

การพัฒนาบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล ภายใต้การเปลี่ยนแปลง
ยุคดิจิทัล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม
Personnel Development of the Recruitment and Appointment Department and
Personal Data Under the Change of Digital Age of
Human Resource Management Division, Office of the Permanent Secretary,
Ministry of Transport

ชลิตา เพชรสงค์**

Chalida Pechsongsri

6514830063@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลจากเอกสาร และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีขั้นพื้นฐาน คือ ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต และด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ และด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ส่วนทักษะที่บุคลากรไม่ได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัล ปัญหาและอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน คือ 1) คอมพิวเตอร์ที่ไม่ทันสมัย 2) บุคลากรขาดความรู้และทักษะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) งบประมาณไม่เพียงพอ แนวทางการพัฒนาบุคลากรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1) จัดให้มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงที่ทันสมัย 2) การสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน 3) จัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ

คำสำคัญ: เทคโนโลยีดิจิทัล; การพัฒนาบุคลากร; สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม

Keyword: Digital Technology; Personnel Development; Office of the Permanent Secretary, Ministry of Transport

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล ภายใต้การเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงานและมีบทบาทต่อวิถีชีวิตของคนอย่างมาก ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการและกระบวนการทางสังคม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างสิ้นเชิง ประกอบกับการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลซึ่งเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์สำคัญของรัฐบาลในการเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขันและเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นประเด็นนโยบายที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมได้นำมากำหนดเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ของการขับเคลื่อนแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2559 ภายใต้วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยไปสู่ “ดิจิทัลไทยแลนด์” หรือประเทศไทยที่สามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (2561) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีสาระสำคัญตอนหนึ่งว่า “...ภาครัฐมีความทันสมัย ทันการเปลี่ยนแปลง และมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต พัฒนาและปรับระบบวิธีการปฏิบัติราชการให้ทันสมัยโดยมีการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความโปร่งใส ยืดหยุ่นและคล่องตัวสูง นำนวัตกรรมเทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัล มาใช้ในการบริหารและการตัดสินใจ...”

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570 (2565) หมวดหมายที่ 13 ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน มีสาระสำคัญตอนหนึ่งว่า “...การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภาครัฐ โดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ...” ซึ่งที่ผ่านมามูลการภาครัฐยังค้ำค้ำกับวิถีการทำงานในรูปแบบเดิม ขาดทักษะด้านดิจิทัล และการคิดสร้างสรรค์ ขาดการสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรภาครัฐพัฒนาตนเองให้ทันต่อบริบทปัจจุบัน ทำให้บุคลากรไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลได้

เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสำคัญอย่างมากในการใช้ชีวิตประจำวัน เพราะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ซึ่งกลายเป็นสิ่งที่คอยอำนวยความสะดวกให้แก่มนุษย์ การทำงานในยุคดิจิทัลสิ่งสำคัญคือ ผู้ปฏิบัติงานต้องเรียนรู้และเข้าใจการนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์กร การพัฒนาบุคลากรภายใต้การเปลี่ยนแปลงยุคดิจิทัลจึงมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ที่มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้ในองค์กร ประกอบกับผลกระทบของสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลให้การบริหารราชการต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้มีความพร้อมและสามารถปรับตัวได้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การดำเนินการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องมีการวางแผนและเตรียมความพร้อมบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับในองค์กรให้มีความรู้และทักษะที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ รวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และ

ตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานและแนวทางการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและรองรับการเปลี่ยนแปลงการทำงานด้วยระบบดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย ดังนี้ 1) การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ รายงานการวิจัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบคำสั่ง เอกสารทางราชการที่เกี่ยวข้อง 2) การเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง และกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 46) โดยเลือกจากข้าราชการและพนักงานราชการในฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม จำนวน 5 คน ดังนี้

- | | |
|----------------------------------|------|
| 1. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ | 1 คน |
| 2. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | 2 คน |
| 3. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | 1 คน |
| 4. นักทรัพยากรบุคคล | 1 คน |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีทั้งคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวและคำถามที่เป็นปลายเปิดที่มีความยืดหยุ่น มาใช้ในการสัมภาษณ์ให้ตรงกับประเด็นที่ต้องการวิจัย จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน สุภางค์ จันทวานิช (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 51) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยแจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะทำการจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจัดบันทึกการสนทนาทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ปัญหาและอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยใช้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 63 - 63)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 1 เพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

