



แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
นุชนาถ วิริยะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล

มิถุนายน 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
นุชนาถ วิริยะ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล
มิถุนายน 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

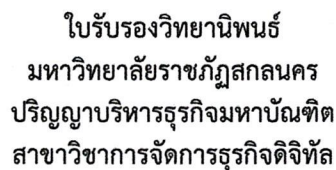
GUIDELINES FOR DEVELOPING DIGITAL COMPETENCY OF THE
PERSONNEL OF THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN MUEANG SAKON NAKHON DISTRICT, SAKON NAKHON PROVINCE

BY
NUTCHANAT WIRIYA

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Business Administration in Digital Business Management
at Sakon Nakhon Rajabhat University

June 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ นุชนาถ วิริยะ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก) ประธานที่ปรึกษา
วิทยาลัยนิพนธ์

..... กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน สมคำพิ) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์


 (อาจารย์ ดร.ณัฐพล จิตประไพ)

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เร็มศรี)
 ประธานหลักสูตร
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 17 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2568
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลืออย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน สมคำพิ์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ อุทิศเวลา ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะอย่างต่อเนื่องตลอดกระบวนการวิจัย ทั้งยังมอบแนวคิดและกำลังใจ ในการดำเนินงานวิจัยฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาจากท่านอาจารย์ทั้งสองท่าน และผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรภัทร เริ่มศรี และคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐบุรุษ คุ่มทรัพย์ ดร.พิศณิ พรหมเทพ และนายกรภัทร ภัทรธนาภินันท์ ท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำและข้อคิดที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยจนได้เครื่องมือวิจัยที่มีคุณภาพ และพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้มีความเหมาะสมถูกต้องและน่าเชื่อถือของผลการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณท่านผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้เกียรติเข้าร่วมในการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้ข้อเสนอแนะ องค์ความรู้ และแนวคิดที่ทรงคุณค่า อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานวิจัย คำแนะนำ และข้อคิดเห็นจากท่านได้ช่วยเสริมสร้างความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของงานวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการดำเนินงานวิจัย

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้มอบความรัก ความห่วงใย เป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดันให้ข้าพเจ้ามุ่งมั่น ตั้งใจ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคทั้งหลาย การที่ข้าพเจ้าสามารถดำเนินงานวิจัยฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ล้วนเกิดจากความรักและแรงสนับสนุนจากท่านทั้งสองเป็นสำคัญ ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ใดที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้เป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมเลี้ยงดู และคอยสนับสนุน การศึกษาในครั้งนี้ ด้วยความระลึกในพระคุณเป็นอย่างสูง

นุชนาถ วิริยะ

ชื่อเรื่อง	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	นุชนาถ วิริยะ
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน สมคำพิ
ปริญญา	บธ.ม. (การจัดการธุรกิจดิจิทัล)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะดิจิทัล และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรดังกล่าว เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ใช้กลุ่มตัวอย่าง 300 คน จากประชากรทั้งหมด 1,311 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8 คน และนักวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษา 2 คน สถิติที่ใช้คือสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิงประกอบด้วย การทดสอบทางสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอิสระสองกลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อยดังนี้ ด้านคุณลักษณะ ด้านความสามารถ ด้านความรู้ และด้านประสบการณ์
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า ด้านโครงสร้างหน่วยงานและยุทธศาสตร์องค์กร มีอิทธิพลอย่างมากต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร
3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร พบว่า มี 8 แนวทาง คือ 1) มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านทักษะ 2) ส่งเสริมปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมแบบบูรณาการ 3) พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรเฉพาะด้านตามจุดเด่นของแต่ละด้าน 4) เสริมสร้างความรู้ดิจิทัล 5) ส่งเสริมการใช้งาน

เทคโนโลยี 6) ปรับปรุงการทำงานร่วมกัน 7) พัฒนาในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และ 8) วัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: แนวทางการพัฒนา สมรรถนะดิจิทัล บุคลากรองค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

TITLE	Guidelines for Developing Digital Competency of the Personnel of the Local Administrative Organizations in Mueang Sakon Nakhon District, Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Nutchanat Wiriya
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Piyachint Paddamadilok Asst. Prof. Dr. Yuphin Somkhumphee
DEGREE	M.BA. (Digital Business Management)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the level of digital competency of the personnel of the local administrative organizations in the Mueang Sakon Nakhon area, Sakon Nakhon province, 2) the factors affecting digital competency, and 3) the guidelines for developing those personnel's digital competency. A mixed-methods approach was employed. A sample of 300 individuals was selected from a population of 1,311 for this study. Data were collected through questionnaires and expert panel seminars. The expert group consisted of 10 individuals—8 individuals from local administrative organizations and 2 academics from higher education institutions. Descriptive and inferential statistics were employed. Percentage, mean, and standard deviation were used for descriptive statistics, while independent samples t-tests, one-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient were utilized for inferential statistics.

The findings revealed that:

1. The digital competency of the personnel in the local administrative organizations in the Mueang Sakon Nakhon area, Sakon Nakhon province, as a whole, was at a high level. The competency dimensions, ranked from the highest to the lowest were attributes, skills, knowledge, and experience, respectively.

2. The factors affecting digital competency of the personnel in the local administrative organizations in the Mueang Sakon Nakhon area, Sakon Nakhon province, included organizational structure and strategic planning, which had a significant influence on personnel's digital competency.

3. The proposed guidelines for developing the digital competency of the local administrative organization personnel in Mueang Sakon Nakhon area, Sakon Nakhon province, revealed eight key strategies, which were: 1) focus on skill development, 2) promote integrated overall organizational factors, 3) develop specialized digital competency of personnel based on their strengths, 4) enhance digital literacy, 5) encourage technology utilization, 6) improve collaboration, 7) develop data analysis skills, and 8) continuously measure and evaluate outcomes.

Keywords: Development Guidelines, Digital Competency,
Local Administrative Personnel

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	4
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ความสำคัญของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัล	13
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 4.0	24
ข้อมูลทั่วไปขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองสกลนคร	
จังหวัดสกลนคร	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	29
3 วิธีดำเนินการวิจัย	39
การศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัล	
ของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร	
จังหวัดสกลนคร	39
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	46
การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์การปกครอง	
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร	48

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	86
สรุปความมุ่งหมายของการวิจัยและวิธีการดำเนินการวิจัย	86
สรุปผลการวิจัย	88
อภิปรายผล	89
ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม	94
ภาคผนวก	98
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและรายนามผู้เชี่ยวชาญ	99
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	102
ภาคผนวก ค ค่าคุณภาพเครื่องมือ	134
ภาคผนวก ง แบบตรวจสอบความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญการจัดสัมมนา อิงผู้เชี่ยวชาญ	138
ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	143
ประวัติย่อของผู้วิจัย	156

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	39
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ	40
3 รายละเอียดกลุ่มทดลองใช้	43
4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	53
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม	55
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความสามารถ	56
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความรู้	57
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านประสบการณ์	59
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านคุณลักษณะ	60
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม..	62
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านยุทธศาสตร์	63
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านโครงสร้างหน่วยงาน	64

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านระบบงาน	65
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านทักษะ	66
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านบุคคล	67
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านรูปแบบการบริหาร	68
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านค่านิยมรวม	69
18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	71
19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามเพศ	72
20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุ	73
21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุรายคู่	74
22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตาม ระดับการศึกษา	75

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งงาน	77
24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุงาน	78
25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่	79
26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามการอบรม/สัมมนา/ประชุม	81
27 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	84
28 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร	135
29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนครจังหวัดสกลนคร	137

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
---	-----------------------------	---

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการภาครัฐในยุคปัจจุบัน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครองและการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการได้อย่างแท้จริง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายจากส่วนกลาง มีสถานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมาย มีขอบเขตของการปกครองที่แน่นอนและมีคณะผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นเริ่มบัญญัติในรัฐธรรมนูญ ตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2511 โดยในครั้งนั้นบัญญัติไว้ในส่วนของแนวนโยบายแห่งรัฐ ว่า “มาตรา 70 รัฐพึงส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และสนับสนุนให้ท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจการตามอำนาจหน้าที่ได้เป็นผลดี” และต่อมาในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517 จึงได้บัญญัติไว้เป็นหมวด ๆ หนึ่ง ได้แก่ หมวด 9 การปกครองท้องถิ่น โดยมีทั้งหมด 4 มาตรา ซึ่งกล่าวถึง การจัดระเบียบการปกครองส่วนท้องถิ่น การจัดตั้งซึ่งต้องเป็นไปตามกฎหมาย สภาพท้องถิ่นและหัวหน้า ฝ่ายบริหารท้องถิ่นหรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น และการ เลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและหัวหน้าฝ่ายบริหารท้องถิ่น หรือคณะผู้บริหารท้องถิ่น ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2521 ก็ยังได้บัญญัติเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในส่วนของแนวนโยบายแห่งรัฐ ที่ว่า “รัฐพึงส่งเสริมท้องถิ่น ให้มีสิทธิปกครองตนเองได้ตามที่กฎหมายบัญญัติ” และการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีสาระสำคัญเช่นเดียวกับที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2517 ซึ่งคงบัญญัติในทำนองเดียวกันจนกระทั่งถึงรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2534 ต่อมารัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 จนถึง 2560 ได้มีการปรับปรุงบทบัญญัติเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น เรื่อยมา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองในท้องถิ่น (Local Administration) ระดับรากหญ้าที่เกี่ยวข้องและใกล้ชิดกับประชาชนในท้องถิ่นโดยตรง มีฐานะเป็นตัวแทนของประชาชนในท้องถิ่นที่ทำหน้าที่เป็นกระบอกเสียงแทนประชาชนในพื้นที่ โดยการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นสถาบันที่ทำหน้าที่ในการฝึกฝนให้การศึกษาเกี่ยวกับการเมืองแก่ประชาชนทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เกิดสำนึกและเห็นความสำคัญ คู่ขนานกับการใช้สิทธิทางการเมือง นำไปสู่ความศรัทธาและความเลื่อมใสในระบอบประชาธิปไตย ความเปลี่ยนแปลง

