แปลว่าระดับต่างกัน ความเห็นในเรื่องของปัญหาด้านทัศนติของผู้บังผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อมความต้องการการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลจากกลุ่มระดับการศึกษากับปัญหาด้านที่ 6 พบว่า Sig = 0.842 F = 0.172 กรณีนี้แปลว่าระดับการศึกษาต่างกัน ความเห็นในเรื่องปัญหาด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษาเชิงปริมาณ ในประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน พบว่าประเด็นปัญหาที่เป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญ 3 อันดับแรก เป็นประเด็นเดียวกัน คือ ด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ด้านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เพียง บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่ส่งมาอบรม โดยไม่คำนึงว่าบุคคลที่คัดเลือกเน้นปฏิบัติงานตรงกับหัวข้อที่อบรมหรือไม่ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากร โดยดูจากอายุงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยไม้ได้รับการอบรม และด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

4.4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน

ตอนที่ 4 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน โดยใช้แบบสอบถาม มีผลดังตารางนี้

ตาราง 15 ผลการสำรวจความต้องการแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	จำนวน	ร้อยละ
1.จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เป็นประจำทุกเดือน	98	19.3
2.จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน	125	24.6
3.จัดอบรมออนไลน์ของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจ	149	29.3
4.บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเอง โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ	135	26.6

สรุปตารางตอนที่ 4 ผลการสำรวจความต้องการแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน แบบเรียงลำดับจากความต้องการมากที่สุดไปหาความต้องการน้อยที่สุด ดังนี้

ตาราง 16 ผลการสำรวจความต้องการแนวทางพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล	จำนวน	ร้อยละ
จัดอบรมออนไลน์ของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจ	149	29.3
บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเอง โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ	135	26.6
จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน	125	24.6
จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เป็นประจำทุกเดือน	98	19.3

จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 184 คน พบว่าแนวทางที่บุคลากรต้องการมากที่สุดต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน คือ การจัดอบรมออนไลน์ของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจ ร้อยละ 29.3 บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเอง โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ ร้อยละ 26.6 จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ร้อยละ 24.6 จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เป็นประจำทุกเดือน 19.3

สรุปท้ายบทที่ 4 จากผลการวิเคราะห์การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน พบว่า กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.5 มีอายุ 31 – 40 ปี ร้อยละ 36.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 56 อยู่ในสังกัด ศูนย์ศึกษา

และพัฒนาชุมชน ร้อยละ 81.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 57.1 อยู่ในตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 40.8 ระดับตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ร้อยละ 34.8 สาขาที่สำเร็จการศึกษา สาขาสังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์ ร้อยละ 77.7 ประวัติการเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล เคยผ่านการอยู่อบรม ร้อยละ 94.6 และ มีการใช้คอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัลในการทำงานแต่ละวัน 4 – 6 ชั่วโมง ร้อยละ 48.9 โดยผลการวิเคราะห์ระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุลคากรพบว่าบุคลากรมีทักษะด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ โดยเฉลี่ยร้อยละ 38.25 ควรได้รับการพัฒนาร้อยละ 59.3 และขาดทักษะ โดยเฉลี่ยร้อยละ 2.4 ตามลำดับ โดยการ กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบตาราง แสดงผลลัพธ์ในรูปแบบกราฟ เป็นทักษะพื้นฐานที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะมากที่สุดร้อยละ 41.9 ขณะการกำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัล เช่น กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการททำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ เป็นทักษะที่กลุ่มตัวอย่างมีทักษะน้อยที่สุดคือร้อยละ 21.2 ทั้งนี้การกำหนดข้อมูลนำเข้า (Input Data) เช่น จากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง ระบุเกณฑ์เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลนำเข้า โดยการใช้โปรแกรมดิจิทัลเป็นทักษะที่บุคลากรควรได้รับการพัฒนามากที่สุดคือร้อยละ 75 และกำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบตาราง แสดงผลลัพธ์ในรูปแบบกราฟ ควรได้รับการพัฒนาน้อยที่สุด ร้อยละ 58.2 ในภาพรวมพบว่าบุคลากรของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีระดับทักษะด้านดิจิทัลโดยเฉลี่ยร้อยละ 36.0 ควรได้รับการพัฒนา 59.4 และขาดทักษะโดยเฉลี่ยร้อยละ 4.6 ตามลำดับ ซึ่งปัญหาและอุปสรรคที่พบโดยเฉลี่ยเห็นว่าด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล เป็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ในระดับสำคัญมาก ที่ค่าเฉลี่ย 4.65 ด้านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เพียง บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่ส่งมาอบรม โดยไม่คำนึงว่าบุคคลที่คัดเลือกเน้นปฏิบัติงานตรงกับหัวข้อที่อบรมหรือไม่ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากร โดยดูจากอายุงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยไม้ได้รับการอบรม ระดับสำคัญมากที่ค่าเฉลี่ย 4.57 ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ระดับสำคัญมากที่ค่าเฉลี่ย 4.54 ด้านทิศทาง/นโยบายของผู้บริหารระดับสูงที่ขาดการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรส่งผลให้ไม่สามารถรู้ถึงจดแข็ง จุดอ่อน หรือจุดที่ควรปรับปรุงได้ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารจะไม่รู้เลยว่าแนวทางพัฒนาที่นำมาประยุกต์ใช้นั้นมีความ

เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไรต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้สามารถเป็นไปตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ ระดับสำคัญ ที่ค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านระเบียบกฎหมายไม่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ยกตัวอย่าง เช่น การที่ยังต้องทำธุรกรรมของภาครัฐ เพราะเกี่ยวข้องกับกฎหมายและกฎระเบียบในเรื่องของการตรวจสอบและยืนยันตัวตน (Authentication) ระดับสำคัญ ที่ค่าเฉลี่ย 3.23 และด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อม ความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ) ระดับสำคัญ ที่ค่าเฉลี่ย 3.16 และแนวทางในการพัฒนาทักษะที่บุคลากรต้องการมากที่สุดต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน คือ การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน คือ การจัดอบรมออนไลน์ของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจ ร้อยละ 29.3 บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเอง โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ ร้อยละ 26.6 จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ร้อยละ 24.6 จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เป็นประจำทุกเดือน 19.3 ตามลำดับ

