

**การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร
ในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
Digital Competency Development of Personnel
in Performance of Office of The Election Commission**

ณัฐฐา เนียมมรัตน์

Nuttha Niemrat

nuttha744@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในการรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านดิจิทัล ตลอดจนแผนการดำเนินงานด้านดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง 275 คน และแบบสัมภาษณ์ โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 6 คน ผลการศึกษา พบว่า 1. ระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง ตามกรอบสมรรถนะดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.58 2. ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล บุคลากรขาดความรู้ทักษะด้านดิจิทัล ขาดแรงจูงใจ ผู้บริหารมีความสนใจในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงาน แต่ยังขาดความเข้าใจ และขาดการยอมรับแนวคิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสำนักงาน 3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรต้องมีความพร้อมในการปรับตัว โดยการศึกษาความรู้ด้านเทคโนโลยี กฎหมายดิจิทัล และสามารถนำความรู้จากการที่ได้ศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จึงควรรับทราบถึงปัญหาและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล รองรับการเปลี่ยนผ่านของสำนักงานสู่รัฐบาลดิจิทัล ซึ่งสมรรถนะของบุคลากรด้านดิจิทัลเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ : ดิจิทัล ; สมรรถนะด้านดิจิทัล ; รัฐบาลดิจิทัล

บทนำ

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ประกอบกับเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมาก นับตั้งแต่มีการปฏิวัติวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 17 วิทยาการต่างๆ ในสังคมโลกได้พัฒนาขึ้นไปอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนำไปให้เกิดสิ่งประดิษฐ์และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ช่วยให้การดำรงชีวิตของมนุษย์สะดวกสบายมากยิ่งขึ้น ในศตวรรษที่ 21 เป็นยุคสมัยที่เทคโนโลยีได้รับการพัฒนาให้ก้าวล้ำไปอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information and Communication Technology-ICT) ยุคสมัยดังกล่าวถูกเรียกว่า ยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นยุคสมัยที่คนในสังคมให้ความสำคัญกับกระแสความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างมาก ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติ โครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ การปฏิบัติงานของรัฐ และกระบวนการทางสังคมต่างไปจากเดิม (สุทธิพร แท่นทอง, 2563)

บริบทของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงส่งผลให้ภาครัฐต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะด้านดิจิทัลในระดับที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน และกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านดิจิทัลของหน่วยงาน เพื่อยกระดับการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล โดยให้หน่วยงานของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม พ.ศ. 2561 – 2580 แผนพัฒนาดิจิทัลเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 (สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562)

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จึงได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) โดยกำหนดให้มีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารที่ทันสมัยสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายสนับสนุนการปฏิบัติงานครอบคลุมทุกภารกิจมาปฏิบัติ รวมถึงมีการอบรมความรู้ด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร แต่ยังพบอุปสรรคปัญหา สมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เนื่องด้วยพนักงานที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีจำนวนน้อย บุคลากรในสำนักงานยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยี และมีการเปลี่ยนสายงานในองค์กร โดยไม่มีการวางแผนการจัดการ และควบคุมทำให้ขาดผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งการขาดระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ และความเชี่ยวชาญจากผู้จะเกษียณสู่พนักงานที่จะเข้ามาแทนจนเกิดภาวะสมองไหล ตลอดทั้งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งยังไม่สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรมและระบบดิจิทัลมาใช้อย่างเต็มที่ และระบบเทคโนโลยีที่นำมาใช้บางระบบยังไม่ครอบคลุมความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน แม้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีข้อมูลจำนวนมาก แต่ยังไม่มีการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ไม่มีการวิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน และไม่มีศูนย์ข้อมูลและข่าวสารกลางเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร จึงศึกษาระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนศึกษานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากร สามารถเพิ่มสมรรถนะขีดความสามารถของบุคลากรด้านดิจิทัลได้และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองความต้องการของประชาชน ซึ่งสมรรถนะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงาน ที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร และเป็นปัจจัยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทำให้บุคลากรทราบถึงระดับความรู้ ทักษะและความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด และองค์กรภาครัฐสามารถวางแผนคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติที่ตรงเหมาะสมกับงาน อีกทั้งสมรรถนะยังช่วยสนับสนุนตัวชี้วัดหลักของผลงาน ซึ่งส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ในการรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านดิจิทัล ตลอดจนแผนการดำเนินงานด้านดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
3. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง ที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 43)

ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ดังนี้

1. เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 1 ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ
2. เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2 – 3 ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงโครงสร้าง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความครอบคลุมในประเด็นต่างๆ ตามที่ต้องการ โดยมีวิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary) เพื่อศึกษาค้นคว้าข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและวิเคราะห์ความสำคัญที่มาปัญหาในการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ งานวิจัยต่างๆ เกี่ยวกับทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะ องค์กรและนวัตกรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจัดการความรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมการเรียนรู้เกี่ยวกับด้านดิจิทัล แผนการขับเคลื่อนเทคโนโลยีดิจิทัลภาครัฐและได้นำกรอบแนวคิดดังกล่าวมาพัฒนาเป็นกรอบงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงานพัฒนาทักษะบุคลากรด้านดิจิทัลและปฏิบัติงานจริง
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ Yamane ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงานพัฒนาทักษะบุคลากรด้านดิจิทัลและปฏิบัติงานจริง จำนวน 881 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 มกราคม 2568) การคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณตัวอย่างด้วยวิธีการใช้ สูตรคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 คน ดังนั้น ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 275 ราย โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง

2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา เพื่อให้ทราบปัญหาอุปสรรคและความต้องการในการเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน แผนการดำเนินงานด้านดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และแนวทางการพัฒนาทักษะของบุคลากรด้านดิจิทัล จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) เป็นผู้บริหารจากสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 2 คน
- 2) เป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านดิจิทัล ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำนวน 1 คน
- 3) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานทั่วไปในสำนักงานพัฒนาเครือข่ายการเลือกตั้ง จำนวน 2 คน และสำนักผู้ตรวจการ 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ แบบสอบถาม ที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน โดยใช้คำถามแบบปลายปิด โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงานพัฒนาทักษะบุคลากรด้านดิจิทัลและปฏิบัติงานจริง จำนวน 275 ชุด โดยมีโครงสร้างเนื้อหาแบบสอบถาม 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตั้งคำถามแบบสอบถามตามกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัล ทั้งหมดจำนวน 18 ข้อ ประกอบด้วย 1. ด้านการเข้าใจดิจิทัล จำนวน 5 ข้อ 2. ด้านการใช้ดิจิทัล จำนวน 6 ข้อ 3. ด้านการแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล จำนวน 3 ข้อ 4. ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล จำนวน 4 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกความคิดเห็น ที่อยู่นอกเหนือจากประเด็น

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview form) ลักษณะสัมภาษณ์ที่มีคำถามปลายเปิด ใช้คำถามเดียวกัน ประกอบด้วยชุดคำถามปลายเปิดแบ่งออกเป็น 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ ประเด็นที่ 1: ด้านการเข้าใจดิจิทัล ประเด็นที่ 2: ด้านการใช้ดิจิทัล ประเด็นที่ 3: ด้านการแก้ไขปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล ประเด็นที่ 4 : ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถามการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ เพื่อเป็นข้อมูลและแนวทางในการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาและสร้างแบบสอบถาม การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังต่อไปนี้
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในข้อที่ 1 มาสร้างแบบสอบถาม โดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์ กรอบ แนวคิดและสมมติฐานการวิจัย ตามกรอบแนวคิดสมรรถนะด้านดิจิทัล แผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม
3. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
4. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม ความสอดคล้อง ความครอบคลุมเนื้อหา ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
5. ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไข ปรับปรุงแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญพิจารณา เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะ กับข้อคำถามและหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) และความเหมาะสมของภาษา จำนวน 3 คน ซึ่งได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) ผู้วิจัยกำหนดนำผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ปรากฏว่าได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง $0.50 - 1.00 \geq 0.5$ ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา
7. นำแบบสอบถามไปทดลอง (try-out) กับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหา ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ปรากฏว่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95
8. นำข้อมูลการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ เพื่อจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในรูปแบบสอบถามออนไลน์ (Google form) และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ผ่านแพลตฟอร์ม Google form ขอความอนุเคราะห์ไปยังกลุ่มไลน์ทำงาน ประชาสัมพันธ์ โดยติดแบบสอบถามในสถานที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง และนำหนังสือที่ทางโครงการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ออกให้ส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประชาสัมพันธ์หนังสือทางระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์สำนักงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังส่วนงานต่างๆ ในสำนักงานส่วนกลาง ตอบแบบสอบถามและทำการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ คำถามในแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ

ระดับการศึกษา อายุการทำงานและระดับตำแหน่งมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สมรรถนะดิจิทัล ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยประสานขอความอนุเคราะห์ ไปถึงกลุ่มผู้ให้ข้อมูล และแจ้งประเด็นการสัมภาษณ์ ตลอดจนติดต่อนัดหมายกำหนดการสัมภาษณ์ให้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลทราบล่วงหน้าสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเทคนิคการสัมภาษณ์รายบุคคล โดยผู้สัมภาษณ์จะถามคำถามในประเด็นที่ต้องการทราบ เพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงประเด็นและจดบันทึกเสียง ซึ่งการสัมภาษณ์ในแต่ละรายใช้เวลาในการสัมภาษณ์ ประมาณ 30 นาที

3. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร

3.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบคำบรรยายหลักสูตร
โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

3.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม บรรณานุกรม เป็นต้น

3.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาเรื่องนั้นๆ

3.4 เอกสารของราชการ เช่น พระราชบัญญัติ ระเบียบ นโยบาย ประกาศ คำสั่ง คู่มือ
ปฏิบัติงานยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 เป็นต้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้ทั้งการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ในส่วนของข้อมูลที่เก็บจากแบบสอบถาม เป็นข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณ โดยการนำคำตอบที่ได้จากแบบสอบถามแต่ละชุดแปลงเป็นตัวเลขในรูปแบบรหัสข้อมูล จากนั้นบันทึกหสข้อมูลดังกล่าวและประมวลผลค่าสถิติที่ต้องการ โดยใช้โปรแกรมการคำนวณค่าสถิติด้วยคอมพิวเตอร์

1.1 สถิติเชิงพรรณนา ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน วิเคราะห์ระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 สถิติเชิงอนุมาน การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง ที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ ได้แก่ Independent Sample t-test และ One-way ANOVA)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมาแยกแต่ละประเด็นคำถาม วิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นหมายความว่าอะไร โดยใช้วิธีการตีความข้อมูลตามหลักการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ และเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์และนำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาวิเคราะห์ร่วมกัน อิงกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปผลการวิจัยปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านดิจิทัล ตลอดจนแผนการดำเนินงานด้านดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากร ในการปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สามารถอภิปรายผลการวิจัย สรุปเป็น 3 ประเด็น ดังนี้
ตารางแสดงผล ระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามกรอบสมรรถนะด้านดิจิทัล โดยใช้ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D

ข้อที่	กรอบสมรรถนะด้านดิจิทัล	กลุ่มตัวอย่าง (n=275 คน)		ระดับ สมรรถนะ
		$\bar{X}$	S.D	
1	ด้านการเข้าใจดิจิทัล (Digital Literacy)	3.46	0.78	มาก
2	ด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Skill/ICT Skill)	3.78	0.78	มาก
3	ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Problem Solving with Digital tools)	3.32	0.90	ปานกลาง
4	ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (Adaptive Digital Transformation)	3.60	0.81	มาก
รวม		3.58	0.71	มาก

สรุปผลการศึกษาประเด็นที่ 1 ระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง)

ผลการศึกษา พบว่าการศึกษาระดับสมรรถนะของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้าน ด้านการใช้ดิจิทัล ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ด้านการเข้าใจดิจิทัล อยู่ในระดับมาก เว้นแต่ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีการดำเนินการพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากร โดยให้เรียนรู้ด้วยตนเองผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (E - Learning) ของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัลและสำนักงาน ก.พ. ภายใต้โครงการพัฒนาสมรรถนะและทักษะบุคลากรเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่ Digital OECT และสำนักงานมีการสนับสนุนให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ให้ครอบคลุมทุกภารกิจงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภัทราพร เยาวรัตน์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 พบว่า ผลการศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรู้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้ดิจิทัล อยู่ในระดับมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานี้ให้การสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครูโดยมีการจัดอบรมประชาสัมพันธ์ความรู้ให้แก่ครูมีการจัดตั้งทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมทั้งมีการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้ให้ความสำคัญในการส่งเสริมสมรรถนะดิจิทัลของครูมีการจัดโครงการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา โดยมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และการบริการข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษา เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในด้านสมรรถนะดิจิทัล มีการสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคง ความปลอดภัยทางไซเบอร์

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2567, หน้า 42 - 58)

1. เพศ

เพศ	จำนวน	Mean	Std. Deviation	t	Sig.
ชาย	124	3.66	0.79	1.79	0.074
หญิง	151	3.51	0.63		

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.074 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 โดยแสดงให้เห็นว่า เพศที่แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ช่วงอายุ

ช่วงอายุ	จำนวน	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
20 – 30 ปี	85	4.03	0.64	21.13	0.000
31 – 40 ปี	77	3.35	0.74		
41 – 50 ปี	72	3.46	0.53		
50 – 60 ปี	41	3.26	0.64		
รวม	275	3.58	0.71		