ที่ผ่านมาวิกฤติทางการเมืองในระดับประเทศเกิดขึ้นหลายครั้ง และทำให้การทำงานของรัฐบาลส่วนกลางไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร แต่ในทางกลับกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลับกลายเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาในระดับท้องถิ่น รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ในระดับหนึ่ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์เชิงอำนาจแบบใหม่จากที่อำนาจศูนย์กลางเป็นผู้กำหนดนโยบายมาเป็น “ท้องถิ่นกำหนดตนเอง” แล้วการเปลี่ยนตำแหน่งแห่งที่ของคนในท้องถิ่นสร้างความเปลี่ยนแปลงได้มาก น้อยเพียงใด การศึกษาบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในมิติของการสร้างพื้นที่ทางการเมืองให้แก่ประชาชนจึงมีความสำคัญ ทั้งนี้เพื่อสามารถพัฒนากำหนดทิศทางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เป็นองค์กรที่เป็นประโยชน์อย่างสูงสุดแก่ประชาชน (กลุ่มงานคณะกรรมการการปกครอง, 2557)

การนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการสร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียมผ่านข้อมูลข่าวสารและบริการ ดิจิทัล เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และเตรียมความพร้อมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ จำเป็นในยุคดิจิทัล และปฏิรูปการทำงานและการให้บริการของภาครัฐด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้การ ดำเนินงานมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ในส่วนของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้จัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารจัดการพัฒนาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เป็นไปตามแนวนโยบายและแผนระดับชาติ ว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนามหาวิทยาลัยดิจิทัลของประเทศไทย มีความเชื่อมโยงสอดคล้องตามแผนปฏิบัติการดิจิทัลของกระทรวงมหาดไทย และแผนปฏิบัติการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล และบริหารจัดการ การให้บริการสาธารณะตามมาตรฐานเพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการและสวัสดิการรวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน และการทำงานของภาครัฐมีความโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยมุ่งเน้นในการพัฒนากรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็น “องค์กรดิจิทัล” ซึ่งการไปสู่องค์กรดิจิทัลนั้นจะเป็นการปรับตัวในทุกมิติไม่ใช่เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพียงอย่างเดียวแต่เป็นการปรับทิศทางขององค์กรปรับกระบวนการทำงาน การกำกับดูแลรวมถึงบุคลากรและวัฒนธรรมขององค์กรด้วย โดยการปรับรูปแบบและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลให้ได้อย่างเต็มศักยภาพ (Digital Transformation) การจัดทำ

ธรรมาภิบาลข้อมูลภาครัฐ (Data Governance) และบูรณาการการพัฒนาปรับปรุงระบบสารสนเทศให้มีการเชื่อมโยงด้านข้อมูล ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านระบบเครือข่ายและข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นเลิศในการบริหารจัดการบริการสาธารณะให้กับประชาชน ผ่านช่องทางดิจิทัลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งมีการสร้างและการพัฒนากรอบทักษะดิจิทัล (Digital Skillsets) ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) และทัศนคติ (Digital Mindset) ให้กับบุคลากรของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ทักษะทางด้าน เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ให้สามารถใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และขับเคลื่อนไปสู่องค์กรดิจิทัล (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2566)

บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับสมรรถนะ (Competency) ของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็เช่นเดียวกัน การให้บริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้นำดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น ทั้งนี้เพราะการที่องค์กรหนึ่ง ๆ จะบรรลุถึงเป้าหมายได้สำเร็จนั้น จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ ที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร กล่าวคือ บุคลากรจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล ด้วย (ชูชัย สมิทธิไกร, 2556) ใน การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นต้องใช้บุคลากร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ ซึ่งในปัจจุบันได้มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ ในการพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานขององค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในโลกยุคดิจิทัล รวมทั้งช่วยให้บุคลากร สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ให้สามารถปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ได้รับโอกาสการทำงานที่ดีและเติบโตก้าวหน้าในอาชีพ

จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 18 อำเภอ มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 143 แห่ง แยกเป็น องค์การบริหารส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลตำบล 36 แห่ง และองค์กรปกครองส่วนตำบล 105 แห่ง (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร, 2566) อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จำนวน 18 แห่ง โดยจำแนกเป็น เทศบาลนคร 1 แห่ง เทศบาลตำบล 9 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 8 แห่ง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีจำนวน 1,311 คน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งได้มีการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบการดำเนินงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการนั้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งในการปฏิบัติงานนั้นต้องใช้บุคลากรในองค์กร เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานหรือระบบงานขององค์กร ให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพในโลกยุคดิจิทัล

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรมีความสำคัญมาก ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กรในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งต้องมาจากสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องทำการศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เพื่อนำมาจัดทำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะดิจิทัลที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านองค์กร ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ให้ดียิ่งขึ้น
2. ทำให้ทราบระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ให้ดียิ่งขึ้น
3. ผลจากการวิจัยทำให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งสามารถนำไปพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะและความรู้ด้านดิจิทัล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 1,311 คน (สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 300 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาโดยการเทียบตารางสำเร็จรูปคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัดน์กุล) และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้แก่

2.1.1.1 เพศ

2.1.1.2 อายุ

2.1.1.3 ระดับการศึกษา

2.1.1.4 ตำแหน่งงาน

2.1.1.5 อายุงาน

2.1.1.6 การอบรม/การสัมมนา

2.1.2 ปัจจัยด้านองค์กร ตามแนวความคิด 7's Mckinsey (Waterman, Peters, and Phillips, 1980) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

2.1.2.1 ยุทธศาสตร์ (Strategy)

2.1.2.2 โครงสร้างหน่วยงาน (Structure)

2.1.2.3 ระบบงาน (Systems)

2.1.2.4 ทักษะ (Skills)

2.1.2.5 บุคคล (Staff)

2.1.2.6 รูปแบบการบริหาร (Style)

2.1.2.7 ค่านิยมร่วม (Shared Values)

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้าน
 ดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
 ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและ
 แนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง
 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบด้วย