(1) ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการใช้คอมพิวเตอร์เป็นอุปกรณ์หลักในการทำงาน การใช้งานฮาร์ดแวร์ การใช้งานระบบปฏิบัติการ การจัดการข้อมูลต่าง ๆ การสำรองข้อมูล เช่น การสร้างแฟ้มข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลที่ได้ทำเสร็จแล้วให้เป็นหมวดหมู่ การเคลื่อนย้ายแฟ้มข้อมูล เป็นต้น

(2) ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีการใช้งานอินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ เช่น ข้อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มติ ครม. ที่เกี่ยวข้อง การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร

ประกาศรับสมัครงาน การยื่นเรื่องผ่านระบบออนไลน์ การจัดการความรู้ผ่านระบบออนไลน์ การจองประชุม จองยานพาหนะ จัดส่งหนังสือราชการผ่านระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ใช้ในการติดต่อสื่อสารกัน เช่น E-mail และ Line เป็นต้น

(3) ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกำหนดรหัสผ่านไว้สำหรับการเข้าใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์ของตนเอง และเพิ่มข้อมูลที่เป็นข้อมูลลับของทางราชการ ติดตั้งโปรแกรมสแกนไวรัส โปรแกรมป้องกันมัลแวร์ และระบบป้องกันการเข้าถึงเว็บไซต์ที่เป็นอันตราย รวมถึงภัยคุกคามต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อป้องกันความเสียหายของข้อมูลและทรัพย์สินของหน่วยงาน

(4) ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ใช้งาน Microsoft Word ในการสร้างเอกสารหนังสือราชการต่าง ๆ เอกสารประชุม การพิมพ์เอกสาร จัดรูปแบบข้อความ การจัดย่อหน้าเอกสาร และการตรวจทานงานเอกสาร

(5) ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ใช้ Microsoft Excel ในการจัดการแผ่นงาน จัดเซลล์แถว คอลัมน์ การปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน และการใช้สูตรฟังก์ชัน การคำนวณบนแผ่นงาน การแทรกวัตถุลงบนแผ่นงาน และการสร้างตารางในงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ

(6) ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ใช้โปรแกรมนำเสนอ เช่น Power Point และ Canva นำเสนอข้อมูล ข้อเท็จจริงในที่ประชุม เพื่อความสะดวกในการถ่ายทอดความรู้ และการสื่อสารที่เข้าใจให้ตรงกัน แต่ก็มีบุคลากรบางคนไม่ได้ใช้ เนื่องจากไม่มีภารกิจงานที่ต้องใช้โปรแกรมนำเสนอ

(7) ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ เช่น การประชุมออนไลน์ผ่านระบบ Zoom Meeting การติดต่อประสานงานผ่านโปรแกรม Line การเข้าอบรมผ่านออนไลน์ผ่าน Microsoft Teams การแบ่งปันการใช้งานเอกสารร่วมกันผ่านทาง Line และ Google Drive การแชร์เอกสารและข้อมูลผ่าน QR Code เป็นต้น

(8) ด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ไม่เคยใช้งานโปรแกรมสร้างเว็บ เช่น การออกแบบเว็บเพจ การแทรกวัตถุ การเผยแพร่หน้าเว็บเพจ การใช้งานโปรแกรมตกแต่งภาพ การใช้งานโปรแกรมจัดการทำงานของหน้าจอ และการใช้งานโปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหว การสร้างอินโฟกราฟิก สื่อต่าง ๆ แบบภาพและวิดีโอ เนื่องจากมีเจ้าหน้าที่ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศดูแลและจำกัดการใช้งาน

(9) ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ใช้ระบบพิสูจน์และยืนยันตัวตน (ThalID) ร่วมกับการใช้งานระบบทะเบียนประวัติข้าราชการอิเล็กทรอนิกส์ (SEIS) เพื่อความมั่นคงและปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีดังต่อไปนี้

(1) ด้านคอมพิวเตอร์ที่ไม่ทันสมัย พบว่า มีการใช้งานมาเป็นระยะเวลาานาน ทำให้ระบบปฏิบัติการประมวลผลช้า และไม่มีอุปกรณ์ต่อพ่วงสนับสนุนในการใช้งานที่เหมาะสม สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ไม่เสถียร และเกิดความล่าช้า รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงโปรแกรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการสร้างสื่อดิจิทัล ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