ตาราง แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง จำแนกตามช่วงอายุ พบว่ามีค่า $F = 21.13$ ค่า $df = 3/271$ ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยแสดงให้เห็นว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	3.56	0.00	5.24	0.002
ปริญญาตรี	148	3.48	0.82		
ปริญญาโท	118	3.73	0.52		
สูงกว่าปริญญาโท	5	2.78	0.00		
รวม	275	3.58	0.71		

ตาราง แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทางการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง จำแนกตามช่วงอายุ พบว่ามีค่า $F = 5.24$ ค่า $df = 3/271$ ค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. อายุงาน

อายุงาน	จำนวน	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ต่ำกว่า 1 ปี	12	4.09	0.45	5.64	0.000
1 – 10 ปี	161	3.62	0.79		
11 – 20 ปี	54	3.24	0.39		
21 – 30 ปี	40	3.73	0.64		
มากกว่า 30 ปี ขึ้นไป	8	3.39	0.59		
รวม	275	3.58	0.71		

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทางการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง จำแนกตามอายุงาน พบว่ามีค่า $F = 5.64$ ค่า $df = 4/270$ ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยแสดงให้เห็นว่า อายุงานที่แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ระดับตำแหน่งงาน

ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	Mean	Std. Deviation	F	Sig.
ระดับปฏิบัติการ	172	3.68	0.76	8.63	0.000
ระดับชำนาญการ	94	3.39	0.53		
ระดับชำนาญการพิเศษ	5	2.67	0.00		
อื่นๆ ตามที่ระบุ ระดับ	4	4.39	0.00		
อำนาจการตัดสินใจและระดับปฏิบัติงาน					
รวม	275	3.58	0.71		

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสถิติทางการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่ามีค่า $F = 8.63$ ค่า $df = 3/271$ ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ส่วนกลาง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีผลต่อการปรับตัวเรียนรู้ เช่น ช่วงอายุ บางช่วงวัยยึดติดกับการปฏิบัติงานรูปแบบเดิมมากกว่าหรือไม่มีทักษะด้านเทคโนโลยี จึงทำให้อาจมีระดับสมรรถนะไม่เท่าบางกลุ่มช่วงอายุที่ชอบศึกษาเรียนรู้เทคโนโลยี ระดับการศึกษาอาจส่งผลต่อระดับทักษะสมรรถนะดิจิทัลที่แตกต่างกัน ความแตกต่างอายุงาน ผู้ที่มีอายุงาน ระดับตำแหน่ง สำนักงานจัดอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับระดับตำแหน่ง จึงทำให้แต่ละระดับตำแหน่งงานมีระดับสมรรถนะต่างกันปัจจัยส่วนบุคคลเฉพาะด้านเพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลที่ไม่ต่างกัน มีความสอดคล้องกับผลงานของกรณี ดำหนูไทย ได้วิจัยศึกษาเรื่อง การศึกษาความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามาตร 4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามาตร 4 ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งการปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีความสามารถด้านดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติ หรือ ค่า Sig. คือ 0.837 0.665 0.237 0.254 และ 0.835 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่าถึงแม้บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามาตร 4 จะมีความแตกต่างกันระหว่าง เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งการปฏิบัติ แต่บุคลากรทุกคนมีความสามารถด้านดิจิทัล ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามาตร 4 ทุกคนได้ปฏิบัติตามแผนพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรศาลยุติธรรม พ.ศ. 2563 – 2564 เพื่อพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลและหน่วยงานมีการกำกับ ควบคุมและตรวจสอบผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสามารถนำไปศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งต่อไป