4.5 การวิจัยเชิงคุณภาพ

การศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เห็นประเด็นลึกและชัดเจนขึ้น ผู้วิจัยจึงได้สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพิ่มเติมจำนวน 6 คน ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการกลุ่มงานสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 1 คน 2) ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จำนวน 1 คน 3) ข้าราชการ สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 2 คน 4) พนักงานราชการ สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน จำนวน 2 คน ตามรายละเอียดในบทที่ 3 ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ตามประเด็นดังนี้ 1) การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน 2) แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน สามารถสรุปสาระสำคัญ ได้ดังนี้

1) การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

1.1) ด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะ

"...ในปัจจุบันมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดดในเรื่องของอุปกรณ์ไอที คอมพิวเตอร์ สถาบันการพัฒนาชุมชน ช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า หรือที่รู้จักกันในชื่อ โควิด – 19 ที่หน่วยงานต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เช่นการมีนโนบายการฝึกอบรมออนไลน์ เป็นการอบรมที่ยืดหยุ่น โดยต้องมีการถ่ายทอดผ่านระบบออนไลน์ ไม่ว่าจะเป็น zoom cloud meeting หรือ Webex หรืออื่น ๆ ดังนั้นอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ รวมถึงอุปกรณ์ไอที อุปกรณ์ที่สนับสนุนด้านดิจิทัล มีส่วนสำคัญในการพัฒนาทักษะนี้ด้วย (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล)"

"...ปัจจัยด้านเทคโนโลยี ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญ กำกับ ติดตาม ส่งเสริมให้มีเทคโนโลยีหรืออุปกรณ์ไอทีต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน เพื่อการเพิ่มทักษะ ต้องมีการส่งเสริมโครงสร้างพื้นฐานระบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ทั้งอุปกรณ์ไอทีที่ทันสมัย ที่ส่งเสริมการทำงานและถือเป็นการพัฒนาทักษะดิจิทัล และที่สำคัญนอกจากอุปกรณ์แล้วนั้น ยังมีในเรื่องของการมีระบบเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ และมีเสถียรภาพ (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล)"

1.2) ด้านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เพียง บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่ส่งมาอบรม โดยไม่คำนึงว่าบุคคลที่คัดเลือกเน้นปฏิบัติงานตรงกับหัวข้อที่อบรมหรือไม่ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากร โดยดูจากอายุงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยไม่ได้รับการอบรม

"...สิ่งสำคัญในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล คือการอบรม ซึ่งในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลยังไม่ได้มีการอบรมมากเท่าที่ควร ซึ่งองค์กรต้องมีการเตรียมความพร้อม บุคลากรของหน่วยงานเรา ต้องมีความพร้อมที่เจะเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคดิจิทัล หรือก็คือต้องมีทัศนคติต่อดิจิทัล (Digital Mindset) คือสิ่งแรกที่สำคัญ คือการฝึกที่จะสร้างนิสัยใหม่ๆ การฝึกนิสัยใหม่เป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาตัวเราเองอยู่เสมอ และต้องตั้งเป้าหมายในการที่จะพัฒนาทักษะนั้น ๆ และที่สำคัญคือความต่อเนื่อง "

1.3) ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

“บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอ ปัญหานี้ก็สำคัญมาก ด้วยกรอบอัตรากำลัง โดยส่วนใหญ่สถาบันการพัฒนาชุมชนเราจะเป็นตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีก็จะเป็นเจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา ซึ่งจะดูแลในเรื่องระบบโสตที่ต้องรับผิดชอบภารกิจด้านเทคโนโลยีตรงนี้ ซึ่งมีจำนวนไม่ได้มาก ดังนั้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้บุคลากรคนอื่น ๆ จึงมีความสำคัญที่ทุกคนพอมีทักษะ สามารถใช้งานเทคโนโลยีได้ในพื้นฐาน ที่ต้องมีการ Upskill พัฒนาทักษะเดิม และ Reskill เพิ่มเติมทักษะใหม่ๆ (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล)”

2) แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน พบว่า

“...โดยมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการที่นอกเหนือจากการฝึกอบรม (non – Classroom Training) ที่ในปัจจุบันมีการพัฒนาที่แตกต่างและหลากหลายกันไปขึ้นอยู่กับแต่ละองค์กรหน่วยงาน ทั้งนี้ สถาบันการพัฒนาชุมชน ได้มีการนำเสนอแนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 มาเป็นกรอบในการกำหนดการพัฒนาบุคลากร โดยอ้างอิงจากแนวคิดของ ดร. อาภรณ์ ภู่วิทยพันธุ์ จากหนังสือเรื่อง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรบนพื้นฐาน 70 : 20 : 10 Learning Model และคัดเลือกวิธีการพัฒนาบางส่วนมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิธีการพัฒนาให้แก่ข้าราชการสังกัดสถาบันการพัฒนาชุมชน และในสังกัดกรมการพัฒนาชุมชนทั้งหมด โดยสรุปสาระสำคัญได้ คือ แนวคิดการเรียนรู้แบบ 70 : 20 : 10 Learning Model นี้เป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่มีต้นกำเนิดมาจากการวิจัยเชิงประจักษ์และการสังเกตการณ์ของนักวิชาการ ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1980 โดย Morgan McCall และทีมงาน เป็นผู้คิดค้นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่มีปแระสิทธิภาพเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้จริง ซึ่งต้องอาศัยการกำหนดรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานโดยแบ่งสัดส่วนการพัฒนาเป็น 70 : 20 : 10 คือ ประสิทธิภาพของการเรียนรู้เป็นผลจากประสบการณ์ในการปฏิบัติจริง ประมาณ 70% ในขณะที่การเรียนรู้เกิดจากผู้อื่นมีประสิทธิภาพ ประมาณ 20% และการเรียนรู้จากการเข้ารับการฝึกอบรมหรือสัมมนารวมถึงการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีประสิทธิภาพ เพียง 10%” จึงเป็นแนวทางที่ดีซึ่งจะสอดคล้องในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรได้ (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล)”

