

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของที่ว่ากรมอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

บรรพต กิตินันท์^{1*}, สรรเสริญ หมายสวัสดิ์¹ และทรงพล เสงี่ยมืด¹

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม

*banpot@webmail.npru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่ากรมอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่ง เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล ประการที่สอง เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล และประการที่สาม เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมดในสำนักงาน จำนวน 22 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาค้นพบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก และระดับการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล อยู่ในระดับมาก ในการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ และปัจจัยด้านการพัฒนานวัตกรรม มีผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่ากรมอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ร้อยละ 54.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยสามารถนำเสนอเป็นสมการ
$$\hat{Y} = 2.138 + 0.296(X_2) + 0.224(X_6)$$

คำสำคัญ: การปรับตัว องค์กรภาครัฐ รัฐบาลดิจิทัล



Factors affecting the adaptation of government organizations to become a digital government of Sai Yok District Office, Kanchanaburi Province

Banpot Kittisoontorn^{1*}, Sansern Maisawat¹ and Songpol Sengaiad¹

¹Department of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences,

Nakhon Pathom Rajabhat University

* banpot@webmail.npru.ac.th

Abstract

The purpose of this study is to study the factors affecting the adaptation of government organizations to become a digital government of Sai Yok district office, Kanchanaburi province. There are 3 objectives: 1) to study the level human resource development to support the digital era 2) to study the level of government organization adaptation to become a digital government and 3) to study the factors affecting the adaptation of government organizations to become a digital government. A questionnaire was used to collect data from 22 populations. The statistics used for data analysis were frequency, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis with statistical significance at the level of .05.

The results of this study found that 1) the level of human resource development to support the digital era was at a high level 2) the level of government organization adaptation to become a digital government at a high level and 3) in the hypothesis testing, that the knowledge management factor and innovation development factors affecting the adaptation of government organizations to become a digital government of Sai Yok district office, Kanchanaburi province, 54.9 percent, with a statistical significance of .05.

The equation is as Follows: Unstandardized $\hat{Y} = 2.138 + 0.296(x_2) + 0.224(x_6)$

Keywords: Adaptation, Public Organization, Digital Government

1. บทนำ

ในปัจจุบันภาครัฐได้ให้ตระหนักกับการก้าวสู่โลกดิจิทัล อีกทั้ง รัฐบาลยังให้การสนับสนุนรวมถึงการผลักดันนโยบาย เศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา ดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ให้ดำเนินไปอย่างก้าวทันกับยุคสมัยในปัจจุบัน จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการ บริหารงานและการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2562 ขึ้น ทั้งนี้เพื่อยกระดับ การบริหารงาน และการให้บริการภาครัฐให้อยู่ในระบบดิจิทัล ที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการ ปฏิบัติงาน แต่จะเข้ามามีบทบาทที่สำคัญเสมือนเป็นจุดเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกันและจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรม การ บริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลไป อย่างสิ้นเชิง การเชื่อมโยงบริการดิจิทัลของ หน่วยงานรัฐ ทำให้เกิดบริการสาธารณะแบบเบ็ดเสร็จ เทคโนโลยีจะเข้า มามีบทบาทในการบริหารจัดการของทางภาครัฐ เพื่อให้ สามารถปรับตัวตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล และเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องคำนึงถึงการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อยกระดับการให้บริการให้มีประสิทธิภาพแก่ประชาชนในอนาคต รวมทั้งสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงาน และเพิ่มความ โปร่งใสมากขึ้น ปุณณดา ทรงอิทธิสุข [1] ทั้งยังต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาคนในองค์กรทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะในเรื่องการ ฝึกอบรมและการศึกษาเท่านั้น ยังรวมถึงผลกระทบขององค์กร ซึ่งได้แก่ โครงสร้างกระบวนการบริหารบุคคลด้านอื่น ๆ ที่มีต่อการ พัฒนาพนักงานด้วย การใช้ทรัพยากรด้านมนุษย์ในองค์กรให้ได้ประโยชน์สูงสุดภายใต้กิจกรรม โครงการหรือกระบวนการ บริหารงานบุคคลด้านอื่น ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสามารถในการสร้างผลิตผล และการบริการให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของ องค์กรที่มีผลกระทบต่อสังคมและคุณภาพชีวิตในส่วนรวม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายแคบ เน้นเฉพาะกรรมวิธีหรือ วิธีการซึ่งอาจจะถูกกำหนดออกมาเป็นแผน หรือโครงการฝึกอบรมเพื่อยกระดับความรู้ ทักษะของคนในองค์กร เชี่ยวชาญ อาวุธพัฒนา [2] ประกอบกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบาย แผนงาน ที่วางไว้ให้ได้โดย แสวงหาวิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบทางราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้น แม้ว่างานด้านการตรวจสอบจะมี ภาระงานที่มากล้นแต่ก็ยังได้รับการดูแลอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา มีการสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองจน สามารถเจริญเติบโตในหน้าที่ราชการได้ ทำให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ Kittisoontorn, B., & Inthornsuan, N. [3]