สรุปผลการศึกษาประเด็นที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

ผลการศึกษาพบว่า การศึกษาปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาทักษะบุคลากรด้านดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ด้านบุคลากรขาดความรู้ทักษะด้านดิจิทัล ขาดแรงจูงใจ ผู้บริหารมีความสนใจในการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงาน แต่ยังคงขาดความเข้าใจและขาดการยอมรับแนวคิดการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสำนักงาน ด้านงบประมาณการการจัดทำระบบมีค่าใช้จ่ายในการจัดทำและดูแลระบบค่อนข้างสูง งบประมาณส่วนใหญ่ไม่ได้จัดสรรด้านพัฒนาทักษะบุคลากร นโยบายของผู้บริหารไม่มีมาตรการใช้ระบบที่เข้มข้น ทำให้พนักงานบางคนอาจไม่ปฏิบัติตามนโยบายซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพลักษณ์ของสำนักงานในภาพรวมที่ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติงานที่ไม่ทันสมัย ทิศทางการนำมาปฏิบัติ แต่ละสำนักต่างคนต่างทำการปรับโครงสร้างสำนักงาน เมื่อเปลี่ยนผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติก็ไม่ได้ดำเนินการต่อตามแนวทางเดิม ทำให้เหมือนต้องเริ่มพัฒนาใหม่ ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา ความแตกต่างระหว่างช่วงอายุ ทำให้บางกลุ่มอายุมีทัศนคติไม่เห็นความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากกลัวการเปลี่ยนแปลงและมองว่าการใช้งานเป็นเรื่องยาก ใช้รูปแบบเดิมสะดวกกว่าส่วนกลุ่มที่ใช้งานระบบประจำพร้อมเรียนรู้เกิดสภาวะสมองไหล ระบบเทคโนโลยีที่ใช้ในสำนักงานบางระบบมีความขัดข้องหรือมีคุณสมบัติการใช้งานไม่ครบถ้วน ระบบที่จัดจัดจ้างมาเป็นบริษัทภายนอก การจ้างมีระยะเวลากำหนดพอหลังระยะเวลาการจ้างบริษัทอาจไม่ได้มาดูแลอย่างเต็มประสิทธิภาพ และทำให้เกิดปัญหาหรือต้องจัดจ้างใหม่อีกครั้ง อีกทั้งความไม่มั่นใจในการใช้งานระบบของผู้ใช้งาน และบุคลากรอาจประสบปัญหาในการเข้าถึงอุปกรณ์ เทคโนโลยี หรือระบบการเรียนรู้ดิจิทัลที่ทันสมัย และข้อจำกัดกฎหมาย การปฏิบัติงานบางอย่าง

ไม่สามารถใช้ในรูปแบบออนไลน์ได้ เป็นต้น จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานในสำนักงานยังไม่ได้เป็นรูปแบบรัฐบาลดิจิทัล

ดังเช่นคำให้สัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่ว่า...“ผู้บริหารยังไม่ค่อยเข้าใจและไม่ค่อยมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แม้จะยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลง เคยมีการเสนอแนวคิด แผนการดำเนินงานให้ผู้บริหารแต่ผู้บริหารไม่เข้าใจแนวคิดนั้น ก็จะไม่ดำเนินการต่อ และบางครั้งยอมรับแนวคิดของพนักงานแต่มี Ego ยกตัวอย่าง การเรียน E – Learning มีมานานมากแล้ว เคยมีการเสนอให้เข้าไปร่วมหารือกับสำนักงาน ก.พ. เพื่อพัฒนาทักษะบุคลากรของสำนักงานแต่ไม่ประสบผลสำเร็จ และพึ่งมีนโยบายให้เรียนรู้ในตอนหลัง และการใช้งานระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของหน่วยงานอื่น สามารถใช้ได้มากกว่าการดูหนังสือ โหลดหนังสือ หรือ รับ – ส่งหนังสือ ซึ่งของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ถ้าพัฒนาระบบจะสามารถใช้งานได้มากกว่าการรับ – ส่งหนังสือ และเคยเสนอให้มีการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ในระบบของสำนักงานเองที่ครอบคลุมทุกภารกิจงาน สำหรับพนักงานโดยกำหนดเนื้อหาการอบรมให้เหมาะสมแต่ละระดับตำแหน่ง ที่ควรมีทักษะนั้นๆ แต่ผู้บริหารไม่เข้าใจแนวคิด จึงไม่ได้มีการดำเนินการต่อ

- นโยบายการปฏิบัติตามลำดับบังคับบัญชา บางครั้งเมื่อมอบนโยบายลงมาจะมีการไม่ปฏิบัติตามแนวทางทำให้การปฏิบัติงานด้านดิจิทัลไม่ประสบความสำเร็จ

- การปรับโครงสร้างสำนักงานใหม่ ทำให้ผู้บริหารที่มารับตำแหน่งใหม่ไม่มีประสบการณ์งานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยตรง เนื่องจากมาจากสายงานด้านอื่นๆ และงานที่พัฒนาทักษะของบุคลากรเมื่อเปลี่ยนผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติก็ไม่ได้ดำเนินการต่อตามแนวทางเดิม ทำให้เหมือนต้องเริ่มพัฒนาใหม่ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา

- การให้พนักงานเรียนรู้ E – Learning ที่พัฒนาตามแผนโดยกำหนดให้พนักงานแต่ละระดับตำแหน่งเลือกเรียนรู้ตามกรอบรายวิชาที่กำหนด ซึ่งยังไม่บรรลุเป้าประสงค์ตาม TDGA เท่าที่ควร แม้จะเรียนรู้แต่พนักงานไม่มีทักษะ หรือพนักงานบางท่านไม่ได้เรียนจริงจัง แคปฏิบัติตามนโยบาย

- งบประมาณการจัดทำระบบต่างๆ ค่อนข้างสูง”