“...การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล คือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การบริการ สิ่งหนึ่งเลยคือการสร้างการบริการภาครัฐ ที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ โดยการสนับสนุนให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่เป็นประโยชน์ หรือ One Data หรือ Big Data และให้ประชาชนมีส่วนร่วมได้ ในบทบาทภารกิจหน้าที่ของสถาบันการพัฒนาชุมชน คือการให้บริการด้านข้อมูลทางวิชาการ ถ้ามีการนำทักษะด้านดิจิทัลมาบูรณาการทำงานย่อมจะส่งผลดีต่อการทำงานพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มโอกาสในการทำงานโดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ ปรับใช้กับข้อมูลเพื่อการพัฒนาชุมชน ไม่ว่าจะเป็นด้านการวิเคราะห์ข้อมูล Data Analyst พัฒนาผู้เชี่ยวชาญด้านกลยุทธ์และการตลาดดิจิทัล และที่กรมการพัฒนาชุมชนขับเคลื่อนอยู่งานงาน Big Data ด้านข้อมูลขนาดใหญ่ของกรมการพัฒนาชุมชน (สัมภาษณ์ส่วนบุคคล)”

บทที่ 5

สรุป อภิปราย ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เป็นการวิจัยแบบผสมผสานเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน 2) เพื่อศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ในบทนี้จะนำผลการศึกษาวิจัยทั้งหมดมารวมกันเพื่อตอบคำถามการวิจัย ประกอบด้วย

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน 2) เพื่อศึกษา ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

5.1.1 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

เป็นการศึกษาทักษะการใช้งาน การมีความรู้ความเข้าใจ ในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน

ในภาพรวมพบว่า บุคลากรของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีระดับทักษะ ด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน ร้อยละ 64.3 ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ร้อยละ 52 ด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ร้อยละ 34.5 ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ร้อยละ 28.5 ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ 27.5

ด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ ร้อยละ 24 ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ร้อยละ 17.4 ตามลำดับ

ตาราง 17 ผลการสำรวจทักษะเนดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร	มีทักษะ	ควรพัฒนา	ขาดทักษะ
ก. ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล	52	45.7	2.3
ข. ด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน	64.3	35.6	-
ค. ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน	48.6	50.8	0.5
ง. ด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน	34	66	-
จ. ด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ	23.9	75.5	0.5
ฉ. ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	17.4	75.5	8.7
ช. ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ	27.5	67.2	4.9

ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล ได้แก่ การใช้งานคอมพิวเตอร์/การใช้งานอินเตอร์เน็ต/การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย พบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล โดยเฉลี่ย ร้อยละ 52 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 46.1 และขาดทักษะโดยเฉลี่ย ร้อยละ 2.3ตามลำดับ

ด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน ได้แก่ การใช้งานโปรแกรมประมวลผลคำ/การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ/การใช้โปรแกรมนำเสนอ พบว่าบุคลากรมีทักษะด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน โดยเฉลี่ย 64.3 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 35.6 ตามลำดับ

ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์/การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล พบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน โดยเฉลี่ย 28.5 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 50.8 และขาดทักษะโดยเฉลี่ย ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ได้แก่ การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน/ การกำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง พบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน โดยเฉลี่ย 34 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 66 ตามลำดับ

ด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ ได้แก่ ระบุข้อสารสนเทศที่เปิดเผยได้และเป็นไปตามหลักการและกฎหมายที่กำหนด/จัดทำข้อสนเทศให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล พบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ โดยเฉลี่ย 23.95 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 75.5 และขาดทักษะโดยเฉลี่ย ร้อยละ 0.5 ตามลำดับ

ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูล ระหว่างหน่วยงาน/กำหนดวิธีการแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน/ควบคุมคุณภาพสารสนเทศ พบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน โดยเฉลี่ย 17.4 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 73.3 และขาดทักษะโดยเฉลี่ย ร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัล เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ได้แก่ การกำหนดข้อมูลนำเข้า (Input Data)/ กำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัล/กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล/สามารถ จัดทำข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ พบว่า บุคลากรมีทักษะด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัล โดยเฉลี่ย 27.5 ควรได้รับการพัฒนา ร้อยละ 67.9 และขาดทักษะโดยเฉลี่ย ร้อยละ 4.9 ตามลำดับ

5.1.2 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

จากการศึกษาประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน **พบว่า** ปัจจัยที่สำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล 2) ด้านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เพียง บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่ส่งมาอบรม โดยไม่คำนึงว่าบุคคลที่คัดเลือกเน้นปฏิบัติงานตรงกับหัวข้อที่อบรมหรือไม่ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากร โดยดูจากอายุงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยไม่ได้รับการอบรม และ 3)

ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน

5.1.3 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

จากการศึกษาประเด็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน พบว่า ความต้องการแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่บุคลากรต้องการมากที่สุด ต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล คือ การจัดอบรมออนไลน์ของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจ ร้อยละ 29.3 บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเอง โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ ร้อยละ 26.6 จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ร้อยละ 24.6 และ จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เป็นประจำทุกเดือน ร้อยละ 19.3

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

กรอบการประเมินทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เป็นการศึกษาระดับทักษะการใช้งาน การมีความรู้ความเข้าใจ ในการนำเครื่อง อุปกรณ์และเทคโนโลยีที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่นคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ แท็บแล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงานและการทำงานร่วมกันหรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน โดยครอบคลุม 7 หน่วยความสามารถ มีความสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินทักษะด้านดิจิทัลสำหรับข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ (Digital Government) ประกอบด้วย 1) ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล 2) ด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแปพลเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน 3) ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน 4.ด้านการประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน 5.ด้านผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ 6.ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน 7.ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

ผลการศึกษาระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุม ซึ่งเป้นการประเมินตนเอง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ประเมินตนเองว่ามีทักษะด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน ได้แก่ การใช้งานโปรแกรมประมวลผลคำ/การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ/การใช้โปรแกรมนำเสนอ ซึ่งเป้นผลการศึกษาที่ไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ นันท์นิธิ พงศ์โพธิธรรม (2564) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์/โทรศัพท์สมาร์ทโฟน/แท็บเล็ต ร้อยละ 82.12 และการศึกษาของเศกสรรค์ คงคชวัน (2556) พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลควนศรีสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้และใช้งานคอมพิวเตอร์ในด้านอินเตอร์เน็ตมากที่สุด และการศึกษาของสุภาวดี เชื้อวงษ์ (2557) พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวพ่อ อำเภอเมืองชลบุรี ส่วนใหญ่ได้ใช้ระบบสารสนเทศ เช่นคอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ (สามารถเล่นอินเตอร์เน็ตได้) ในชีวิตประจำวันและใช้ในการทำงาน