2.2.1 ความสามารถ

2.2.2 ความรู้

2.2.3 ประสบการณ์

2.2.4 คุณลักษณะ

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

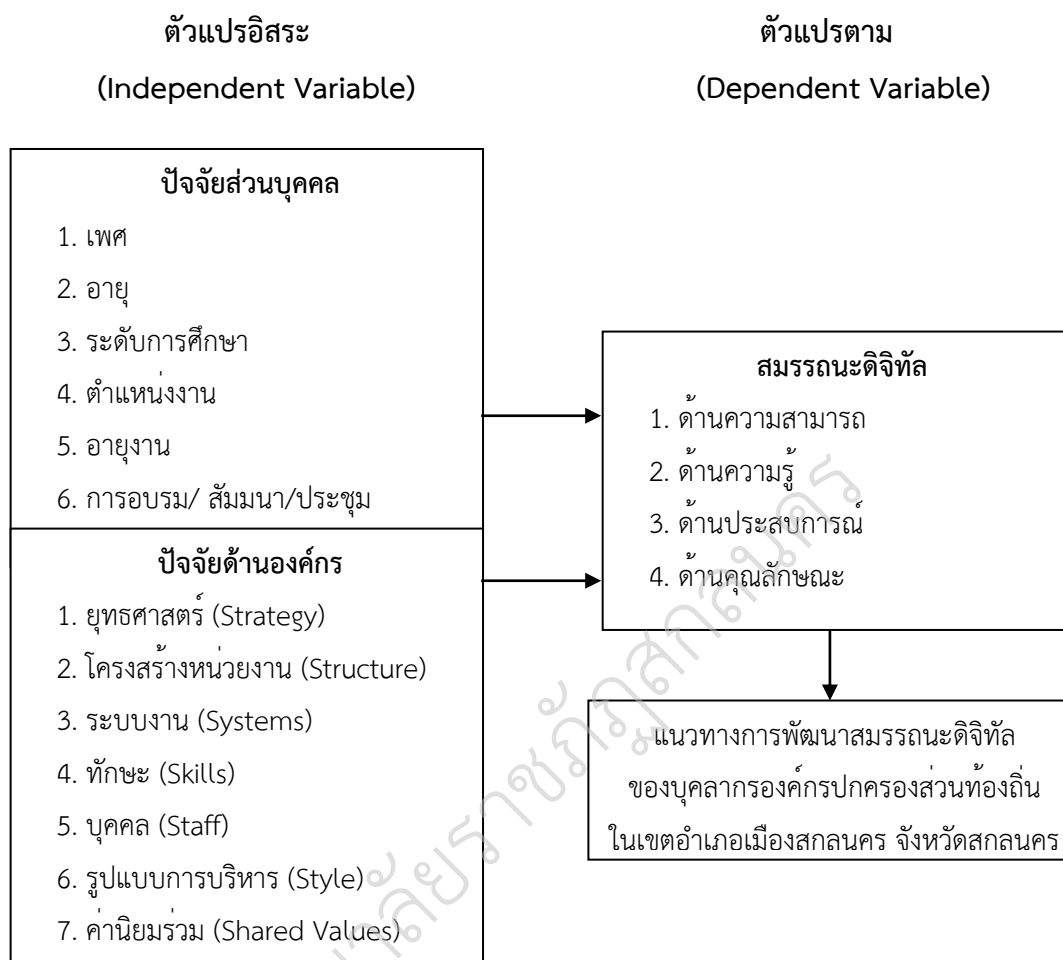
สถานที่ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
 เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 18 แห่ง ได้แก่ 1) เทศบาลตำบลดงมะไฟ 2) เทศบาล
 ตำบลท่าแร่ 3) เทศบาลตำบลธาตุนาเวง 4) เทศบาลตำบลเชียงเครือ 5) เทศบาลตำบลจี้ด่อน 6)
 เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง 7) เทศบาลตำบลหนองลาด 8) เทศบาลตำบลยางโอง 9) เทศบาล
 ตำบลเมืองทองท่าแร่ 10) องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น 11) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม
 12) องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย 13) องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน 14) องค์การบริหาร
 ส่วนตำบลห้วยยาง 15) องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง 16) องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ
 17) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง 18) เทศบาลนครสกลนคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน 2567
 -31 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้
 นำมากำหนดเพื่อเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล
 ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
 รายละเอียดดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. สมรรถนะดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือและเทคโนโลยี ซึ่งแสดงออกมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ ทศนคติ ตลอดจนบุคลิกลักษณะภายในที่ บุคลากรพึงมีเป็นพื้นฐานและใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลงานสูงสุดตาม หน่วยงานต้องการ ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1.1 ด้านความสามารถ หมายถึง ความสามารถของบุคลากรที่ต้องมีในการ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เครื่องมือดิจิทัล และระบบงานต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน โดยเน้นความปลอดภัย ความถูกต้อง และตอบสนองต่อบริบทของการทำงานภาครัฐในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.2 ด้านความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่บุคลากรต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ได้แก่ ความรู้พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรต้องมีเพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และความรู้ที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควรต้องมี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้

1.3 ด้านประสบการณ์ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรเคยทำหรือความสำเร็จในอดีตที่บุคลากรต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง ได้แก่ ประสบการณ์พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรต้องมีเพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และประสบการณ์ที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควรต้องมี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้

1.4 ด้านคุณลักษณะ หมายถึง นิสัย ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน เป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ข้าราชการทุกกลุ่มจำเป็นต้องมีเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ได้แก่ มุ่งเป้าหมาย คิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นกล้าตัดสินใจ พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ และมีคุณธรรมจริยธรรม

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะตัวของบุคลากรที่มีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และการพัฒนาศักยภาพในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

2.1 เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2.2 อายุ หมายถึง อายุเต็มบริบูรณ์ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มอายุ 20 - 30 ปี 2) อายุ 31 - 40 ปี 3) อายุ 41 - 50 ปี และ 4) อายุ 51 ปี ขึ้นไป

2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดที่ของบุคคลของของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้รับ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

2.4 ตำแหน่งงาน หมายถึง บทบาทหน้าที่อย่างเป็นทางการของบุคลากรในหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือบรรจุให้ปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร ซึ่งอาจแบ่งออกได้ตามประเภทของตำแหน่งและลักษณะงาน ดังนี้ 1) ตำแหน่งประเภทบริหาร 2) ประเภทอำนวยการ 3) ประเภทวิชาการ 4) ประเภททั่วไป 5) พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป

2.5 อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยปัจจุบันของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) 1 - 5 ปี 2) 6 - 10 ปี 3) 11 - 20 ปี และ 4) 21 ปี ขึ้นไป

2.6 การอบรม/สัมมนา/ประชุม หมายถึง กระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สัมมนา หมายถึง การประชุมหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับหัวข้อเฉพาะด้าน โดยผู้เข้าร่วมมีส่วนร่วมในการอภิปรายหรือแสดงความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) เข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม 1-2 ครั้ง 2) เข้ารับการอบรม/สัมมนา/ประชุม 3 ครั้งขึ้นไป

3. ปัจจัยด้านองค์กร หมายถึง ปัจจัยต่างๆ ที่สนับสนุนสมรรถนะการดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นทรัพยากรหรือองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญในการบริหารงาน การดำเนินงานเพื่อไปสู่เป้าหมาย ตามนโยบาย แผนงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอคำตากล้า จังหวัดสกลนคร ที่ได้กำหนดไว้ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อที่จะนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งบุคลากร วัสดุ งบประมาณมาบริหารจัดการตามหลักการที่วางไว้ โดยมีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อทำให้เกิดความสำเร็จเป็นรูปธรรมตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประกอบด้วย

3.1 ยุทธศาสตร์ หมายถึง แนวทางหลักของการทำงานหรือแผนแม่บท เป็นแนวทางระดมและจัดทรัพยากรขององค์กร ถ้ากลยุทธ์เหมาะสมกับองค์กรให้มีทรัพยากรเพียงพอเพียงเหมาะสม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่านกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาตามที่ได้ กำหนดไว้ รวมถึงการบรรจุภารกิจในการให้บริการประชาชน

3.2 โครงสร้างหน่วยงาน หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดโครงสร้าง ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้

อย่างชัดเจน เนื่องจากการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และ สายการบังคับบัญชาที่ได้กำหนดไว้ และมีการปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับ ภารกิจตามบริบทของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.3 ระบบงาน หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเหมาะสมของระบบงานอาจนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่วนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินงานโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกือบทั้งหมด ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

3.4 ทักษะ หมายถึง บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถประยุกต์เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน บุคลากรมีความสามารถในการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญ ในงานที่ทำ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการบรรจุการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.5 บุคคล หมายถึง การจัดบุคคลเข้าทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ และมีการกำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผน ทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ มีระบบการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

3.6 รูปแบบการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของผู้บริหารยึดตามกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และผู้บริหาร มีความมุ่งมั่นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.7 ค่านิยมร่วม หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมี ความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อง่าย ต่อการจดจำและนำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรมีเป้าหมาย การ

ดำเนินงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ การให้บริการประชาชน ซึ่งเป็น เป้าหมายหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการมุ่งเน้นการบริการประชาชนเป็นหลัก

4. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร หมายถึง กรอบแนวคิดหรือข้อเสนอแนะที่เป็นระบบ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมหรือปรับปรุงให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยอาจอยู่ในรูปแบบของมาตรการ กลยุทธ์ แผนงาน กิจกรรม หรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีเป้าหมายเพื่อยกระดับความสามารถหรือศักยภาพในด้านที่กำหนดไว้

5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนท้องถิ่น ที่สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย ในพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 18 แห่ง

6. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่ให้บริการและพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัล

1.1 กรอบสมรรถนะดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562) ได้
กำหนดกรอบสมรรถนะดิจิทัลของประเทศไทยไว้ 4 ด้าน ดังนี้

1.1.1 ด้านการรู้ดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง การมีสมรรถนะในการ
เข้าถึง ค้นหา คัดกรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดการ ประยุกต์ใช้สื่อสาร สร้าง แบ่งปัน การติดตาม
ข้อมูลสารสนเทศและเนื้อหา(Content Media) ได้อย่างเหมาะสม ไม่ละเมิดสิทธิผู้อื่น มีความ
รับผิดชอบ ปลอดภัย มีมารยาท ไม่ละเมิดกฎหมาย

1.1.2 ด้านการใช้ดิจิทัล (Digital Skill/ICT Skill) หมายถึง การมีสมรรถนะใน
การใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีต่าง ๆ ด้านดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลากหลาย และ
สามารถประยุกต์ใช้ในงานได้มากขึ้นได้แก่ การประกอบอาชีพ การศึกษาและเรียนรู้เพื่อพัฒนา
ตนเองการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นต้น

1.1.3 ด้านการแก้ปัญหาด้วยเครื่องมือดิจิทัล (Problem Solving with
Digital Tools) หมายถึง การมีสมรรถนะในการระบุความต้องการและทรัพยากรได้ ตัดสินใจใช้
เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมได้อย่างชาญฉลาดตามวัตถุประสงค์และความต้องการได้ แก้ปัญหา
อย่างเชื่อมโยงกันด้วยเครื่องมือดิจิทัลได้ ใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหาเชิง
เทคนิค และสามารถปรับปรุงพัฒนาสมรรถนะตนเองให้เท่าทันโลกได้

1.1.4 ด้านการปรับตัวการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล (Adaptive Digital
Transform) หมายถึง การมีสมรรถนะในการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง
อย่างรวดเร็วและกระแสความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี กระแส
โลกาภิวัตน์ เป็นต้นทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีสังคมและวัฒนธรรมที่หลากหลาย ริเริ่มและเรียนรู้
ด้วยตนเอง