ที่ว่าการอำเภอยุทธโยค มีภารกิจหลักในการดูแลสังคมและประชาชน เพื่อความสงบเรียบร้อยและเกิดการพัฒนา หน่วยงานจึงต้องดูแลในลักษณะต่าง ๆ ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข โดยเฉพาะการให้บริการและการอำนวยความสะดวก ที่มี จุดมุ่งหมายสู่การแก้ปัญหาความเดือดร้อน และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในที่ว่าการอำเภอยุทธโยค คือ การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลด้านภาระงาน บุคลากรขาดความรู้และทักษะด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล หน่วยงานขาดนวัตกรรมในการบริการประชาชนในรูปแบบดิจิทัล ดังนั้นการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาล ดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรในที่ว่าการอำเภอยุทธโยคมีความพร้อม และมีขีดความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างสรรค์ และ ใช้ประโยชน์อย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนา เนื่องจากโลกเริ่มก้าวเข้าสู่ยุคเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ จึงมีความจำเป็นต้อง ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และพัฒนาความรู้ในการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับปฏิบัติงาน เพื่อเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการของรัฐ โดยอาศัยข้อมูลดิจิทัล เพื่อ สร้างระบบการบริการของรัฐในรูปแบบใหม่ ผ่านเทคโนโลยีเป็นการบูรณาการการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เข้า ด้วยกันเพื่อให้เกิดการกำกับควบคุม การบริหารภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ เกิดการให้บริการสาธารณะที่ให้ความสำคัญต่อการนำ ความต้องการของพลเมืองมาเป็นศูนย์กลาง สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล [4] ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับยุคดิจิทัล และการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ขึ้นอยู่กับความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ ให้



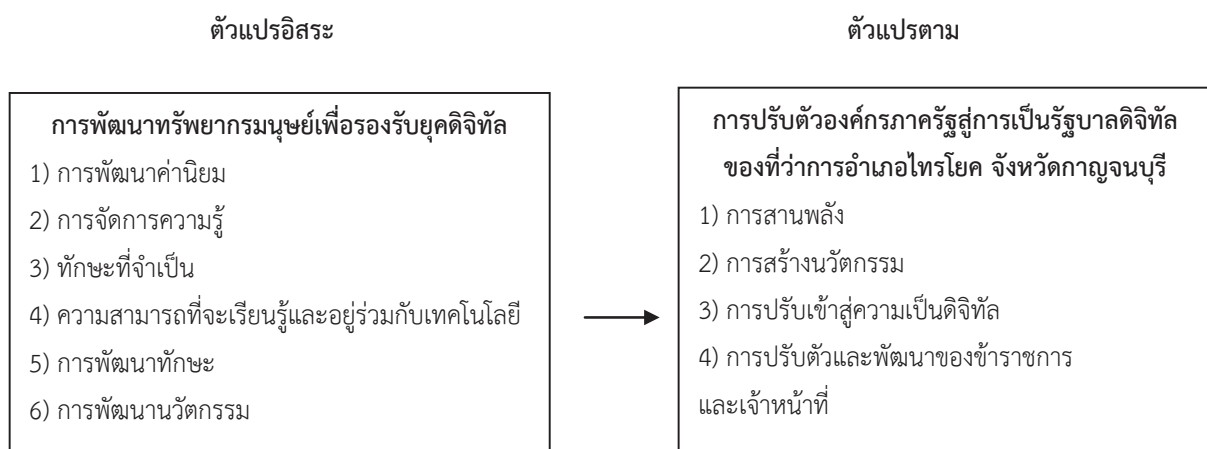
เกิดความพร้อม ทั้งในด้านกรอบแนวคิด ด้านทักษะ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ เพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานไปสู่รูปแบบดิจิทัล ในส่วนของหน่วยงานนั้นต้องมีการเพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงาน ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่มีรับบริการ เนื่องจากความต้องการของประชาชนในปัจจุบันนั้นต้องการความสะดวกและ รวดเร็ว จึงจำเป็นที่จะต้องผลักดันให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาปรับใช้เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามนโยบายของรัฐบาลดิจิทัลให้ได้อย่างยั่งยืน จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล ที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี
- 2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

3. แนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลของโสมวลี ชยามฤต [5] และแนวคิดการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ของอารีย์พันธ์ เจริญสุข [6] ในการศึกษา ดังนี้



4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการและพนักงานประจำของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 22 คน

4.2 เครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ กลุ่มงานที่ปฏิบัติงาน และอายุงาน จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล ได้แก่ ด้านการพัฒนาค่านิยม ด้านการจัดการความรู้ ด้านทักษะที่จำเป็น ด้านความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยี ด้านการพัฒนาทักษะของบุคลากร ด้านการพัฒนานวัตกรรม จำนวน 30 ข้อ และตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้แก่ ด้านการสานพลัง ด้านการสร้างนวัตกรรม ด้านการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล ด้านการปรับตัวและพัฒนาจำนวน 20 ข้อ

4.2.2 การหาค่าความเชื่อมั่น โดยผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ และใช้วิธีการหาความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ใช้สูตร Pearson's Product Moment Correlation Coefficient และหาค่าความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีการของ Cronbach บัญญัติ ขจรศิลป์ [7] โดยมีการปรับปรุงแบบสอบถามสำหรับคำถามข้อที่มีค่า Item Total Correlation ต่ำเรียบร้อยแล้ว ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ได้แบบสอบถามรวมสัมประสิทธิ์อัลฟา = .771

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ไปติดต่อที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 22 ตัวอย่าง ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามระหว่าง กุมภาพันธ์ - มีนาคม พ.ศ. 2565

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น โดยผู้ศึกษาได้กำหนดระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ดังนี้ ชูศรี วงศ์รัตน์ [8]

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.71 – 1.00 หมายถึง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.31 – 0.70 หมายถึง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.00 – 0.30 หมายถึง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันน้อย

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ .05

5. ผลการวิจัย

5.1 ปัจจัยด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล โดยผลการวิจัยจากการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกรายด้าน

พฤติกรรมการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1) ด้านการพัฒนาค่านิยม	4.50	.487	มาก	1
2) ด้านการจัดการความรู้	4.32	.470	มาก	3
3) ด้านทักษะที่จำเป็น	4.18	.495	มาก	5
4) ด้านความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยี	4.38	.486	มาก	2
5) ด้านการพัฒนาทักษะของบุคลากร	4.25	.432	มาก	4
6) ด้านการพัฒนานวัตกรรม	4.17	.468	มาก	6
เฉลี่ย	4.30	.473	มาก	



จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการและพนักงานประจำของที่ว่าการอำเภอไทรโยคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการพัฒนาค่านิยม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความสามารถที่จะเรียนรู้และอยู่ร่วมกับเทคโนโลยี ด้านการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาทักษะของบุคลากร ด้านทักษะที่จำเป็น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนานวัตกรรม ตามลำดับ

5.2 ปัจจัยด้านการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยผลการวิจัยจากการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรีจำแนกรายด้าน

องค์กรสมรรถนะสูง	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1) ด้านการสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น	4.50	.487	มาก	1
2) ด้านการสร้างนวัตกรรม	4.32	.470	มาก	3
3) ด้านการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล	4.18	.495	มาก	4
4) ด้านการปรับตัว และพัฒนาของข้าราชการและเจ้าหน้าที่	4.38	.486	มาก	2
เฉลี่ย	4.30	.473	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการและพนักงานของที่ว่าการอำเภอไทรโยคมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการสานพลังระหว่างภาครัฐและภาคส่วนอื่น รองลงมาคือ ด้านการปรับตัวและพัฒนาของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ ด้านการสร้างนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล ตามลำดับ

5.3 ตัวแปรอิสระมีผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งปรากฏผลตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์หรืออธิบายการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	R ² change	F
ด้านการจัดการความรู้ (x_2)	.625	.391	.391	12.836*
ด้านการจัดการความรู้ (x_2) ด้านการพัฒนานวัตกรรม (x_6)	.741	.549	.158	6.676*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพเข้าสมการพยากรณ์หรืออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า มี 2 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ และด้านการพัฒนานวัตกรรม

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ทั้งหมด 2 ตัวแปร กับการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อยู่ในระดับสูง ($R = .741$) แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว ดังกล่าวข้างต้น ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรีสูง

ตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถร่วมกันอธิบายพยากรณ์ความแปรปรวนของการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ได้ร้อยละ 54.9

ตารางที่ 4 แสดงรูปแบบสมการพยากรณ์และตัวแปรที่มีผลต่อระดับองค์กรสมรรถนะสูงของที่ว่าการอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	T	Sig	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.138	.465		4.602***	.000		
ด้านการจัดการความรู้ (x_2)	.296	.083	.557	3.561*	.002	.971	1.030
ด้านการพัฒนานวัตกรรม (x_6)	.224	.087	.404	2.584*	.018	.971	1.030

$R = .741$ $R^2 = .549$ $Adj. R^2 = .502$

* $P < .05$, ** $P < .01$, *** $P < .001$

จากตารางที่ 4 พบว่า ด้านการจัดการความรู้ ($\beta = .296$, $t = 3.561$, $p\text{-value} = .002$) และด้านการพัฒนานวัตกรรม ($\beta = .224$, $t = 2.584$, $p\text{-value} = .018$) ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ดังที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้คะแนนดิบสามารถเขียนได้ดังนี้ Unstandardized $\hat{Y} = 2.138 + 0.296(x_2) + 0.224(x_6)$

จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ สามารถอธิบายความหมายได้ว่า ถ้าตัวแปรด้านการจัดการความรู้ และด้านการพัฒนานวัตกรรม มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ระดับการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี เพิ่มขึ้น .296, .224 หน่วย ตามลำดับ โดยให้ตัวแปรอื่น ๆ มีค่าคงที่

สมการพยากรณ์ปัจจัยที่มีผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้คะแนนมาตรฐานสามารถเขียนได้ดังนี้ Standardized $\hat{Y} = 0.557(x_2) + 0.404(x_6)$

6. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

6.1 สรุปผลการวิจัย

ข้าราชการและพนักงานประจำ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก



ข้าราชการและพนักงานประจำ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่า การอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตัวแปรอิสระส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่า การอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

6.2 อภิปรายผลการวิจัย

ตัวแปรที่จะพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่า การอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มี 2 ตัวแปร คือ ด้านการจัดการความรู้ และด้านการพัฒนานวัตกรรม โดยสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่า การอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ร้อยละ 54.9