คำให้สัมภาษณ์ของผู้ปฏิบัติงาน คนที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการ สำนักพัฒนาเครือข่ายการเลือกตั้ง ที่ว่า “...ปัญหาอุปสรรคในด้านพนักงานขาดแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพและการเรียนรู้ด้านดิจิทัล เนื่องจากความเคยชินในการทำงานระบบ Manual กลัวการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานที่อาจจะเกิดขึ้น”

คำให้สัมภาษณ์ของผู้ปฏิบัติงาน คนที่ 3 พนักงานระดับปฏิบัติการ สำนักพัฒนาเครือข่ายการเลือกตั้ง ที่ว่า...“ปัญหาอุปสรรคที่คิดว่าส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีดังนี้

- ผู้บริหารไม่ยอมรับแนวคิด ยึดการปฏิบัติงานรูปแบบเดิม ไม่พร้อมปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มทักษะความรู้ใหม่ๆ ซึ่งเป็นปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลไปยังพนักงานผู้ปฏิบัติ

- ข้อยกจำกัดในงานที่เกี่ยวกับกฎหมาย ซึ่งเป็นความลับ ผู้ปฏิบัติงานจึงมีความกลัวการรั่วไหลของข้อมูล ข้อมูลไม่ปลอดภัย การปลอมลายเซ็น

- ระบบของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งบางระบบยังมีคุณสมบัติการใช้งานไม่ครบถ้วน หรือยังสามารถพัฒนาระบบได้มากกว่านี้ เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นๆ”

สอดคล้องกับผลงานวิจัย” ของ วิทิศา จันทรวารีเลขา (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะบุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Savvy) ตามแผนงาน Digital Competency: Digital Competency: กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ที่ว่าปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนงาน Digital Competency แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยด้านองค์กร เรื่องกฎ ระเบียบ พบปัญหาในเรื่องข้อจำกัดของการรักษาความปลอดภัยทางระบบสารสนเทศ 2) ประสิทธิภาพของการพัฒนาบุคลากร 3) งบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า งบประมาณพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ทั้ง การเสริมสร้างทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กรยังไม่ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน ในเรื่องของการประเมิน competency ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ยังไม่มีตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI) ที่ชัดเจนในรายบุคคล 5) อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์จากความเห็นของผู้ปฏิบัติงาน พบปัญหาด้านอุปกรณ์ฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ไม่ทันสมัยและเพียงพอ 6) ความแตกต่างของชนรุ่น (Generation) ในเรื่องของทัศนคติ คนแต่ละ Generation มีทัศนคติต่อการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านบุคคล ทัศนคติส่วนบุคคล หรือ Mindset ในการเปิดใจยอมรับการเปลี่ยนแปลง

สรุปผลการศึกษาประเด็นที่ 3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

จากผลการศึกษาพบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง สมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และบุคลากรในสำนักงานมีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรที่มีความรู้ทักษะจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคลากรที่ขาดความรู้ทักษะ และไม่เปิดใจยอมรับ บุคลากรจึงต้องมีความพร้อมในการปรับตัวโดยการศึกษาความรู้ด้านเทคโนโลยี กฎหมายดิจิทัล แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการ และบุคลากรภาครัฐ ข่าวสารเทคโนโลยี หรือแผนเทคโนโลยีดิจิทัลอื่นๆ และสามารถนำความรู้จากการที่ได้ศึกษามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบริการหรือแพลตฟอร์มดิจิทัลภาครัฐที่ยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Centric) เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม และประชาชนสามารถเข้าถึงบริการต่างๆ ได้อย่างครบถ้วน ณ จุดเดียว (One-Stop Service)

ดังเช่นคำให้สัมภาษณ์ของ ผู้บริหารสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ คนที่ 1

ที่ว่า “...ทักษะดิจิทัลของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อก่อนมีพนักงานที่ใช้งานคอมพิวเตอร์ไม่เป็น เวลามอบหมายงานก็ไม่สามารถดำเนินการได้ เป็นการสร้างภาระงาน ส่วนพนักงานที่มีทักษะด้านดิจิทัลก็สามารถนำมาประยุกต์ในการปฏิบัติงานได้ ทำให้งานขับเคลื่อนบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วสอดคล้องกับบริบทของสำนักงานและยุคสมัย..”

การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรจะประสบผลสำเร็จต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหารของสำนักงานเล็งเห็นความสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารที่สามารถกำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรในสำนักงานปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล เมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญสร้างสภาพแวดล้อมมีการสนับสนุนเชิงนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัล นอกจากนี้ความสำเร็จในการพัฒนายังขึ้นอยู่กับพนักงานที่จะต้องมีการพัฒนาตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และการจัดระบบเทคโนโลยี

ของสำนักงานให้ตอบสนองต่อผู้ใช้งาน ก็จะทำให้การปฏิบัติงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีความเป็นระบบ รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำให้สัมภาษณ์ของ ผู้บริหารสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ คนที่ 2 (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2568)

ที่ว่า “...การเรียนรู้เพิ่มพูนทักษะทางเทคโนโลยีอยู่เสมอ และปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการด้านดิจิทัล ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง กำหนดนโยบายและทิศทางขององค์กร รวมถึงกระตุ้นและผลักดัน ให้บุคลากรปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการให้บริการสำนักงานให้มีความทันสมัย โดยการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นองค์กรที่สร้างสรรค์นวัตกรรม เปิดให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม”

คำให้สัมภาษณ์ของผู้ปฏิบัติงาน คนที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการ สำนักผู้ตรวจการ (สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2568)

ที่ว่า “..เห็นด้วยเพราะการที่ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัล ของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จะทำให้ผู้บริหารสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรขึ้นมา ไม่ว่าจะเป็นการสนับสนุนเชิงนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะดิจิทัล หรือการจัดสรรงบประมาณในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลของ องค์กร สื่อต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนเป็นสิ่งที่จะทำให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของบุคลากรในสำนักงานสูงมาก ยิ่งขึ้นและยังเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

สอดคล้องกับผลงานวิจัยของนางสาวพนิดา จำจด (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถนะ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัดสำนักงาน กศน. ที่ว่า 1) ควรส่งเสริมให้ บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลในการปฏิบัติงาน โดยการสนับสนุนให้ บุคลากรได้เข้าเรียนในสถาบันที่ได้รับมาตรฐาน ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล หรือเข้ารับการอบรมหลักสูตร เทคโนโลยีดิจิทัลกับหน่วยงาน/องค์กรที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อลดช่องว่างของระดับสมรรถนะ และเพิ่มพูน สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล 2) ควรปรับกระบวนการทำงาน โดยใช้ ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลให้มากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการปฏิบัติงาน 3) ควรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของหน่วยงานที่มีความพร้อม ด้านสื่อการเรียนรู้ประเภท ต่าง ๆ รวมถึงดำเนินการจัดการความรู้ (KM) เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริม และสร้างโอกาสในการเข้าถึงแหล่งความรู้ ตลอดจนอำนวยความสะดวกให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง ตามความต้องการ (4) ควรมีการประชาสัมพันธ์ สร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญ และจำเป็นของสมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติงานถึงระดับผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นผู้มีอำนาจ ในการส่งเสริมและผลักดันให้สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นสมรรถนะที่จำเป็นที่บุคลากร ในหน่วยงาน ทุกคนต้องมี โดยเน้นหนักในสมรรถนะขั้นประยุกต์สำหรับการทำงาน (5) ควรมีการสนับสนุนรางวัลหรือ สิ่งจูงใจต่าง ๆ แก่บุคลากรที่มีความเป็นเลิศ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นแรงกระตุ้นและจูงใจให้ บุคลากรเกิดความต้องการในการพัฒนา สมรรถนะของตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยนี้ สรุปได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จึงควรให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะของบุคลากร ด้านดิจิทัล สร้างการรับรู้ด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร และควรจัดสรรงบประมาณในการจัดอบรมหลักสูตร เกี่ยวกับทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีให้บุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามประเมินผลอย่างจริงจังหลังการ

อบรมของบุคลากรว่าสามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด เพื่อไม่ให้งานเสียงบประมาณโดยไม่คุ้มค่า เนื่องจากการอบรมพนักงานอาจจะได้เข้ารับการอบรมไม่ครบทุกคนภายในสำนักงาน จึงควรมีการทดสอบความรู้ด้านดิจิทัลพนักงานสม่ำเสมอ มีนโยบายแนวปฏิบัติที่ชัดเจนรวมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล สร้างแรงจูงใจ ปรับทัศนคติให้แก่พนักงานได้เห็นข้อดีและความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ขับเคลื่อนงานให้ประสบความสำเร็จ หากพนักงานทุกระดับตำแหน่งงาน ทุกช่วงอายุวัยมีสมรรถนะด้านดิจิทัล พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ศึกษาความรู้ดิจิทัลข่าวสารเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ ก็จะสามารถเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหา ไม่ทำให้เกิดภาระงานแก่ผู้ที่มีทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและช่วยแก้ไขปัญหาภาวะสมองไหลของบุคลากรภายในสำนักงาน และควรจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาบรรจุโดยเฉพาะตำแหน่งที่เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อแก้ไขปัญหาสำนักงานขาดบุคลากร