1.2 องค์ประกอบทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552) ได้แก่

1.2.1 ความสามารถ หมายถึง กลุ่มพฤติกรรมและความสามารถในการปฏิบัติงานที่บุคลากรต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง

ทักษะด้านดิจิทัลที่จำเป็นของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มี ความสามารถ เป็นองค์ประกอบหลัก จัดแบ่งเป็น 7 ด้าน 39 หน่วยความสามารถ(Unit of Capability) ดังนี้

ด้านที่ 1 ความสามารถด้านความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนาและพัฒนางาน ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) เข้าถึงและตระหนักดิจิทัล
- 2) ใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันขั้นต้นสำหรับการทำงาน
- 3) ใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน
- 4) ประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน
- 5) ผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ (Open Public Data)
- 6) ใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
- 7) ใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ

ด้านที่ 2 ความสามารถด้านการควบคุมกำกับ และการปฏิบัติตามกฎหมายนโยบาย และมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล (Digital Governance, Standard, and Compliance) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ความรู้ ความเข้าใจด้านนโยบายกฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ เพื่อการปฏิบัติงานหรือปรับปรุงแนวทางการทำงานให้ดีขึ้นประกอบด้วย 6 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) ปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติ (Principles) ที่ดีด้านดิจิทัล
- 2) กำกับและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมาย กรอบธรรมาภิบาล (Governance Framework) และหลักปฏิบัติที่ดีด้านดิจิทัล

- 3) ประยุกต์ใช้กรอบการดำเนินงานร่วมกันสำหรับพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Interoperability Framework)
- 4) ปฏิบัติตามข้อตกลงระดับการให้บริการร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (Service-Level Agreement; SLA)
- 5) บริหารความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)
- 6) จัดทำ แก้ไขเพิ่มเติม หรือยกเลิกกฎหมายเพื่อการปรับเปลี่ยนไปสู่รัฐบาลดิจิทัล

ด้านที่ 3 ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร (Digital Technology) หมายถึง ความสามารถในการคัดสรร เลือก หรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบ/กระบวนการ การดำเนินงาน และการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล ประกอบด้วย 7 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัล
- 2) จัดทำสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture) เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล
- 3) กำกับการใช้งานสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)
- 4) บริการเทคโนโลยีดิจิทัล
- 5) พัฒนาแผนบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยและความต่อเนื่องการให้บริการแบบดิจิทัล
- 6) วิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) เพื่อตีความและหาข้อสรุปที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ
- 7) พัฒนาซอฟต์แวร์ตามแนวทางพลวัตรปรับตัวต่อเนื่อง

ด้านที่ 4 ความสามารถด้านการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ (Digital Process and Service Design) หมายถึง ความสามารถในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการให้บริการ โดยคำนึงถึงการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้บริการ เพิ่มความรวดเร็ว และลดข้อผิดพลาดต่าง ๆ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมายกระดับคุณภาพงานบริการ ประกอบด้วย 7 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) กำหนดกรอบการให้บริการแบบเชื่อมโยง และเทคนิคการออกแบบกระบวนการ
- 2) วางกลยุทธ์การให้บริการสมาร์ตดิจิทัลและนำสู่การปฏิบัติ

- 3) ออกแบบนวัตกรรมบริการ
- 4) สร้างเครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการดิจิทัล
- 5) สร้างนวัตกรรมบริการแทนที่ใช้งานได้และสำเร็จได้ (Minimum Viable Service) ในระยะเวลาสั้นและใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด
- 6) ปรับปรุงกระบวนการงานและพัฒนานวัตกรรมบริการเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง

7) บริหารจัดการประสิทธิภาพการให้บริการและการทำงานดิจิทัล

ด้านที่ 5 ความสามารถด้านการบริหารกลยุทธ์และการจัดการโครงการ (Strategic and Project Management) หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลทั้งในมิติของการสร้าง/บริหารการเปลี่ยนแปลง องค์กรเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัลการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การสื่อสารองค์กร การสร้างแนวร่วม/การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ ประกอบด้วย 6 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) กำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาองค์กรดิจิทัลที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน
- 2) ออกแบบองค์กรดิจิทัล (Future Design)
- 3) จัดเตรียมทรัพยากรเพื่อการบูรณาการสำหรับองค์กรดิจิทัล
- 4) ริเริ่มและวางแผนโครงการภายใต้รัฐบาลดิจิทัล (Project Initiation and Planning)

5) ดำเนินโครงการและควบคุมโครงการดิจิทัล

6) ทบทวนโครงการและปิดโครงการ

ด้านที่ 6 ความสามารถด้านผู้นำดิจิทัล (Digital Leadership) หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำองค์กรดิจิทัล (Digital Leadership) ในมิติของการทำงานเป็นทีม การบริหารจัดการทีมที่มีคุณภาพ การตัดสินใจที่มีคุณภาพ การสื่อสาร จูงใจและเจรจาต่อรอง การกระตุ้นการเรียนรู้ และการเป็นแบบอย่าง (Role model) การพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่บุคลากร เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 3 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) นำการพัฒนาคนพันธุ์ใหม่ (Digital DNA) สำหรับพัฒนาองค์กรดิจิทัล
- 2) นำการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นทีมแบบข้ามหน่วยงาน (Across Boundaries)

3) เก่งกระบวนงาน เข้าใจองค์กรดิจิทัล และสื่อสารต่อ ยอดการเปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 7 ความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล (Digital Transformation) หมายถึง ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัล ทั้งในมิติของการสร้าง/บริหารการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การสื่อสารองค์กร การสร้างแนวร่วม/การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกกระดับ ประกอบด้วย 3 หน่วยความสามารถ ดังนี้

- 1) ขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล (Digital Government Transformation)
 - 2) บริหารจัดการกระบวนการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล
 - 3) สนับสนุนการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
- หน่วยความสามารถ (Unit of Capability - UoC) ได้แก่ ผลลัพธ์ (Outcome) ของงานอาชีพหนึ่ง จะประกอบด้วย ความสามารถย่อย (Element of Capability - EoC) ได้แก่ งานย่อยหรือขั้นตอนหลัก (Key Step) ตั้งแต่ 2 หน่วยความสามารถย่อยขึ้นไป และความสามารถย่อยหนึ่งจะประกอบด้วย เกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria - PC) ได้แก่ ข้อกำหนด มาตรฐานหรือเงื่อนไข ที่ใช้วัดคุณภาพของผลงานตั้งแต่ 2 เกณฑ์ขึ้นไปหนึ่งกรณีข้าราชการและบุคลากรภาครัฐกำหนดว่าจะมีหน่วยความสามารถ (Unit of Capability - UoC) หน่วยใด ผู้นั้นจะต้องมีความสามารถย่อย (Element of Capability - EoC) และเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria - PC) ที่กำหนดเป็นส่วนประกอบของหน่วยความสามารถนั้นทั้งหมดด้วย รายละเอียดหน่วยความสามารถ ความสามารถย่อย และเกณฑ์การปฏิบัติงานปรากฏตามหมวดที่ 2 ของทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ 26 กันยายน 2560 เรื่อง ร่างแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล

1.2.2 ความรู้ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเชิงวิชาการและวิชาชีพที่บุคลากรต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง จำแนกเป็น 2 กลุ่มย่อย 23 หน่วยความรู้ ดังนี้

1.2.2.1 ความรู้พื้นฐานเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

ความรู้พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรต้องมีเพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำนวน 5 เรื่อง ดังนี้

- 1) เทคนิคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน

2) ความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย รวมถึง ประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรม

3) ความรู้เกี่ยวกับหลักการสำคัญเกี่ยวกับข้อมูล การเลือกใช้และการตีความข้อมูล (Data Literacy)

4) ความรู้ด้านกรอบธรรมาภิบาล มาตรฐาน หลัก แนวปฏิบัติที่ดี กฎหมายดิจิทัลและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

5) ความรู้เกี่ยวกับเป้าหมาย พันธกิจ กระบวนการทำงานและการให้บริการของหน่วยงาน

1.2.2.2 ความรู้ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลความรู้ที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควรต้องมี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้ จำนวน 18 เรื่อง ดังนี้

1) ความรู้เกี่ยวกับความเชื่อมโยงทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงาน และแผนการดำเนินงานขององค์กรเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล

2) ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)

3) ความรู้เกี่ยวกับสถาปัตยกรรมองค์กรและการกำกับดูแล (Enterprise Architecture)

4) ความรู้ด้านการจัดการโครงการ (Project Management)

5) ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการสร้างทีม (Team Building) และจัดการเครือข่ายการทำงาน

6) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน (Human Resource Management and Development)

7) ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวางแผนและการตัดสินใจ

8) ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการเป็นหัวหน้างานที่ดี การสอนงาน (Coach and Mentor) และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

9) ความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการบริหารผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Management)

10) ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบอไจล์ (Agile)