5.2.2 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน

การสำรวจปัญหาและอุปสรรค ในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน โดยใช้แบบสอบถามประเมินตนเอง ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เพียง บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่ส่งมาอบรม โดยไม่คำนึงว่าบุคคลที่คัดเลือกเน้นปฏิบัติงานตรงกับหัวข้อที่อบรมหรือไม่ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากร โดยดูจากอายุงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยไม้ได้รับการอบรม ด้านระเบียบกฎหมายไม่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ยกตัวอย่าง เช่น การที่ยังต้องทำธุรกรรมของภาครัฐ เพราะเกี่ยวข้องกับกฎหมายและกฎระเบียบในเรื่องของการตรวจสอบและยืนยันตัวตน (Authentication) ด้านทิศทาง/นโยบายของผู้บริหารระดับสูงที่ขาดการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรส่งผลให้ไม่สามารถรู้ถึงจดแข็ง จุดอ่อน หรือจุดที่ควรปรับปรุงได้ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารจะไม่รู้เลยว่าแนวทางพัฒนาที่นำมาประยุกต์ใช้นั้นมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไรต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้สามารถเป็นไปตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้ ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อม ความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของนันท์นิธิ พงศ์โพธิธรรม (2564) ที่

ระบุว่า ปัจจัยความสำเร็จปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลนครปากเกร็ดที่สำคัญ 3 อันดับแรก คือ 1 เสถียรภาพของเครือข่ายไร้สาย 2.ความทันสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ 3. ศักยภาพของบุคลากร ตามลำดับ และผลการศึกษาของศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2558) พบว่าปัญหาและอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่เป็นเรื่องการให้ความรู้และการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีที่ไม่เพียงพอและบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ประกอบกับการศึกษาของเศกสรรค์ คงคชวัน (2556) พบว่า ปัญหาและข้อจำกัดในการปฏิบัติงานอาจเกิดจากระบบที่เป็นปัญหาทำให้ไม่สามารถใช้ปฏิบัติงานได้ อีกทั้งการใช้วัสดุอุกรณ์ที่ล้าสมัยทำให้เกิดปัญหาติดขัดในการใช้งานจริง การส่งเสริมบุคลากรยังไม่เต็มที่เท่าที่ควร การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมก็จะมีค่าใช้จ่ายในการอบรมบุคลากรต่อรายค่อนข้างสูง และเมื่อเข้ารับการอบรมแล้ว ไม่มีการติดตามตรวจสอบความรู้ความสามารถภายหลังการการเข้ารับการอบรมในด้านการบริหารการจัดการ การมอบหมายงาน ติดตามและตรวจสอบ

5.2.3 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

ตามแนวทางการพัฒนากำลังคนภาครัฐให้มีทักษะด้านดิจิทัล 4 แนวทาง คือ 1.กำหนดให้พัฒนาคนเพื่อสร้างและพัฒนาระบบดิจิทัลและสร้างและพัฒนาคนให้เท่าทัน และสามารถใช้เทคโนโลโลยีอย่างรอบรู้ ซึ่งเป็นประเด็นหลักในการพัฒนา 2. ให้มีการบริหารจัดการพัฒนากำลังคนแบบบูรณาการ โดยการนำของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน มาเรียนรู้เติมเต็มซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างระบบดิจิทัลของหน่วยงาน 3. กำหนดให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาตนเอง และนำวิธีการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 มาปรับใช้ (70 พัฒนาตนเองจากการเรียนรู้และปฏิบัติงาน 20 : เรียนรู้จากผู้อื่นและการสอนงาน 10 : เรียนรู้จากการฝึกอบรม) 4. ให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนาโดยนำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้และในการฝึกอบรมให้ลดการบรรยายและเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน 60 : 40

5.3 ประโยชน์ที่ได้รับ

5.3.1 ได้ทราบถึงระดับทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

5.3.2 ได้ทราบถึง ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

5.3.3 ได้ทราบความต้องการแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

5.3.4 สถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน สามารถนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลไปพัฒนางานของหน่วยงานได้

5.3.5 เป็นข้อมูลพื้นฐานซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลต่อไป

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.4.1 ข้อเสนอแนะทางวิชาการ : การจัดสรรงบประมาณและรูปแบบการฝึกอบรม ควรพิจารณาตามความต้องการสมรรถนะที่จำเป็นและทักษะเฉพาะของแต่ละงาน/ฝ่าย/กลุ่ม/ศูนย์ เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามแนวทางที่ได้เสนอไว้ ควรพิจารณาหาแนวทางส่งเสริมกระตุ้น และการสร้างการมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมอบรมโดยการสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กร หรือการได้รับการสนับสนุส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชา ที่กำหนดให้เป็นหน้าที่ของบุคลากรภาครัฐในการพัฒนาตนเองและนำวิธีการพัฒนาแบบ 70 : 20 : 10 มาปรับใช้ในการกำหนดเป็นค่างานตัวชี้วัด และให้มีการปรับรูปแบบการพัฒนา โดยนำแนวทางการจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานมาใช้และในการฝึกอบรมให้ลดบรรยายและเพิ่มการเรียนรู้แบบอื่นในสัดส่วน 60 : 40

5.4.2 ข้อเสนอแนะทางปฏิบัติ: การสร้างวัฒนธรรมธรรมองค์กรให้ตระหนักในการใช้เทคโนโลยีควรผลักดันให้เกิดขึ้น เพื่อให้ทุกส่วน/ฝ่าย /กลุ่ม ขับเคลื่อนการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน กลุ่มผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้องค์กรดิจิทัล หน่วยงานควรมีนโยบายและแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่ชัดเจน ควรมีการสำรวจและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามทักษะของบุคลากรที่จำเป็นของแต่ละประเภทตำแหน่ง