(2) ด้านบุคลากร พบว่า บุคลากรขาดความรู้และทักษะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ขาดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้และทดลองทำสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเอง เพราะความหลากหลายช่วงอายุของบุคลากร เช่น บุคลากรที่มีอายุเยอะ ไม่ค่อยมีความรู้ ความเข้าใจ และไม่มีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวความคิดที่ยังยึดติดกับทำงานแบบดั้งเดิม และมองว่าการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยาก ซับซ้อน เป็นการเพิ่มภาระงานและก่อให้เกิดความล่าช้าได้

(3) ด้านงบประมาณ พบว่า หน่วยงานไม่มีงบประมาณเพียงพอในการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรไปอบรมทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาความรู้ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ทุกคน มีเพียงการส่งตัวแทนบุคลากรไปเข้ารับการอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการจัดอบรมส่วนใหญ่เป็นการอบรมเฉพาะทฤษฎีเท่านั้นไม่มีการฝึกปฏิบัติจริง ทำให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะไม่ทั่วถึงและไม่ได้ฝึกปฏิบัติจริง

จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงคมนาคม ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากร มีดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงที่ทันสมัย และปรับปรุงสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้เร็วขึ้นและครอบคลุมทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเปิดสิทธิให้บุคลากรสามารถเข้าถึงโปรแกรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการสร้างสื่อดิจิทัลได้ด้วยตนเอง เพื่อรองรับและสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล

(2) การสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดการยอมรับและปรับตัว เพื่อการทำงานที่ง่ายขึ้น สะดวกและรวดเร็ว สามารถทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) จัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมหลักสูตรออนไลน์ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานและทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างง่าย การเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง ๆ มาถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การจัดทำคู่มือการใช้สื่อดิจิทัล เป็นต้น

อภิปรายผล

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้งและข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

ทักษะของบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะที่บุคลากรส่วนใหญ่มีขั้นพื้นฐาน คือ ด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต และด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้

โปรแกรมตารางคำนวณ ด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ และด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ส่วนทักษะที่บุคลากรไม่ได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ด้านการใช้งานสร้างสื่อดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา สุริน (2561) ได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล : กรณีศึกษาสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาลสำนักงานศาลยุติธรรม ผลการวิจัยสรุปว่า ศักยภาพบุคลากรในการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีทักษะพื้นฐานด้านการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ และด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต ส่วนทักษะที่บุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่มี ความเข้าใจหรือมีความเข้าใจน้อยมาก คือ ทักษะด้านการใช้โปรแกรมนำเสนอ ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ด้านการใช้สื่อดิจิทัล และด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

ปัญหาและอุปสรรคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคล มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1) ด้านคอมพิวเตอร์ที่ไม่ทันสมัย มีการใช้งานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ทำให้ระบบปฏิบัติการประมวลผลช้า และไม่อุปกรณ์ต่อพ่วงสนับสนุนในการใช้งานที่เหมาะสม สัญญาณอินเทอร์เน็ตที่ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ไม่เสถียร และเกิดความล่าช้า รวมทั้งข้อจำกัดในการเข้าถึงโปรแกรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการสร้างสื่อดิจิทัล ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิกร คุ่มศรีมูล (2564) ได้ศึกษา การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเขตมีนบุรี ในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเขตมีนบุรี ในยุคดิจิทัล มาจากอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานบางส่วนยังไม่ทันสมัยรองรับระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยจึงยังไม่สอดคล้องกันเท่าที่ควร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โศภิต กदनอก (2564) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาระทรวงศึกษาธิการ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคของรูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ คือ ด้านการมีอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีไม่ทันสมัยหรือไม่พร้อมในการทำงานทำให้งานล่าช้า

2) ด้านบุคลากร บุคลากรขาดความรู้และทักษะการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้และทดลองทำสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเอง เพราะความหลากหลายช่วงอายุของบุคลากร เช่น บุคลากรที่มีอายุเยอะ ไม่ค่อยมีความรู้ ความเข้าใจ และไม่มีทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวความคิดที่ยังยึดติดกับทำงานแบบดั้งเดิม และมองว่าการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานมีความยุ่งยาก ซับซ้อน เป็นการเพิ่มภาระงานและก่อให้เกิดความล่าช้าได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมอุษา วิไลพันธ์ุ (2561) ได้ศึกษา การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในด้านบุคลากร เกิดจากบุคลากรขาดการรับรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมี Mindset ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี โดยมองว่าการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้มีความยุ่งยาก และเป็นการเพิ่มภาระงาน และช่วงวัยหรือ Generation แตกต่างกัน ส่งผลต่อการรับรู้ด้านเทคโนโลยี ซึ่งคนในช่วงอายุที่เป็นยุค baby boom ไม่ค่อย