11) ความรู้ด้านการกระบวนการขั้นตอนการจัดทำ แก้ไขเพิ่มเติมและยกเลิกกฎหมาย

- 12) ความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)
 - 13) ความรู้เกี่ยวกับแนวทาง วิธีการในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล
 - 14) เทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน (Service-Level Agreement Management)
 - 15) เทคนิคการออกแบบการให้บริการ
 - 16) ความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Security)
 - 17) ความรู้ด้านการจัดการการให้บริการด้านไอที (IT Service Management)
 - 18) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาซอฟต์แวร์
- 1.2.3 ประสพการณ์ หมายถึง สิ่งที่บุคลากรเคยทำหรือความสำเร็จในอดีตที่บุคลากรต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงจำแนกเป็น 2 กลุ่มย่อย 18 หน่วยความรู้ ดังนี้
- 1.2.3.1 ประสพการณ์พื้นฐานเพื่อการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล
- ประสพการณ์พื้นฐานที่บุคลากรภาครัฐทุกกลุ่มควรต้องมีเพื่อการทำงานในบริบทการเป็นรัฐบาลดิจิทัล จำนวน 5 เรื่อง ดังนี้
- 1) ประสพการณ์การใช้งานดิจิทัลในการทำงานและในชีวิตประจำวัน อย่างถูกต้องและปลอดภัย
 - 2) ประสพการณ์การใช้และตีความข้อมูลเพื่อการทำงาน
 - 3) ประสพการณ์การให้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน หรือมีประสพการณ์ในการรวบรวม วิเคราะห์ และสื่อสารข้อมูลความต้องการใช้งาน Requirement) ของผู้รับบริการหรือผู้ใช้งาน จนสามารถนำความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการมาปรับปรุงระบบการทำงานและการให้บริการได้
 - 4) ประสพการณ์การทำงานที่หลากหลายทั้งภารกิจหลัก ภารกิจรอง และภารกิจสนับสนุนของส่วนราชการในระดับที่เข้าใจภารกิจ กฎระเบียบ กระบวนการและความเชื่อมโยงของส่วนงานต่าง ๆ รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กร ทั้งภายในและระหว่างหน่วยงาน
 - 5) ประสพการณ์ในการตีความ และ/หรือ บังคับใช้บทบัญญัติของกฎหมาย

1.2.3.2) ประสพการณ์ที่จำเป็นในการขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล

ประสพการณ์ที่ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐแต่ละกลุ่มควรต้องมี เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลได้ จำนวน 13 เรื่อง ดังนี้

- 1) ประสพการณ์การจัดทำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน กลยุทธ์ของหน่วยงาน หรือแผนเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของหน่วยงานภาครัฐ (Policy Making)
- 2) ประสพการณ์การนำนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผน หรือกลยุทธ์ขององค์กรไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ (Implementation)
- 3) ประสพการณ์การประสานความร่วมมือหรือทำงานแบบเป็นเครือข่ายกับหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานภาคเอกชน หรือประชาชน เพื่อผลสำเร็จร่วมกัน
- 4) ประสพการณ์การใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และสังเคราะห์ หรือเพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง
- 5) ประสพการณ์การทำงานบริหารจัดการ ควบคุม กำกับ โครงการของหน่วยงาน
- 6) ประสพการณ์การบริหารจัดการงบประมาณของหน่วยงาน
- 7) เคยเป็นกรรมการหรือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน
- 8) ประสพการณ์การบริหารจัดการคุณภาพองค์กรหรือคุณภาพของกระบวนการหรือการบริการตามมาตรฐาน
- 9) ประสพการณ์การทำงาน การศึกษาดูงาน หรือการแลกเปลี่ยนประสพการณ์พัฒนาองค์กร กับส่วนราชการที่มีการปรับเปลี่ยนเป็นหน่วยงานดิจิทัล
- 10) ประสพการณ์การวิเคราะห์และออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)
- 11) ประสพการณ์การบริหารจัดการระบบ IT ขององค์กร
- 12) ประสพการณ์การพัฒนาซอฟต์แวร์
- 13) ประสพการณ์การทำงานด้าน IT Security

1.2.4 คุณลักษณะ หมายถึง นิสัย ความชอบ และแรงจูงใจของบุคลากรที่

ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย 5 หน่วยคุณลักษณะ โดยกำหนดให้ทั้ง 5 หน่วยคุณลักษณะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่ข้าราชการทุกกลุ่มจำเป็นต้องมีเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ดังนี้

- 1.2.4.1 มุ่งเป้าหมาย คิวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้
- 1.2.4.2 เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง
- 1.2.4.3 สื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นกล้าตัดสินใจ
- 1.2.4.4 พร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ
- 1.2.4.5 มีคุณธรรมจริยธรรม

1.3 ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัล

7s McKinsey เป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหาร ซึ่งคือกรอบแนวคิดพื้นฐานที่นำมาใช้วิเคราะห์ตัวแปรทั้ง 7 ประการซึ่งมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร โดยนำผลการวิเคราะห์ตามหลักการมากำหนดกลยุทธ์เพื่อให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุดต่อการบริหารองค์กรนั่นเอง องค์กรประกอบ 7s ได้แก่ (อัมพิกา อภิชัยบุคล, 2563)

S1= โครงสร้างองค์กร (Structure) การพิจารณาลักษณะขององค์กรมีประโยชน์ต่อการจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร เนื่องจากถ้าโครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมและสอดคล้องต่อกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นจุดแข็งขององค์กร แต่ถ้าโครงสร้างขององค์กรไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับกลยุทธ์ที่เลือกใช้ก็จะเป็นจุดอ่อนขององค์กร

S2 = กลยุทธ์ขององค์กร (Strategy) กลยุทธ์ขององค์กร ได้แก่กิจกรรมหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ได้ถูกวางแผนขึ้นมาเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร กลยุทธ์ขององค์กรจัดทำขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยให้องค์กรมีความสามารถ กลยุทธ์ขององค์กรนั้นมีความสัมพันธ์กับโครงสร้างขององค์กรอย่างใกล้ชิดเนื่องจากการจัดโครงสร้างขององค์กรนั้นจะต้องเป็นไปตามกลยุทธ์ขององค์กรนั้น ๆ (Structure Follows Strategy)

S3 = ระบบในการดำเนินงานขององค์กร (Systems) ระบบภายในองค์กร ได้แก่ ระบบหรือขั้นตอนการดำเนินงานภายในองค์กรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปได้ เช่น ระบบด้านงบประมาณและระบบบัญชี ระบบในการสรรหาและคัดเลือกพนักงาน ระบบในการฝึกอบรม ระบบในการติดต่อสื่อสาร ระบบหรือขั้นตอนการทำงานเหล่านี้จะบ่งบอกถึงวิธีการทำงานต่าง ๆ ขององค์กร

S4 = ลักษณะแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูง (Style) โดยรวมถึงบุคลิกภาพของผู้บริหารระดับสูงด้วย เนื่องจากการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารระดับสูงจะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดของพนักงานภายในองค์กรมากกว่าคำพูดของผู้บริหาร

S5 = บุคลากรในองค์กร (Staff) ประกอบด้วยบุคลากร/พนักงานทุกระดับภายในองค์กร รวมทั้งแบบแผนและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรแสดงและปฏิบัติต่อพนักงานภายในองค์กร เช่น การมอบหมายให้ฝ่ายบุคคลเป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับด้านการพนักงานทั้งหมด หรือการที่ผู้บริหารระดับสูงเข้ามาเกี่ยวข้องต่อการจูงใจและพัฒนาพนักงาน

S6 = ความรู้ความสามารถขององค์กร (Skills) สิ่งที่องค์กรสามารถทำได้ดีกว่าองค์กรอื่นถือว่าเป็นความรู้ ความสามารถของพนักงานเช่น ความสามารถและทักษะขององค์กรในการให้บริการผู้มารับบริการ/ลูกค้า ความสามารถในด้านวิจัยและพัฒนา ความสามารถด้านการตลาด ความสามารถด้านการเงิน

S7= ค่านิยมร่วมกัน (Shared Values) ได้แก่แนวคิดร่วมกัน ค่านิยม ความคาดหวังขององค์กร ซึ่งมักจะไม่ได้เขียนไว้อย่างเป็นทางการ เป็นแนวคิดพื้นฐานขององค์กรแต่ละแห่ง รวมทั้งสิ่งที่ต้องการจะให้องค์กรเป็นในอนาคตข้างหน้า องค์กรที่มีความเป็นเลิศในการบริหารมักจะมีค่านิยมร่วมกันที่ก่อให้เกิดปัจจัยแห่งความสำเร็จในการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นองค์กรที่มีอำนาจและอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน โดยมีหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน อาทิ บริการสาธารณะให้แก่ประชาชน เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลในด้านการเงิน บุคลากร ตลอดจนระยะเวลาที่ใช้ดำเนินการให้บริการชุมชน และทำให้เกิดความประหยัด และเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้มีการนำวิธีการดำเนินการในการจัดการปัญหาและการให้บริการแบบทันสมัยโดยการนำ 7s framework model มาปรับใช้กับการดำเนินการ ดังนี้ (ฤทธิชัย บุญธรรม และวิไลลักษณ์ เรืองสม, 2562)

1) ยุทธศาสตร์ (Strategy) หมายถึง แนวทางหลักของการทำงานหรือแผนแม่บท เป็นแนวทางระดมและจัดทรัพยากรขององค์กร ถ้ากลยุทธ์เหมาะสมกับองค์กรให้มีทรัพยากรเพียงพอเพียงเหมาะสม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน และมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน รวมถึง มีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ถูกกำหนด ไว้ในแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่านกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการบรรจุภารกิจในการให้บริการประชาชน