5.4.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.3.1 ควรมีการนำแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน นี้ไปดำเนินการโดยใช้วิธีการเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ได้ถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

5.4.3.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรภาครัฐในหลายมิติมากยิ่งขึ้น เช่นแนวทางการเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐในยุค 4.0 เพื่อยกระดับบริการภาครัฐของประเทศไทยอย่างยั่งยืน ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) หรือสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล Thailand Digital Government Academy (TDGA) หรือหน่วยงานอื่น ๆ เพิ่มเติม

บรรณานุกรม

- แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล เข้าถึงได้จาก

ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตาม (ว6/2561) | สำนักงาน ก.พ. (OCSC)

- คู่มือแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ guide_civilservice_update.pdf (ocsc.go.th)
- เศกสรรค์ คงคชวัน (2556) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การบริหารส่วนตำบลควนศรี อำเภอนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี : วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์,ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน - ธันวาคม 2556
วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่นมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- นันท์นิธ พงษ์โพธิธรรม (2564) แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศบาลปากเก็ด สู่การเป็นนวัตกรรมผู้ประกอบการสาธารณะในยุคไทยแลนด์ 4.0
: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
- พรรณทิวา เพ็ชรปานกัน (2565) : การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองราชบุรี จังหวัดราชบุรี
- สมิทธิ์ อ่อนนวล (2556) ศักยภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานทั่วไปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี
: การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุภาวดี เชื้อวงษ์. (2557) ความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี : งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา พฤศจิกายน 2557

- ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2558) ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Veridian E—Journal ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2558) มหาวิทยาลัยศิลปากร
- นันท์นิธ พงษ์พิธรรม (2564) แนวทางการพัฒนาทักษะการรู้ดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานเทศนครปากเกร็ด สู่การเป็นนวัตกรรมผู้ประกอบการสาธารณะในยุคไทยแลนด์ 4.0
: คณะมนุษย์ศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ภาคผนวก

ข้อมูลเกี่ยวกับสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

สถาบันการพัฒนาชุมชน ก่อตั้งขึ้นตามกฎกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 มีบทบาทภารกิจหลักคือ มีบทบาทหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับกรม รวมทั้งการให้บริการทางวิชาการด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในและต่างประเทศ อีกทั้ง ศึกษา วิเคราะห์ และวิจัยงานพัฒนาชุมชนในภาพรวมและงานพัฒนาชุมชนเฉพาะพื้นที่เพื่อเผยแพร่และ ใช้ประโยชน์ในการพัฒนางานพัฒนาชุมชนรวมทั้งดำเนินการพัฒนาศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนเพื่อให้บริการความรู้ด้านการพัฒนาชุมชนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพพื้นที่แก่ข้าราชการ ในส่วนภูมิภาค ผู้นำชุมชน ผู้บริหารและข้าราชการท้องถิ่นทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และนอกจากนั้นยังดำเนินเกี่ยวกับการจัดการความรู้ในการพัฒนาชุมชนและเรื่องที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งออกแบบและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในงานพัฒนาชุมชน (สถาบันการพัฒนาชุมชน,2565)

วิสัยทัศน์

"เป็นสถาบันชั้นนำระดับประเทศด้านการพัฒนาชุมชน"

พันธกิจ

1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของกรมฯให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ
2. ศึกษา วิจัยและพัฒนางานพัฒนาชุมชน
3. ให้บริการประชาชน ผู้นำชุมชน และหน่วยงานทั้งในและต่างประเทศด้านการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
4. ส่งเสริมและพัฒนา การจัดการความรู้ในการพัฒนาชุมชน
5. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ในการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในงานพัฒนาชุมชนในระดับพื้นที่
6. พัฒนาการบริหารจัดการสถาบันฯ ตามหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์ (Goal)

1. บุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชน สามารถส่งเสริมการบริหารจัดการชุมชนได้อย่างมืออาชีพ
2. ผู้นำชุมชน สามารถบริหารจัดการชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ผลงานวิจัย สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาชุมชนได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์และภูมิสังคม

4. ภาคีและเครือข่ายการพัฒนาชุมชน สามารถนำองค์ความรู้ด้านการพัฒนาชุมชนไปปรับใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

1. การพัฒนาบุคลากรของกรมการพัฒนาชุมชนที่มีคุณภาพและคุณธรรม สามารถเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ
2. การพัฒนางานวิจัยด้านการพัฒนาชุมชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
3. การจัดการความรู้
4. การพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชนและสังคม
5. การพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

สถาบันการพัฒนาชุมชน แบ่งโครงสร้างการทำงานออกเป็น 6 กลุ่ม 1 ฝ่าย และ 11 ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน และมีความรับผิดชอบ ดังนี้

1. ฝ่ายอำนวยการ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานทั่วไป งานสารบรรณ งานการเงินและบัญชี งานการเจ้าหน้าที่ งานการพัสดุ งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ จัดทำและประสานแผนบริหารงบประมาณ วางแผนและบริหารจัดการใช้จ่ายงบประมาณ งานประชาสัมพันธ์ และปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มงานยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานระบบข้อมูลสารสนเทศการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล และงบประมาณ งานการเรียนรู้ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) งานการลาศึกษาต่อและทุนการศึกษา งานประสานศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน งานลูกค้าสัมพันธ์ และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบ เกี่ยวกับ งานพัฒนาและส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล งานวัดผลการฝึกอบรม งานรับรองหลักสูตร งานพัฒนาผู้ปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากร และปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

4. วิทยาลัยการพัฒนาชุมชน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การดำเนินงานของโรงเรียนนักบริหารงานพัฒนาชุมชน โรงเรียนนักพัฒนาชุมชน ศูนย์ส่งเสริมความเป็นเลิศ (หลักสูตรเสริมสมรรถนะและหลักสูตรพิเศษ) และปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

5. ศูนย์วิทยบริการ

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานฝึกอบรมผู้นำ อาสาสมัครและบุคลากรภายนอก งานฝึกอบรมหลักสูตรต่างประเทศ งานประชาสัมพันธ์หลักสูตรเพื่อส่งเสริมการตลาด และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มงานจัดการความรู้