อยากเปลี่ยนแปลงที่จะยอมรับการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ และบุคลากรขาดความถนัดด้านกระบวนการทางเทคโนโลยี เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นสายสังคมสงเคราะห์ และพัฒนาสังคม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระจิตร์ โสมะภีร์ (2565) ได้ศึกษา การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภายใต้ต้นนโยบาย Thailand 4.0: กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภายใต้ต้นนโยบาย Thailand 4.0 คือ บุคลากรขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ความหลากหลายช่วงอายุของบุคลากร เช่น บุคลากรที่มีอายุมากขาดความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เมื่อมีระบบใหม่ ๆ มาให้ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวความคิดที่เป็นข้าราชการยุคเก่าที่ยังยึดติดกับการใช้กระดาษอยู่เป็นการปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของบุคคลให้หลุดออกจากความคุ้นเคยแบบเดิม เรียนรู้และทดลองทำสิ่งใหม่ การพัฒนาทักษะของบุคคลให้พร้อมรองรับการทำงานด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ ถ้าบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในทักษะด้านดิจิทัลแล้วการปรับเปลี่ยนไปสู่กระบวนการงานอิเล็กทรอนิกส์ก็จะมีประสิทธิภาพ และเกิดความคุ้มค่า

3) ด้านงบประมาณ หน่วยงานไม่มีงบประมาณเพียงพอในการจัดอบรมหรือส่งบุคลากรไปอบรมทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาความรู้ในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้ทุกคน มีเพียงการส่งตัวแทนบุคลากรไปเข้ารับการอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีการจัดอบรมส่วนใหญ่เป็นการอบรมเฉพาะทฤษฎีเท่านั้น ไม่มีการฝึกปฏิบัติจริง ทำให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะไม่ทั่วถึงและไม่ได้ฝึกปฏิบัติจริงสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร กรีรัตน์ (2566) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำกรปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำกรปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ส่งผลให้เกิดข้อจำกัดในการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีต่าง ๆ ที่ต้องใช้งบประมาณ เช่น การจัดโครงการอบรมของหน่วยงาน การเดินทางไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาบุคลากรฝ่ายสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และข้อมูลบุคคล กองบริหารทรัพยากรบุคคลในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1) จัดให้มีคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงที่ทันสมัย และปรับปรุงสัญญาณอินเทอร์เน็ตให้เร็วขึ้นและครอบคลุมทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเปิดสิทธิให้บุคลากรสามารถเข้าถึงโปรแกรมต่าง ๆ ที่ใช้ในการสร้างสื่อดิจิทัลได้ด้วยตนเอง เพื่อรองรับและสนับสนุนการทำงานในยุคดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระจิตร์ โสมะภีร์ (2565) ได้ศึกษา การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภายใต้ต้นนโยบาย Thailand 4.0: กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ผลวิจัยสรุปว่า ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุง หรือส่งเสริมเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภายใต้ต้นนโยบาย Thailand 4.0 ได้แก่ งบประมาณ เพื่อใช้จัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อความต้องการ และเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาเพื่อรองรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติราชการ และตรวจสอบความเหมาะสมในการจัดหาอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความพร้อมอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ รัฐศิริจันทร์ วงศ์กันท์ (2566) ได้อธิบายว่า องค์การที่มีสมรรถนะสูง คือ องค์การที่มุ่งเน้นต่อการ

บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดเป็นองค์การมีศักยภาพและความสามารถในการดำเนินการและรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในการพิจารณาว่าองค์การแห่งใดมีสมรรถนะสูงหรือไม่นั้น โดยทั่วไปจะพิจารณาจากความสามารถทางการเงิน อย่างไรก็ตามองค์ประกอบสำคัญที่เป็นปัจจัยนำไปสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย คน เทคโนโลยี และกระบวนการ โดยคน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของนักบริหาร วัฒนธรรมองค์การ การสื่อสาร ขวัญกำลังใจของสมาชิกในองค์การ ประสิทธิภาพขององค์การ และการมุ่งเน้นที่ลูกค้าหรือผู้รับบริการ เทคโนโลยี ประกอบด้วย โรงงาน ระบบโลจิสติกส์ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ วิธีการดำเนินการ ขณะที่กระบวนการ ประกอบด้วย ระบบการจัดการกระบวนการบริหาร และระบบการประเมินและควบคุมต่าง ๆ