2) โครงสร้างหน่วยงาน (Structure) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดโครงสร้าง ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีการกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน เนื่องจากการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และ สายการ

บังคับบัญชาที่ได้กำหนดไว้ และมีการปรับโครงสร้างให้สอดคล้องกับ ภารกิจตามบริบทของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) ระบบงาน (Systems) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเหมาะสมของระบบงานอาจนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ มีระบบการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่วนงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกือบทั้งหมด ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

4) ทักษะ (Skills) ด้านทักษะของบุคลากร โดยบุคลากรสามารถ ประยุกต์เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน บุคลากรมีความสามารถในการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และบุคลากรมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการบรรจุการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5) บุคคล (Staff) ด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระบบการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ และมีการกำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ มีระบบการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร

6) รูปแบบการบริหาร (Style) ด้านรูปแบบการบริหารงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของผู้บริหารยึดตามกฎ ระเบียบ กฎเกณฑ์ และผู้บริหาร มีความมุ่งมั่นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7) ค่านิยมร่วม (Shared Values) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศ ที่ดีในการปฏิบัติงาน บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น ทุ่มเท และมีค่านิยมร่วมขององค์กร เพื่อย่อยต่อการจดจำและนำไปสู่การปฏิบัติ ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรมีเป้าหมาย การ

ดำเนินงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ การให้บริการประชาชน ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการมุ่งเน้นการบริการประชาชนเป็นหลัก

2. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4.0

2.1 องค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4.0

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4.0 จะต้องประกอบด้วยทั้งสิ้น 13 ประการ ดังนี้ (กษิติศ ครุทางคะ, 2564)

2.1.1 ดิจิทัล การนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานองค์กร เช่น การให้บริการอินเทอร์เน็ตภายในสำนักงาน การจัดทำฐานข้อมูล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการบริหารจัดการและการให้บริการแก่ประชาชน ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและสร้างความปลอดภัยในระบบราชการ

2.1.2 องค์กรแห่งความสุข การส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขของบุคลากรภายในองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพันในองค์กร และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

2.1.3 องค์กรแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรให้เป็นแหล่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมการเรียนรู้และเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันท่วงที

2.1.4 ชีตสมรรถนะสูง การดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง สะท้อนผ่านผลการประเมินตนเองตามเกณฑ์ LPA ที่อยู่ในระดับดีหรือดีมาก รวมถึงการได้รับการรับรองมาตรฐานหรือรางวัลระดับจังหวัดหรือระดับประเทศ

2.1.5 สร้างนวัตกรรมท้องถิ่น การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ ทั้งในเชิงกระบวนการและบริการ เพื่อนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.6 ส่งเสริมประชาธิปไตย การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหารจัดการและการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อสร้างความเป็นประชาธิปไตยในระดับฐานราก และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทในการตัดสินใจ

2.1.7 แผนพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และเหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรในพื้นที่อย่างแท้จริง

2.1.8 การแสวงหาความร่วมมือ การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน หรือภาคประชาสังคม เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระดับท้องถิ่น

2.1.9 การขับเคลื่อนนโยบายสำคัญ การดำเนินงานตามนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงระดับท้องถิ่น การป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสพติด รวมถึงการแก้ไขปัญหาไฟฟ้าดับและหมอกควันในพื้นที่

2.1.10 การบริการเชิงรุก การพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการแก่ประชาชนในรูปแบบเชิงรุก เช่น การขยายเวลาการให้บริการ การจัดตั้งศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ และการออกหน่วยบริการเคลื่อนที่ทั้งในและนอกเวลาราชการ เพื่ออำนวยความสะดวกและเข้าถึงประชาชนมากยิ่งขึ้น

2.1.11 การกระตุ้นเศรษฐกิจฐานราก การส่งเสริมกิจกรรมทางเศรษฐกิจในระดับชุมชน โดยมุ่งเน้นการกระจายรายได้สู่ประชาชน เช่น การส่งเสริมอาชีพและพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการประกอบอาชีพของคนในท้องถิ่น

2.1.12 เสถียรภาพทางการคลัง การบริหารจัดการทางการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการเพิ่มรายได้จากแหล่งภาษี การใช้จ่ายที่มีวินัย และการพึ่งพาตนเองทางการเงินอย่างยั่งยืน

2.1.13 ยึดมั่นธรรมาภิบาล การดำเนินงานขององค์กรภาครัฐที่ตั้งอยู่บนหลักธรรมาภิบาล เช่น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ความมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการจัดทำกิจกรรมหรือกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดี

2.2 คุณลักษณะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4.0

การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเชื่อมโยงสู่ประชาคมโลก ต้องพัฒนา คุณลักษณะของบุคลากรให้มีมาตรฐานอยู่ในระดับสากล โดยประกอบด้วยคุณลักษณะ 4 ประการ (กษิติศ ครุทางคะ, 2564) ได้แก่

2.2.1 มีธรรมาภิบาล (Moral) ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีมาตรฐานเป็นธรรม เพื่ออำนวยความสะดวกและมีคุณธรรมจริยธรรมในการดำเนินงาน

2.2.2 มีความกระตือรือร้น (Active) มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมเรียนรู้ มุ่งผลสัมฤทธิ์และมีประสิทธิภาพ

2.2.3 มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative) บนฐานความรู้ การคิดนอกกรอบ การริเริ่ม และการต่อยอดเพื่อสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการและการบริหารจัดการสาธารณะ

2.2.4 มีความเข้มแข็งในตนเอง (Strong) ทั้งในการบริหารจัดการและการจัดบริการ สาธารณะให้ได้มาตรฐาน มีสถานภาพทางการคลังที่มีเสถียรภาพและมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ

2.3 แผนปฏิบัติการดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ.2567-2570)

แผนปฏิบัติการดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ.2567-2570) เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างเป็นรูปธรรม โดยสนับสนุนการขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาล ยุทธศาสตร์กระทรวงมหาดไทย และยุทธศาสตร์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มาตรา 30 แผนดังกล่าวยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในมิติต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นมืออาชีพ โดยมีเป้าหมาย 1) การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ และเป็นธรรม 2) การพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องการพัฒนาในยุคดิจิทัล มีกลยุทธ์ 1) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเป็นมืออาชีพ 2) พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องการพัฒนาในยุคดิจิทัล

โดยสรุป การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ก้าวสู่ท้องถิ่น 4.0 จำเป็นต้องเริ่มจากการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรให้มีความพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงตามบริบทของประเทศที่มุ่งสู่ระบบราชการ 4.0 โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สามารถนำนโยบายและแนวทางตามแผนการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563-2565 มาปรับใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

3. ข้อมูลทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

3.1 ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

3.1.1 ด้านทำเลที่ตั้ง

อำเภอเมืองสกลนคร ตั้งอยู่ทิศตะวันออกเฉียงใต้ของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับเขตการปกครองข้างเคียงดังต่อไปนี้

1. ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอพรรณานิคม อำเภอนาหว้า (จังหวัดนครพนม) และอำเภอกุสุมาลย์
2. ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอโพนนาแก้วและอำเภอโคกศรีสุพรรณ
3. ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเต่างอยและอำเภอกุพาน
4. ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอกุดบากและอำเภอพรรณานิคม

3.1.2 ด้านการปกครอง

ด้านการปกครองอำเภอเมืองสกลนคร แบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 16 ตำบล 169 หมู่บ้าน การปกครองแบ่งออกเป็น ตำบลธาตุเชิงชุม (เขตเทศบาลนครสกลนคร) ตำบลขมิ้น 14 หมู่บ้านตำบลโคกก่อง 8 หมู่บ้าน ตำบลโนนหอม 11 หมู่บ้าน ตำบลเชียงเครือ 17 หมู่บ้าน ตำบลฮางโฮง 11 หมู่บ้าน ตำบลม่วงลาย 8 หมู่บ้าน ตำบลดงชน 10 หมู่บ้าน ตำบลห้วยยาง 16 หมู่บ้าน ตำบลหนองลาด 10 หมู่บ้าน ตำบลดงมะไฟ 11 หมู่บ้าน ตำบลธาตุนาเวง 5 หมู่บ้าน ตำบลเหล่าปอแดง 12 หมู่บ้าน ตำบลพังขว้าง 14 หมู่บ้าน ตำบลท่าแร่ 8 หมู่บ้าน ตำบลจั่วด่อน 16 หมู่บ้าน

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีจำนวน 18 แห่ง ซึ่งประกอบด้วยเทศบาลเมือง 1 แห่ง เทศบาลตำบล 9 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 8 ท้องที่อำเภอเมืองสกลนครประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวม 18 แห่ง ได้แก่ ได้แก่ 1) เทศบาลนครสกลนคร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลธาตุเชิงชุมทั้งตำบล 2) เทศบาลตำบลดงมะไฟ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลขมิ้น 3) เทศบาลตำบลท่าแร่ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลท่าแร่ 4) เทศบาลตำบลธาตุนาเวง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลธาตุนาเวงทั้งตำบล 5) เทศบาลตำบลเชียงเครือ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเชียงเครือทั้งตำบล 6) เทศบาลตำบลจั่วด่อน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลจั่วด่อนทั้งตำบล 7) เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลเหล่าปอแดงทั้งตำบล 8) เทศบาลตำบลหนองลาด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองลาดทั้งตำบล 9) เทศบาลตำบลฮางโฮง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลฮางโฮงทั้งตำบล 10) เทศบาลตำบลเมืองทอง