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริการวิชาการ งานจัดการความรู้ งานผลิตและบริการสื่อ งานห้องสมุด งานเรียนรู้ทางไกลผ่านสื่อเอกสารอิเล็คทรอนิกส์ (E-Learning) และปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานวิจัยและพัฒนา งานวิจัยหลักสูตร งานให้คำปรึกษา และปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

8. ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน (11 ศูนย์)

มีหน้าที่รับผิดชอบงานวิจัยและพัฒนาเฉพาะพื้นที่และบริการให้คำปรึกษาด้านการพัฒนาชุมชน งานฝึกอบรมและบริหารงานฝึกอบรมที่เหมาะสมเฉพาะพื้นที่ งานสนับสนุนการจัดการความรู้ งานพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการ เฉพาะด้านการพัฒนาชุมชน ประกอบด้วย

1) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี ตั้งอยู่เลขที่ 194-195 หมู่ที่ 9 ถ.มิตรภาพ ต.ทับกวาง อ.แก่งคอย จ.สระบุรี พื้นที่ให้บริการ 6 จังหวัด ประกอบด้วยจังหวัด ชัยนาท ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทองและสุพรรณบุรี

2) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนชลบุรี ตั้งอยู่เลขที่ ซอยสุขุมวิท - บ้านสวน 13 อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พื้นที่ให้บริการ 7 จังหวัด ได้แก่ จันทบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ตราด ระยอง สมุทรปราการ สระแก้ว

3) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุบลราชธานี ตั้งอยู่เลขที่ ถนนแจ้งสนิท ตำบลแจระแม อำเภอเมือง พื้นที่ให้บริการ 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี พื้นที่ให้บริการ 7 จังหวัด ได้แก่ นครพนม มุกดาหาร ยโสธร ร้อยเอ็ด ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ อุบลราชธานี

4) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนอุดรธานี ตั้งอยู่เลขที่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี พื้นที่ให้บริการ 7 จังหวัด ได้แก่ กาฬสินธุ์ ขอนแก่น บึงกาฬ เลย สกลนคร หนองคาย หนองบัวลำภู

5) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนลำปาง ตั้งอยู่เลขที่ ถนนลำปาง - เชียงใหม่ ตำบลปงแสนทอง อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง พื้นที่ให้บริการ 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย เชียงใหม่ น่าน พะเยา แพร่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง ลำพูน

6) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก ตั้งอยู่เลขที่ ถนนพิษณุโลก - หล่มสัก อำเภอวังทอง จังหวัดพิษณุโลก พื้นที่ให้บริการ 9 จังหวัด ได้แก่ กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ อุทัยธานี

7) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนเพชรบุรี ตั้งอยู่ที่ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี พื้นที่ให้บริการ 7 จังหวัด ได้แก่ กาญจนบุรี นครปฐม ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี ราชบุรี สมุทรสงคราม สมุทรสาคร

8) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ที่ ตำบลหนองหงส์ อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช พื้นที่ให้บริการ 6 จังหวัด ได้แก่ กระบี่ ชุมพร นครศรีธรรมราช พังงา ระนอง สุราษฎร์ธานี

9) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนยะลา ตั้งอยู่ที่ ถนนสุขยางค์ ตำบลสะเตง อำเภอเมือง จังหวัดยะลา พื้นที่ให้บริการ 7 จังหวัด ได้แก่ ตรัง นราธิวาส ปัตตานี พัทลุง ยะลา สงขลา สตูล

10) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครนายก ตั้งอยู่ที่ ตำบลสาริกา อำเภอเมือง จังหวัดนครนายก พื้นที่ให้บริการ 5 จังหวัด ได้แก่ นครนายก นนทบุรี ปทุมธานี ปราจีนบุรี พระนครศรีอยุธยา

11) ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนนครราชสีมา ตั้งอยู่ที่ ตำบลแหลมทอง อำเภอหนองบุญมาก จังหวัดนครราชสีมา 5 จังหวัด ได้แก่ ชัยภูมิ นครราชสีมา บุรีรัมย์ มหาสารคาม สุรินทร์

โดยมีอำนาจหน้าที่ของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีดังต่อไปนี้

1) กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ มาตรการ และแนวทางในการพัฒนาชุมชนระดับชาติ เพื่อให้หน่วยงานของรัฐ เอกชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการพัฒนาชุมชนได้ใช้เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานเพื่อเสริมสร้างความสามารถและความเข้มแข็งของชุมชน

2) จัดทำและพัฒนาระบบมาตรฐานการพัฒนาชุมชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำหรับประเมินความก้าวหน้าและมาตรฐานการพัฒนาของชุมชน

3) พัฒนาระบบและกลไกในการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การจัดการความรู้ การอาชีพ การออม และการบริหารจัดการเงินทุนของชุมชน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชน ชุมชน ผู้นำชุมชน องค์การชุมชน และเครือข่ายองค์การชุมชน

4) สนับสนุนและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศชุมชน ส่งเสริมการใช้ประโยชน์และการให้บริการข้อมูลสารสนเทศชุมชน เพื่อใช้ในการวางแผนบริหารการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้เพื่อใช้ในงานพัฒนาชุมชนและการจัดทำยุทธศาสตร์ชุมชน

6) ฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ผู้นำชุมชน องค์การชุมชนและเครือข่ายองค์การชุมชนให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และสมรรถนะในการทำงาน รวมทั้งให้ความร่วมมือทางวิชาการ ด้านการพัฒนาชุมชนแก่หน่วยงานทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

7) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวง หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย



แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้ศึกษาการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน โดยข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามความเป็นจริงและผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

แบบประเมินฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ขอให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบให้ครบทั้ง 5 ตอน เพื่อให้แบบสอบถามเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้ ต่อไป

แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

ตอนที่ 5 คำถามปลายเปิดเพื่อความรวมข้อมูล เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

นายสิขรินทร์ ทองดี
นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยรังสิต

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไป

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหน้าข้อความ

1) เพศ

☐ ชาย = 1 ☐ หญิง = 2

2) อายุ

☐ 18 – 30 ปี = 1 ☐ 31 – 40 ปี = 2 ☐ 41 – 50 ปี = 3

☐ 51 – 60 ปี = 4

3) ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี = 1 ☐ ปริญญาตรี = 2 ☐ สูงกว่าปริญญาตรี = 3