2) การสร้างแรงจูงใจและการให้รางวัลเพื่อให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิดการยอมรับและปรับตัว เพื่อการทำงานที่ง่ายขึ้น สะดวกและรวดเร็ว สามารถทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โศภิต กตนอก (2564) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยสรุปว่า ข้อเสนอแนะในการพัฒนารูปแบบและวิธีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ด้านการปฏิบัติงานควรมีการสร้างแรงจูงใจ การให้รางวัลเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของตนเองให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง ให้การพัฒนาสมรรถนะในส่วนที่ยังขาดเพื่อให้เกิดการพัฒนา และสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ได้กำหนดแนวทางพัฒนาข้าราชการและบุคลากรในสังกัดให้มีทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐอยากพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้รางวัลในลักษณะใบประกาศนียบัตรผู้เป็นแบบอย่างของการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือการจัดกิจกรรมในส่วนราชการต่าง ๆ

3) จัดให้มีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การอบรมหลักสูตรออนไลน์ที่ตรงกับความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานและทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างง่าย การเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานต่าง ๆ มาถ่ายทอดความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การจัดทำคู่มือการใช้สื่อดิจิทัล เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Nordhaug (อ้างถึงในไพโรจน์ ภัทรนรากุล, 2561) ได้อธิบายว่า การพัฒนาสมรรถนะ เป็นขั้นตอนการพัฒนาการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การอบรมบุคลากรการพัฒนาการปฏิบัติงาน การพัฒนาการจัดการ การวางแผนอาชีพ การจัดสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ ตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำ ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพและกระบวนการเรียนรู้และก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความคิด ทักษะ ทักษะคิดและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร กริธันท์ (2566) ได้ศึกษา การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำกรปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยสรุปว่า แนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำกรปกครองอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี คือ การฝึกอบรม/สัมมนา ผ่านระบบออนไลน์ เช่น ZOOM, Google Meet ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัล กระบวนการดังกล่าวเป็นการเพิ่มความรู้

ของบุคลากรที่มีอยู่เดิมในการปฏิบัติงาน ให้มีความรู้และมีศักยภาพมากยิ่งขึ้นกว่าเดิมโดยการส่งบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเข้าอบรมสัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหรือตามที่กรมการปกครองกำหนดในการไปอบรมบุคลากรได้ไปเรียนรู้วิธีการหรือความรู้ใหม่ ๆ ที่ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ การอบรมยังช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกันเพื่อที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการสนับสนุนเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อรองรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน
2. ควรจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอเพื่อให้การจัดกิจกรรม อบรมพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรปรับกรอบความคิด หรือ Mindset ของบุคลากรให้เข้าใจว่าเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือที่จะช่วยอำนวยความสะดวก ประหยัดเวลาในการทำงาน ไม่ใช่เป็นการเพิ่มภาระงาน

เอกสารอ้างอิง

- กชกร กริวิธน์. (2566). การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการทำงานในยุคดิจิทัลของที่ทำกรปกครอง อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตยา สุริน. (2562). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการเปลี่ยนสู่ยุคดิจิทัล : กรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการคณะกรรมการวินิจฉัยชี้ขาดอำนาจหน้าที่ระหว่างศาล สำนักงานศาลยุติธรรม. การค้นคว้าอิสระหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570. (2565, ตุลาคม 24). ราชกิจจานุเบกษา, 139(258ง), 132-138.
- พีระจิตร์ โสมะภีร์. (2565). การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ภายใต้นโยบาย Thailand 4.0: กรณีสำนักงานปลัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพโรจน์ ภัทรนรากุล. (2561). ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์ร่วมสมัย (พิมพ์ครั้งที่ 2) นนทบุรี: โรงพิมพ์รัตนไตร. ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580, (2561, ตุลาคม 8). ราชกิจจานุเบกษา, 135(82ก), 55-61.
- รัชนิกร คุ่มศรีมูล. (2564). การพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสำนักงานเขตมีนบุรี ในยุคดิจิทัล. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐศิรินทร์ วังกานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

- โตภิต กตนอก. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากร
อาชีวศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมอุษา วิไลพันธ์. (2561). การปฏิรูปกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงาน
ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสน
ศาสตร์, 2(ฉบับที่ 2), 11-17
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). โครงการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ
ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ. ค้นเมื่อ 4 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.ocsc.go.th/DLProject/process-dev>