ทั้งนี้ จึงอธิบายได้ว่าสาเหตุที่ปัจจัย 2 ตัวแปรที่ได้กล่าวมาข้างต้น มีผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่า การอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ดังนี้ ตัวแปรแรก ด้านการจัดการความรู้ เนื่องจากที่ว่า การอำเภอไทรโยค มีการจัดการความรู้ เพื่อเป็นศูนย์กลางความรู้ ที่มีข้อมูลผลสำเร็จ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ ดังนี้ 1) ที่ว่าการอำเภอไทรโยคได้จัดทำคู่มือบริการประชาชน ที่มีประโยชน์ทั้งต่อผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับบริการ เพราะจะมีขั้นตอน วิธีการในการติดต่อราชการโดยละเอียด นอกจากนี้ยังมีระบบบริการสถิติด้านงานทะเบียน 2) แพลตฟอร์มบริการทะเบียนข้อมูลบุคคล สำหรับการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเพื่อจัดตั้ง 3) ที่ว่าการอำเภอไทรโยค มีการรับข้อมูลข่าวสารและประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ แล้วจัดทำสรุปองค์ความรู้อยู่เสมอ 4) มีการสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ที่มุ่งเน้นให้อำเภอเป็นศูนย์กลางองค์ความรู้ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถ ปรับขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็ว และกระชับมากขึ้น เพื่อเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้เกิดขึ้น และมีวัฒนธรรมในการแลกเปลี่ยนแบ่งปันความรู้ระหว่างบุคลากรในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรทิพย์ เจริญผล [9] ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้จากแหล่งเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ใช้แหล่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง การจัดการความรู้ด้าน การตรวจสอบความรู้ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ การวิเคราะห์การเลื่อนไหลของความรู้ การกำหนดความรู้ที่ต้องการและการจัดทำรายการความรู้ และ การทำแผนความรู้ โดยมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ด้านกระบวนการจัดการความรู้ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ การสร้างบรรยากาศของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง การตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ การสร้างเครือข่ายความรู้ การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างความเข้าใจ โดยการดำเนินการพบว่าอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการจัดการความรู้ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร โดยอาจนำสิ่งที่มีอยู่เดิมมาปรับเปลี่ยนกระบวนการ ที่ไม่จำเป็นออกและเพิ่มเติมสิ่งที่จะก่อประโยชน์เข้าไปแทนที่ ทั้งในภาครัฐและเอกชนหลายแห่ง ต่างคาดหวังว่าการจัดการความรู้จะช่วยให้องค์กร สามารถเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันมากยิ่งขึ้น หรือมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทน์ภัสร์ จันทร์สว่าง [10] ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ในเขตภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการจัดการความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบ่งชี้ความรู้ รองลงมาคือ ด้านการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการสร้างและการแสวงหาความรู้ และการเข้าถึงความรู้ เนื่องจากองค์กรจะเรียนรู้ได้ดีขึ้นก็ต่อเมื่อความรู้ได้กระจาย และการถ่ายทอดไปอย่างรวดเร็ว โดยที่องค์กรได้ใช้เทคนิคการเคลื่อนไหวสารสนเทศ ข้อมูลความรู้ให้ทั่วทั้งองค์กร ผ่านการถ่ายทอดโดยตั้งใจ ได้แก่ การสื่อสารด้วยการเขียนในรูปแบบต่างๆ และการถ่ายทอดความรู้โดยไม่ตั้งใจ ได้แก่ เครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ เช่น การเล่าต่อกันมา การแบ่งปันประสบการณ์ ตัวแปรที่สอง ด้านการพัฒนานวัตกรรม เนื่องจากที่ว่า การอำเภอไทรโยค ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมบริการ มีการกำหนดนโยบายที่มีความชัดเจนในการพัฒนารูปแบบการบริการ เพื่อยกระดับการบริการประชาชน ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และทันสมัย สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงสู่ยุค