4) สังกัด

☐ ส่วนกลาง/วิทยาลัยการพัฒนาชุมชน = 1

☐ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน = 2

5) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)

☐ ต่ำกว่า 2 ปี = 1 ☐ 2 – 5 ปี = 2

☐ 5 – 10 ปี = 3 ☐ 10 ปีขึ้นไป = 4

6) ตำแหน่ง

☐ นักทรัพยากรบุคคล = 1 ☐นักวิชาการพัฒนาชุมชน = 2 ☐ นักจัดการงานทั่วไป = 3 ☐ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี = 4 ☐ เจ้าพนักงานธุรการ = 5 ☐ เจ้าพนักงานโสตทัศนศึกษา = 6 ☐ นายช่างโยธา = 7 ☐ พนักงานราชการ = 8

7) ระดับตำแหน่ง

☐ ระดับปฏิบัติงาน = 1 ☐ ระดับชำนาญงาน = 2 ☐ ระดับปฏิบัติการ = 3

☐ระดับชำนาญการ = 4 ☐ ระดับชำนาญการพิเศษ = 5 ☐ พนักงานราชการ = 6

8) สาขาที่สำเร็จการศึกษา

☐ สาขาสังคมศาสตร์/ มนุษยศาสตร์ = 1 ☐ สาขาวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี = 2

9) ประวัติการเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้คอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล

☐ เคยผ่านการฝึกอบรม = 1 ☐ อยู่ระหว่างฝึกอบรม = 2 ☐ ไม่เคยเข้ารับการอบรม = 3

10) การใช้คอมพิวเตอร์และทักษะดิจิทัล ในการทำงานแต่ละวัน

☐ 1-3 ชั่วโมง = 1 ☐ 4-6 ชั่วโมง = 2 ☐ 6 ชั่วโมงขึ้นไป = 3

ตอนที่ 2 ระดับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความสามารถของท่าน

ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร	ระดับความสามารถ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ก. ด้านการเข้าถึงและตระหนักดิจิทัล					
1. ท่านสามารถ ใช้งานคอมพิวเตอร์ เช่น ใช้งานฮาร์ดแวร์, ใช้งานระบบปฏิบัติการจัดการข้อมูล, สำรองข้อมูล.ใช้งานอุปกรณ์เคลื่อนที่ เป็นต้น					
2. ท่านสามารถ ใช้อินเตอร์เน็ตในการทำงาน เช่น ใช้งานเว็บบราวเซอร์,สืบค้นข้อมูล, ใช้ E-mail, ใช้งานธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น					
3. ท่านสามารถ ใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย เช่น ป้องกันภัยคุกคาม (การติดตั้งโปรแกรม Antivirus/ การจัดการกับไวรัสเมื่อมีการแจ้งเตือน) เป็นต้น					
ข. ด้านการใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลขั้นต้นสำหรับการทำงาน					

ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร	ระดับความสามารถ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
4. ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมประมวลผลคำ (Microsoft Word) เช่น การจัดงานเอกสาร จัดรูปแบบข้อมูล แทรกวัตถุลงบนงานเอกสาร พิมพ์เอกสาร ตรวจทานงานเอกสาร เป็นต้น					
5. ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมตารางคำนวณ (Microsoft Excel) เช่น การปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน ใช้สูตรฟังก์ชั่นเพื่อคำนวณ แทรกวัตถุลงบนแผ่นงาน เป็นต้น					
6. ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมนำเสนอ (Microsoft PowerPoint) เช่น จัดการนำเสนองาน ใช้งานข้อความบนสไลด์เชื่อมโยงหน้าเว็บไซต์ แทรกวัตถุลงบนงานนำเสนอ แทรกไฟล์เสียง กำหนดการเคลื่อนไหว ตั้งค่างานนำเสนอ เป็นต้น					
ค. ด้านการใช้ดิจิทัล เพื่อการทำงานร่วมกัน					
7. ท่านสามารถ ทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ เช่น ใช้พื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ เช่นการเก็บข้อมูลร่วมกันใน Google Drive การใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ และใช้งานประชุมทางไกลผ่านจอภาพ (Zoom Cloud Meeting, Google Meet) เป็นต้น					
8. ท่านสามารถ ใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล เช่น ใช้โปรแกรมสร้างเว็บ การใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงาน การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ การใช้โปรแกรมจับการทำงานหน้าจอ ใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อสารภาพเคลื่อนไหว เป็นต้น					
ง. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน					
9. ท่านสามารถ ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานและการทำงาน					

ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร	ระดับความสามารถ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
10. ท่านสามารถ กำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้อง เช่น การระบุกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือดิจิทัล, กำหนดนโยบาย/แนวทางการใช้งานเครื่องมือดิจิทัล เป็นต้น					
จ. การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ					
11. ท่านสามารถ ระบุข้อสารสนเทศที่เปิดเผยได้ และเป็นไปตามหลักการและกฎหมายที่กำหนด เช่น สามารถผลิตชุดข้อมูลเพื่อเผยแพร่ให้แก่สาธารณะ โดยแต่ละหน่วยงานจะมีลักษณะ วิธีการอ้างอิงสูตรในการคำนวณหน่วย และปัจจัยอื่นที่แตกต่างกันไป เป็นต้น					
12. ท่านสามารถ จัดทำข้อสารสนเทศให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล เช่น ทุกคนสามารถนำข้อมูล ตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลไปใช้ได้โดยอิสระการนำไปใช้ การนำกลับมาใช้ใหม่ หรือการนำไปเผยแพร่ได้โดยใครก็ตาม เป็นต้น					
ฉ. ด้านการใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน					
13. ท่านสามารถ วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และมีขอบเขตครอบคลุมความเข้าใจเรื่องกรอบแนวทางการดำเนินงาน เข้าใจความสำคัญของการจัดทำมาตรฐานข้อมูล เป็นต้น					
14. ท่านสามารถ กำหนดวิธีแปลงข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน					
15. ท่านสามารถ ควบคุมคุณภาพสารสนเทศ เช่น ตรวจสอบความถูกต้องของสารสนเทศในแต่ละระบบหรือหน่วยงาน เป็นต้น					
ช. ด้านการใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ					
16. ท่านสามารถ กำหนดข้อมูลนำเข้า (Input Data) เช่น จากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง ระบุเกณฑ์เพื่อใช้ใน					

ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร	ระดับความสามารถ				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
การตรวจสอบข้อมูลนำเข้า โดยการใช้โปรแกรมดิจิทัล เป็นต้น					
17. ท่านสามารถ กำหนดรูปแบบสมการ/แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัล เช่น กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ เป็นต้น					
18. ท่านสามารถ กำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น การแสดงผลลัพธ์ในรูปแบบตาราง แสดงผลลัพธ์ในรูปแบบกราฟ เป็นต้น					
19. ท่านสามมารถ จัดทำข้อเสนอและเพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ เช่น การวิเคราะห์และตีความผลจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ เสนอแนวทางเพื่อพัฒนาการทำงาน โดยอิงข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ เป็นต้น					
ทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร	**ระดับความสามารถ**				
	ต่ำมาก (1)	**ต่ำ (2)**	**ปานกลาง (3)**	**สูง (4)**	**สูงมาก (5)**
ฆ. 20. โดยรวมท่านเห็นว่าทักษะด้านดิจิตัลของท่านอยู่ในระดับใด					
ฌ. 21. โดยรวมท่านเห็นว่าทักษะด้านดิจิตัลของบุคลากรในสถาบันการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับใด					

ตอนที่ 3 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

<u>คำชี้แจง</u> โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความสามารถของท่าน

ประเด็นปัญหา	ความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วยมาก (1)	ไม่เห็นด้วย (2)	เห็นด้วย (3)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยมากที่สุด (5)
1. ด้านบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้อาจต้องใช้เวลาในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน					
2. ด้านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ไม่เพียงพอ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากรที่ส่งมาอบรม โดยไม่คำนึงว่าบุคคลที่คัดเลือกนั้นปฏิบัติงานตรงกับหัวข้อที่อบรมหรือไม่ บางหน่วยงานคัดเลือกบุคลากร โดยดูจากอายุงาน ส่งผลให้บุคลากรที่มีอายุงานน้อยไม่ได้รับการอบรม					
3. ด้านระเบียบกฎหมายไม่สอดคล้องกับการพัฒนาทักษะดิจิทัล ยกตัวอย่าง เช่น การที่ยังต้องทำธุรกรรมของภาครัฐ เพราะเกี่ยวข้องกับกฎหมายและกฎระเบียบในเรื่องของการตรวจสอบและยืนยันตัวตน (Authentication)					
4. ด้านทิศทาง/นโยบายของผู้บริหารระดับสูงที่ขาดการส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรส่งผลให้ไม่สามารถรู้ถึงจดแข็ง จุดอ่อน หรือจุดที่ควรปรับปรุงได้ ซึ่งเป็นผลเสียต่อการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารจะไม่รู้เลยว่าแนวทางพัฒนาที่นำมาประยุกต์ใช้นั้นมีความเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมอย่างไรต่อการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้สามารถเป็นไปตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังได้					

5. ด้านทัศนคติของผู้บังคับบัญชาที่ไม่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้สภาพแวดล้อม ความต้องการในการเรียนรู้เทคโนโลยีลดน้อยลงและบุคลากรไม่กล้าตัดสินใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
6. ด้านความล้าสมัยของอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ไม่สอดคล้องต่อการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล					

ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

<u>คำชี้แจง</u> แนวทางใดบ้างที่เหมาะสมต่อการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของท่าน (ท่านสามารถเลือกได้ 1-4 แนวทาง) โดยให้ใส่ ตัวเลข 1 – 4 ตามลำดับความต้องการของท่าน

☐.....จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการที่จัดโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เป็นประจำทุกเดือน

☐.....จัดการอบรมเชิงปฏิบัติการประเภททักษะที่จัดเฉพาะโดยสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

☐.....จัดอบรมออนไลน์ของสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน ที่ครอบคลุมและสอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรสามารถเข้าศึกษาได้ตามสมัครใจ

☐.....บุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลได้ด้วยตัวเอง โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้อนุมัติงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพ

ตอนที่ 4 แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

กลุ่มงานอะไรที่ควรได้รับการพัฒนามากที่สุด

☐ ฝ่ายอำนวยการ = 1

☐ กลุ่มงานประสานแผนและยุทธศาสตร์ =2

☐ กลุ่มงานจัดการความรู้ =3

☐ กลุ่มงานส่งเสริมมาตรฐานการพัฒนาทรัพยากรบุคคล =4

☐ กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา =5

☐ ศูนย์วิทยบริการ =6

☐ วิทยาลัยการพัฒนาชุมชน =7

☐ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน =8

☐ ทั้งหมด = 9

ตอนที่ 5 คำถามปลายเปิดเพื่อความรวมข้อมูล เกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร

1.ปัญหาและอุปสรรคสำคัญที่สุดในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร คืออะไร

……

……

2.เรื่องเร่งด่วนที่สุดที่สถาบันการพัฒนาชุมชนควรดำเนินการเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร คืออะไร

……

……

“ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม”



<u>แบบสัมภาษณ์</u>

เรื่อง การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

……

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ - นามสกุล ……/สถานภาพ……

เพศ……..……อายุ……..……..……ปี

ระดับการศึกษา……..……สังกัด……..…..……

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)……..……..……..

ตำแหน่ง……ระดับตำแหน่ง……

สาขาที่สำเร็จการศึกษา……..……

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

1. **ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน เป็นอย่างไร**

   ……

   ……

   ……

   ……

2. **แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน มีแนวทางอย่างไร**

……

……

……

……

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรสถาบันการพัฒนาชุมชน กรมการพัฒนาชุมชน

……

……

……

……

……

“ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์”

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นายสิขรินทร์ ทองดี
วัน เดือน ปีเกิด	6 มิถุนายน 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดราชบุรี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยศิลปากร รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ,2558
ที่อยู่ปัจจุบัน	100 หมู่ 5 ต.หนองชุมพล อ.เขาย้อย จ.เพชรบุรี
สถานที่ทำงาน	ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนเพชรบุรี อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