ท่าแร่ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าแร่ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลท่าแร่) 11) องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น ครอบคลุมพื้นที่ตำบลขมิ้น (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลดงมะไฟ) 12) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโนนหอมทั้งตำบล 13) องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย ครอบคลุมพื้นที่ตำบลม่วงลายทั้งตำบล 14) องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงชนทั้งตำบล 15) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลห้วยยางทั้งตำบล 16) องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลพังขว้างทั้งตำบล 17) องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดงมะไฟทั้งตำบล 18) องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโคกก่องทั้งตำบล

3.1.3 ด้านทรัพยากรมนุษย์

1. การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น มี ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

1.1. ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งในกลุ่มนี้ได้แก่ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้ดำรงตำแหน่งจะมีบทบาทหลักในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในด้านแผนงาน นโยบาย การบริหารงานบุคคล และการควบคุมกำกับดูแลหน่วยงานในสังกัด มีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา และประเมินผลการดำเนินงาน โดยต้องครอบคลุมงานหลายด้านที่มีลักษณะซับซ้อน ใช้ดุลยพินิจสูง และต้องควบคุมบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ยังมีภารกิจพิเศษอื่นตามที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมด้วย

1.2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งในกลุ่มนี้ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ส่วน กอง หรือสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีหน้าที่หลักในการวางแผนบริหารจัดการ และอำนวยการภายในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ รวมถึงการสั่งการ มอบหมายงานกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนประเมินผลงานของบุคลากรในสายงาน โดยต้องปฏิบัติงานภายใต้เงื่อนไขของความรับผิดชอบและคุณภาพของงานในระดับสูง และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งประเภทนี้จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาในการเข้ารับราชการ โดยผู้ดำรงตำแหน่งมีหน้าที่ในการใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การบริหารจัดการภายในสำนักงาน หรือการบริหารราชการทั่วไป โดยจะปฏิบัติงานภายใต้การกำกับ แนะนำ และตรวจสอบของผู้บังคับบัญชา และอาจได้รับมอบหมายภารกิจอื่นเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

1.4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งในกลุ่มนี้เป็นตำแหน่งที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มบริหาร อำนวยการ หรือวิชาการ ผู้ดำรงตำแหน่งจะปฏิบัติงานในลักษณะงานปฏิบัติการ

ระดับต้นตามแบบแผน ขั้นตอน และวิธีการที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยอยู่ภายใต้การกำกับ
แนะนำ และตรวจสอบของผู้บังคับบัญชา และอาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานอื่นเพิ่มเติมด้วย

2. จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
สกลนคร มีจำนวน 1,311 คน ได้แก่ 1) เทศบาลนครสกลนคร 420 คน 2) เทศบาลตำบลดงมะไฟ
96 คน 3) เทศบาลตำบลท่าแร่ 61 คน 4) เทศบาลตำบลธาตุนาเวง 33 คน 5) เทศบาลตำบล
เชียงเครือ 77 คน 6) เทศบาลตำบลจันทวน 45 คน 7) เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง 42 คน
8) เทศบาลตำบลหนองลาด 85 คน 9) เทศบาลตำบลยางโงน 46 คน 10) เทศบาลตำบลเมือง
ทองท่าแร่ 33 คน 11) องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น 58 คน 12) องค์การบริหารส่วนตำบล
โนนหอม 49 คน 13) องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย 22 คน 14) องค์การบริหารส่วนตำบล
ดงชน 28 คน 15) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง 68 คน 16) องค์การบริหารส่วนตำบล
พังขว้าง 80 คน 17) องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ 42 คน 18) องค์การบริหารส่วนตำบล
โคกก่อง 26 คน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

กันฐิกา ทองสุข (2562) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากความรู้อย่าง
ความเข้าใจในการเป็นองค์การดิจิทัล ตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ
การศึกษา ประเภทตำแหน่ง ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรดิจิทัล แต่ทั้งนี้
ปัจจัยความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การดิจิทัลโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
การทำงานขององค์กรดิจิทัล ซึ่งผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่าการจะพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ
ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ควรมีการสำรวจความพร้อมและประเมินระดับความสามารถด้าน
ดิจิทัลของบุคลากรก่อน แล้วจึงพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาต่อไป

นภสร สุตท้วม (2563) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้าน
เทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด
การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของ
บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการ
เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม
ในส่วนของการวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูล
สำคัญ จำนวน 9 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล

ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด คือ 1) ด้านคุณภาพของงาน ความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง มาตรฐานและรวดเร็ว บุคลากรในสำนักงาน คณะกรรมการอัยการได้มีทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน เช่น computer, Tablet, Smart Phone, หรือโปรแกรมสำเร็จรูปต่าง ๆ Application สื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันหรือเพื่อใช้ในการพัฒนา กระบวนการทำงาน ระบบงานในสำนักงานให้มีความทันสมัยโดยครอบคลุมความสามารถในด้าน การใช้ ความเข้าใจ การสร้างสรรค์ และการเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ เกิดประโยชน์ต่อบุคลากร ได้แก่ ทำงานได้รวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น สามารถสร้างสรรค์ผลงานได้เอง เข้าถึงเรียกใช้ข้อมูลได้ตรงความต้องการมากขึ้น แก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ หน่วยงานได้รับการยอมรับว่าทันสมัย ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ จากบุคคลภายนอกและหน่วยงานอื่น ๆ กระบวนการทำงานและการสื่อสารกระชับขึ้น คล่องตัวขึ้น 2) ด้านปริมาณงานเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงานเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่วางไว้ จากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้ในปริมาณที่มากขึ้นและ ใช้เวลาน้อยลง การนำเทคโนโลยีมาใช้แก้ปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้มากขึ้น เช่น การตอบข้อซักถามผ่าน Group Application Line สามารถตอบข้อซักถามได้ถึง 70-80 คน/วัน เป็นต้น 3) ด้านเวลา เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานมีความถูกต้องตามหลักการ เหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น มีการบริหาร เวลา จากการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีของบุคลากรในสำนักงานคณะกรรมการอัยการนำมาช่วย ในการตัดสินใจได้ดี สามารถบริหารจัดการเวลา ได้ดีมากยิ่งขึ้น กระบวนการทำงานของหน่วยงาน กระชับขึ้น คล่องตัวขึ้น เช่น การใช้ Application QR Code มาช่วย ในการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว หรือ การใช้โปรแกรม Google docs. มาช่วยในการถอดเทปการประชุม เป็นเทคนิค การทำงานที่สะดวกรวดเร็วประหยัดเวลายิ่งขึ้น 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการด้านเทคโนโลยี มีความเหมาะสม กับงานและวิธีการ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ประหยัด เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด หน่วยงานสามารถประหยัดทรัพยากรในการดำเนินงานในแต่ละกระบวนการได้มากขึ้น ซึ่งอาจจะมีค่าใช้จ่ายจำนวนมากในช่วงแรกที่มีการปรับเปลี่ยนระบบ สารสนเทศต่าง ๆ และมีค่าใช้จ่ายในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรเพื่อให้มีผลการ ดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพในระยะยาวจึงมีความคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยกว่าจ้างคนนอก หรือที่เรียกว่า Outsource ส่วน ในเรื่องการจัด Outsource ในการเขียนระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานและระบบประเมินสมรรถนะข้าราชการอัยการ แม้จะสูญเสียค่าใช้จ่ายก็เป็นการเสีย ค่าใช้จ่ายแค่ครั้งเดียวและคุ้มค่ากับการได้ใช้งาน

อาคม วรรณจร (2563) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคณะกรรมการ 2 สำนักงานอัยการสูงสุด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพ แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคณะกรรมการ 2 สำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ในส่วนของการวิจัยสนามเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคณะกรรมการ 2 สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน ก่อเกิดประโยชน์ต่อองค์กร งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่วางไว้ การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น มีการใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดเหมาะสมกับงาน อย่างประหยัดคุ้มค่า เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพได้แก่ ประชุมวางแผนเพื่อสร้างความเข้าใจ จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน กำหนดนโยบายให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรคได้แก่ เจ้าหน้าที่ขาดความเชี่ยวชาญ การไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากกลัวความผิดพลาด ขาดการสนับสนุนด้านอุปกรณ์และค่าใช้จ่าย ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ การส่งต่อหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลต้องมีการตรวจสอบความถูกต้องเพื่อป้องกันความผิดพลาด ผู้บริหารควรมีบทบาทในการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีการใช้การปฏิบัติงานให้มากขึ้นและสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และควรมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิดของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างคล่องตัวมากขึ้น