ดิจิทัล มีการสร้างมิติใหม่ของการทำธุรกรรมภาครัฐ และเอกชน ที่มีความปลอดภัย ผ่านช่องทางดิจิทัล พัฒนารูปแบบการบริการประชาชน ที่ต้องปรับตัวตามความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคม โดยที่ว่าการอำเภอไทรโยค ได้ดำเนินงานดังนี้ 1) โครงการพัฒนาระบบการพิสูจน์ตัวตนทางดิจิทัล (DOPA-Digital ID) ผ่านแอปพลิเคชัน D.DOPA 2) การบริการระบบจองคิวขอรับบริการงานทะเบียนล่วงหน้า (Queue Online) 3) Linkage Center ตรวจสอบข้อมูลของตนเองที่หน่วยงานของรัฐจัดเก็บผ่านระบบบูรณาการฐานข้อมูลประชาชน และการบริการภาครัฐ เป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญที่จะเชื่อมต่อการยืนยันตัวตนจากทุกภาคส่วนมาไว้ด้วยกัน ในรูปแบบ Big Data 4) เปิดพื้นที่ให้บุคลากรได้เรียนรู้ผ่านแหล่งเรียนรู้ใหม่แบบออนไลน์ เพื่อเสริมศักยภาพการทำงานให้บุคลากร มุ่งสู่วัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยตัวเอง Self-Directed Learning สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนบัตร ก่อแก้ว [11] ได้ศึกษาเรื่อง การสร้างนวัตกรรมองค์กร กรณีศึกษาราชการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย จากการศึกษาผลการดำเนินงานทางด้านนวัตกรรมขององค์กร พบว่า ผลการดำเนินงานทางด้านนวัตกรรมขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ หันมาสร้างพันธมิตรเพื่อร่วมกันพัฒนานวัตกรรม หรือที่เรียกว่าการทำนวัตกรรมแบบเปิดเพิ่มมากขึ้น ทั้งนี้รูปแบบความร่วมมือมีอยู่หลากหลายรูปแบบแต่รูปแบบหนึ่งที่เป็นที่ยอมรับและใช้อย่างแพร่หลายในปัจจุบันได้แก่ การว่าจ้างในรูปแบบการจัดจ้างองค์กรภายนอก ทั้งนี้กลยุทธ์การจัดจ้างองค์กรภายนอกนั้นเป็นที่รับรู้และนิยมกันมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิรวุฒิ แสงมณีเดช [12] ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบความเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย พบว่า ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย องค์กรประกอบด้านการจัดการความรู้ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการแสวงหาความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก องค์กรประกอบด้านวัฒนธรรมการเรียนรู้ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการวัดผลและประเมินอย่างต่อเนื่องโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านจิตวิทยาสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เนื่องจากองค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญของนวัตกรรมเป็นอย่างมาก จึงมีความจำเป็นในการปรับตัวองค์กร โดยเฉพาะทุนมนุษย์ที่จะต้องพัฒนาให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เริ่มต้นด้วยการพัฒนาความรู้พัฒนาคน และพัฒนานวัตกรรมบริการให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปใช้

7.1.1 ที่ว่าการอำเภอไทรโยคควรพิจารณาปรับปรุงค่านิยมขององค์กร ที่สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานด้วยระบบดิจิทัลมากขึ้น เช่น กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานแบบ Digital Workplace คือ การปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ที่นำเครื่องมือทางดิจิทัลเข้ามาใช้งาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวก คล่องแคล่ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7.1.2 ที่ว่าการอำเภอไทรโยคควรพิจารณาจัดทำเว็บไซต์หน่วยราชการ เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูล แหล่งเรียนรู้ชุมชน และใช้สำหรับประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ทราบโดยทั่วถึง รวมทั้งเป็นช่องทางติดต่อราชการ เช่น การบริการออนไลน์ e - service รับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ติดต่อสอบถาม หรือติดตามผลการดำเนินงานต่าง ๆ ได้

7.1.3 ที่ว่าการอำเภอไทรโยคควรพิจารณาสับสนุนให้ข้าราชการและพนักงานประจำของที่ว่าการอำเภอไทรโยค มีการพัฒนาทักษะ โดยการจัดทำแผนการพัฒนาทักษะของตนเอง และแนะแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ให้มีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

7.1.4 ที่ว่าการอำเภอไทรโยคควรพิจารณานำนวัตกรรมบริการสมัยใหม่มาใช้ในหน่วยงานมากขึ้น เช่น การให้บริการแบบ Drive Thru Service คัดและรับรองเอกสารข้อมูลทางทะเบียนราษฎร และบัตรประจำตัวประชาชน พร้อมทั้งจัดให้มีเจ้าหน้าที่เฉพาะทาง ในการแนะนำหรืออธิบายขั้นตอน วิธีการดำเนินงานด้วยระบบดิจิทัลให้กับประชาชน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไป



อย่างไหลลื่น จึงเห็นว่าควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ชี้แจงและตอบคำถาม เมื่อผู้รับบริการมีข้อกังวลสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือการให้บริการ

7.1.5 ที่ว่าการอำเภอไทรโยคควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาแผนการปฏิบัติงานแบบบูรณาการการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มงานหรือฝ่ายต่างๆ และหน่วยงานภายนอก ให้มีความสอดคล้องต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจนร่วมกัน รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย เช่น การจัดทำฐานข้อมูลในรูปของข้อมูลดิจิทัลที่รองรับการแลกเปลี่ยน และเชื่อมโยงระหว่างกัน