1.2 ผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ โดยการนำแนวคิดหรือปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เสนอจากกลุ่มภารกิจงานแต่ละกลุ่มงานที่รับผิดชอบ มากำหนดเป็นนโยบาย ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ทักษะดิจิทัล สามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มองเห็นปัญหา มีความเข้าใจ และยอมรับแนวคิดที่เป็นประโยชน์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของสำนักงาน รวมถึงกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย

1.3 การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ควรศึกษาตัวอย่างองค์กรอื่นที่มีการปฏิบัติงานเทคโนโลยีดิจิทัลได้เต็มรูปแบบมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นต้นแบบในการพัฒนาเนื่องจากระบบเทคโนโลยีของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จัดทำโดยหลายสำนักตามกลุ่มภารกิจงานนั้น แต่การใช้งานยังไม่ได้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งาน หรือช่วยอำนวยความสะดวกได้ไม่มากเท่าที่ควร อีกทั้งยังทำให้ยากต่อการดูแล บำรุงรักษา การป้องกัน และรักษาความปลอดภัย สำนักงานจึงควรมีการพัฒนาต่อยอดจากระบบเดิมให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้งาน สามารถใช้งานระบบได้ครบทุกฟังก์ชัน พัฒนาระบบหรือแอปพลิเคชันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความทันสมัย และควรมีอุปกรณ์ซอฟต์แวร์และเครือข่าย ICT ให้เพียงพอต่อการใช้งาน บูรณาการข้อมูลภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงานแบบองค์รวม เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จากผลการสัมภาษณ์มีบุคลากรที่ไม่มั่นใจในความปลอดภัยของระบบของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ถ้านำมาใช้ในการปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจที่สำคัญข้อมูลอาจรั่วไหล ควรสร้างความเชื่อมั่นในการใช้งานระบบและมีระบบป้องกันความปลอดภัย และประชาสัมพันธ์การใช้งานแอปพลิเคชันของสำนักงานทุกช่องทางในการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสู่รัฐบาลดิจิทัล

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป ควรมีการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล รูปแบบการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร และควรทำการศึกษาวิจัย โดยทำการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ เพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากร และแนวทางในการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในสำนักงานได้อย่างละเอียดมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรณี ดำหนูไทย.(2565).การศึกษาความสามารถด้านดิจิทัลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษา ภาค 4.วารสาร Journal of Roi Kaensarn Academi ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 (2023): กุมภาพันธ์ 2566.สืบค้น 23 ธันวาคม 2567,จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JRKSA/article/view/258489/175284>
- เฉลิมพล ศรีหงษ์.(2567).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัย ทางรัฐประศาสนศาสตร์.กรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- พินิตา จำจด.(2561).การศึกษาสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สังกัด สำนักงาน กศน.(สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต).กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.สืบค้น 23 ธันวาคม 2567, จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2018/TU_2018_6003010367_9704_10828.pdf
- ภัทรพร เยาวรัตน์.(2565).การศึกษาสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์เขต 1 . (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต).พิษณุโลก.มหาวิทยาลัยนเรศวร.สืบค้น 23 ธันวาคม 2567, จาก <https://nuir.lib.nu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/5677/3/PatarapornYaowarat.pdf>
- วิจิตา จันทรวารีเลขา.(2563).แนวทางในการสนับสนุนการพัฒนาทักษะบุคลากรในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ดิจิทัล (Digital Savvy) ตามแผนงาน Digital Competency: Digital Competency: กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร.จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.สืบค้น 23 ธันวาคม 2567, จาก <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=8556&context=chulaetd>
- วิโรจน์ ก่อสกุล.(2567).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6102 ระเบียบวิธีวิจัย ทางรัฐประศาสนศาสตร์.กรุงเทพมหานคร.มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.(2562).ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นสำหรับข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล.สืบค้น 22 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.prakanedu.go.th/wp-content/uploads/2020/02/DigitalSkillsDevelopment.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2560).ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) .สืบค้น 20 ธันวาคม 2567,จาก https://www.nesdc.go.th/download/document/SAC/NS_SumPlanOct2018.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2566). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 (ฉบับปรับปรุง) . สืบค้น 20 ธันวาคม 2567, จาก https://www.ect.go.th/webupload/1xff0d34e409a13ef56eea54c52a291126/202308/m_page/756/1014/file_download/50f22e6a51ff8db0c37dddc2f605bdea.pdf.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2565). แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 - 2570. สืบค้น 20 ธันวาคม 2567, จาก <https://www.dga.or.th/wp-content/uploads/2023/05/แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย-ปี-พ.ศ.2566-2570.pdf>.