7.1.6 ที่ว่าการอำเภอไทรโยคควรมีการพัฒนานวัตกรรมบริการของหน่วยงาน โดยสำรวจความต้องการของประชาชนด้วยเครื่องมือและช่องทางที่หลากหลาย เพื่อนำผลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นการบริการรูปแบบใหม่ ที่นำเทคโนโลยีสมัยดิจิทัลมาช่วยตอบสนองการให้บริการที่ซับซ้อนมากขึ้น ให้เกิดความสะดวก และรวดเร็ว

7.1.7 ที่ว่าการอำเภอไทรโยคควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พร้อมทั้งการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาพัฒนาบุคลากรสามารถเข้าถึงความรู้และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวพร้อมรับต่อการเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล

7.1.8 ที่ว่าการอำเภอไทรโยคควรมีการพิจารณา จัดโครงการอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นการสร้างความรับรู้ ความเข้าใจ รู้เท่าทันถึงข้อดีและอันตรายจากเทคโนโลยี เป็นส่วนช่วยในการปรับตัวและพัฒนาของบุคลากร และควรปรับปรุงแก้ไขให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าร่วมได้ด้วย รวมทั้งควรรับผิดชอบในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆที่เกี่ยวข้อง เช่น อันตรายจากกลุ่มมิจฉาชีพทางโทรศัพท์ หรือกฎหมายเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์และการกระทำความผิดทางคอมพิวเตอร์ ให้บุคลากรและประชาชนได้รับรู้อยู่เสมอ

7.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

7.1) ควรขยายประชากรและกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น เช่น ที่ว่าการอำเภอทองผาภูมิ ที่ว่าการอำเภอด่านมะขามเตี้ย ที่ว่าการอำเภอศรีสวัสดิ์ และที่ว่าการอำเภออื่นๆ ที่มีบริบทการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน

7.2) ควรเพิ่มวิธีการศึกษา โดยอาจใช้ การวิจัยเชิงคุณภาพ การสัมภาษณ์เชิงลึก ควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายมากขึ้น

7.3) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะความรู้ด้านดิจิทัล การบริหารองค์กรภาครัฐในยุค 4.0 เป็นต้น

8. เอกสารอ้างอิง

- [1] ปุณณดา ทรงอิทธิสุข. (2562). การบริหารและการบริการในภาครัฐ: รัฐบาลดิจิทัล. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร. กำแพงเพชร.
- [2] เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2553). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในภาครัฐจากแนวทางการศึกษาเชิงการเมืองถึงเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- [3] Kittisoontorn, B., & Inthornsuan, N. (2021, July). Work efficiency of anti-corruption in public sector office area 7. The 13th NPRU National Academic Conference Nakhon Pathom Rajabhat University.
- [4] สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2558). ความเป็นมาแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย. ค้นเมื่อ 23 กุมภาพันธ์ 2565 จาก www.dga.or.th

- [5] โสภณวิไล ชยามฤต. (2564). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐและ เอกชน. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1), 49-60.
- [6] อารีย์พันธ์ เจริญสุข. (2560). การพัฒนาภาครัฐดิจิทัลเพื่ออนาคตประเทศไทย. การประชุมประจำปี 2560 ของ สศช. ขับเคลื่อนแผนฯ 12 สู่อุตสาหกรรมไทย : เรื่อง ภาครัฐดิจิทัลเพื่ออนาคตประเทศไทย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- [7] บุญเรียง ขจรศิลป์. (2557). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- [8] ชูศรี วงศ์รัตน์. (2546). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- [9] อมรทิพย์ เจริญผล. (2550). การจัดการความรู้จากแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [10] นันทวัฒน์ จันทน์สว่าง. (2559). การจัดการความรู้และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์วิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษา ในเขตภาคเหนือ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- [11] ธนบัตร ก่อแก้ว. (2562). การสร้างนวัตกรรมองค์กร กรณีศึกษาราชการพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย. มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพฯ.
- [12] ธิรฎมิ แสงมณีเดช. (2559). รูปแบบความเป็นองค์กรนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารพาณิชย์ไทย. ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.