ปรีภทร เกตุมงคลพงษ์ และคณะ (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน จังหวัดกรุงเทพมหานคร จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในภาพรวมซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยด้านการรับรู้ความประโยชน์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในภาพรวม ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก การตัดสินใจใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานพบว่าภาพรวมซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ปัจจัยการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีด้านการรับรู้ประโยชน์ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านการรับรู้ความง่ายไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ภักดกมล ไชมา (2564) ได้ทำการศึกษา การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การยอมรับและการใช้เทคโนโลยี และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาประชากรซึ่งเป็นข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ (รวม) เทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และปัจจัยการยอมรับและการใช้เทคโนโลยีมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ มีทั้งหมด 3 ปัจจัย คือ ด้านความคาดหวังในประสิทธิภาพ (Performance Expectancy) ด้านความคาดหวังในความพยายาม (Effort Expectancy) ด้านสภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน (Facilitating Conditions)

กิริชัญญา ของโพธิ์ (2565) ได้ทำการศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ผลการศึกษพบว่า 1) บุคลากรที่มีเพศ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และประเภทบุคลากร ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) แตกต่าง (p<0.05) 2) บรรยากาศองค์การสามารถอธิบายการผันแปรของประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง) ได้ร้อยละ 38.10 ตัวแปรอิสระที่มีอำนาจในการทำนาย ได้แก่ การให้การสนับสนุน (X2) ความผูกพัน (X3) ความรับผิดชอบ (X5) และมาตรฐาน (X6) สมการวิเคราะห์ถดถอย คือ $Y = 1.586 + 0.109(X2) + 0.116(X3) + 0.150(X5) + 0.189(X6)$

ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมและสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐมและสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ

ประเมิน 2) ปัจจัยแรงจูงใจของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมและสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

3) ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการสอน การได้รับการฝึกอบรมใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะคิดต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล) และปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมและสุพรรณบุรี โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรุณประไพ ยอดระยัย (2565) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การศึกษานักศึกษาวิชาทหาร การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรโรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การศึกษานักศึกษาวิชาทหาร 2) ศึกษา ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) วิเคราะห์สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรโรงเรียนรักษาดินแดน ศูนย์การศึกษานักศึกษาวิชาทหาร จำนวน 250 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และแบบสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของประชากรการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมรรถนะที่มีผล ได้แก่ ทักษะพื้นฐาน ($t = -5.590$) ทักษะการทำงานเป็นทีม ($t = 5.344$) ทักษะการค้นหาข้อมูล ($t = 5.132$) และทักษะด้านดิจิทัลระดับสูง ($t = 6.998$) โดยรวมทั้งสมรรถนะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

เกษร บุญโสตากร (2566) ได้ทำการศึกษา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายธุรการ ศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายธุรการศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 สภาพสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้งาน ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ประสิทธิภาพของระบบงาน ส่วนของแรงกดดันจากเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พงศภัค แสงใสแก้ว (2566) ได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากร กรมการปกครอง สังกัดกระทรวงมหาดไทย ผลการวิจัย พบว่า

1) ปัจจัยด้านทักษะดิจิทัลที่จำเป็นของบุคลากร กรมการปกครอง สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสามารถ ด้านคุณลักษณะ ด้านความรู้ และด้านประสบการณ์ ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมการปกครอง สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความรวดเร็ว ด้านความประหยัด หรือคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ 3) ปัจจัยด้านทักษะดิจิทัลที่จำเป็นของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร กรมการปกครอง สังกัดกระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีปัจจัยด้านทักษะ ด้านความรู้ ด้านคุณลักษณะ และด้านประสบการณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร ส่วนแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรกรมการปกครอง สังกัดกระทรวงมหาดไทย ควรมีการการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและการจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน มีการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง การสลับหมุนเวียนกันทำงาน โดยกำหนดแนวทาง วางแผนกำกับ ติดตาม ดูแล อย่างต่อเนื่อง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานให้อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล มีการการติดตั้งอุปกรณ์การใช้งานบริเวณที่ตั้งขององค์กร โดยเฉพาะการใช้เครื่องมือสื่อสารที่เป็นโทรศัพท์มือถือซึ่งมีการใช้อินเทอร์เน็ต (Internet) ผ่านสัญญาณไวไฟ (Wi-Fi) เพื่อรองรับกับบุคลากรและการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรด้วยกันหรือการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอกเป็นกระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์การใช้งานและการแบ่งปันพื้นที่การทำงานออนไลน์ การใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ การใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพ เรียนรู้การทำงานโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ได้แก่ Video Conference, E-mail, Messaging และเครื่องมือเทคโนโลยีในการแชร์ข้อมูลเพื่อที่จะให้สามารถทำงานร่วมกันได้ในสถานที่ต่าง ๆ ได้อย่างสะดวก และรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

รัศมี ขวายุธา (2567) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมี

ผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สำหรับความแตกต่างเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน आयुงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยี ตัวแปรย่อยได้แก่ การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน และพฤติกรรมของผู้ใช้งาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำหรับด้านอิทธิพลของตัวแปรภายนอก การมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ และการใช้งานที่เกิดขึ้นจริง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ตัวแปรย่อยได้แก่ การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอและมีวิสัยทัศน์และการกิจขององค์กรที่เหมาะสม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำหรับความผูกพันต่อองค์กร และการปรับตัวไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

ศิวพร แต้มคู (2567) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการ บริหารของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการบริหารของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการ เปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการบริหารของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการบริหารของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยทั้งหมดรวมกันทำนายการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการบริหารของสถานศึกษาได้ร้อยละ 77.2

เสาวลักษณ์ รัตน์ะ และวัลลภา อารีรัตน์ (2567) ได้ทำการศึกษา แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลสำหรับครูเพื่อการจัดการเรียนรู้ เชิงรุก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสื่อสาร อย่างมีส่วนร่วมผ่านสังคมออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ที่เป็นเช่นนี้เพราะโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองคาย ส่วนใหญ่มีการส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์และสื่อการสอนร่วมกับเพื่อนครู มีการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ตลอดจนมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงานร่วมกัน

ฤทธิชัย บุญธรรม และวิไลลักษณ์ เรืองสม (2562) รูปแบบการบริหารงานแบบ 7s framework กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านระบบงาน (Systems) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดระบบงานอย่างเหมาะสม โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อส่งเสริมการประสานงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ยังมีการจัดให้มีระบบตรวจสอบและทบทวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ อีกทั้งมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในแต่ละส่วนงานอย่างครอบคลุม ส่งผลให้การดำเนินงานโดยรวมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานยุคดิจิทัล

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

F.-J. Hinojo-Lucena, I. Aznar-Díaz, M. -P. Cáceres-Reche, J. -M. Trujillo-Torres and J. -M. Romero-Rodríguez (2019) ได้ดำเนินการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสมรรถนะด้านดิจิทัลของครูประจำในสถานศึกษา โดยพบว่า ประชากรวัยผู้ใหญ่มีความเสียเปรียบในประเด็นเรื่องการพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัล เนื่องจากขาดการพัฒนาทักษะด้าน ICT ตั้งแต่เริ่มแรก อีกทั้งงานวิจัยพบว่า ความปรารถนาที่จะพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัล ควบคู่ไปกับประสบการณ์การสอนจำนวนหลายปีเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสามารถทางดิจิทัลของครูประจำในสถานศึกษา ดังนั้นอายุเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลโดยเฉพาะทักษะในด้านการเรียนรู้เชิงข้อมูล (Information and data literacy) นอกจากนี้ผลการวิจัยยังชี้ให้เห็นว่าระดับการศึกษามีผลต่อความสามารถในการเรียนรู้ทักษะดิจิทัล โดยผู้จบการศึกษาระดับปริญญาส่งผลต่อความสามารถในการเรียนรู้

Dewi, R. S., Hasanah, U., & Zuhri, M (2021) ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้ความสามารถดิจิทัลของนักศึกษา โดยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสามารถในการรู้ดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่งคือ การคิดและความเข้าใจเชิงวิพากษ์ (critical understanding) โดยสามารถพัฒนาความสามารถของปัจจัยดังกล่าวได้ผ่านการฝึกคิดวิเคราะห์ ข้อมูลดิจิทัลที่ได้รับจากช่องทางต่าง ๆ อย่างรอบด้าน เช่นเดียวกับองค์ความรู้เชิงเทคนิค (Technical Skills) ในการเข้าถึงและจัดการสื่อดิจิทัลต่าง ๆ เมื่อบุคคลมีความสามารถในส่วนดังกล่าวมักสร้างให้เกิดความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ในระดับเชี่ยวชาญด้วย นอกจากนี้ความสามารถในการสื่อสาร (Communicative abilities) ยังมีผลต่อความสามารถในการเข้าถึงสังคมซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาและเข้าถึงสื่อดิจิทัลต่าง ๆ

Öngel, Volkan & Yavuz, Melih & Tatli, Hasan (2022) ได้ดำเนินการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการเรียนรู้ทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ของการพัฒนาทรัพยากร

บุคคล โดยพบว่า บุคคลที่มีแนวคิดเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยี รวมถึงการเปิดรับการเข้ามาของเทคโนโลยีใหม่ ๆ มักเป็นผู้ที่มีองค์ความรู้ด้านข้อมูลดิจิทัลในระดับที่สูงมาก เช่นเดียวกับองค์ความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยของการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลและสามารถใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลได้ในระดับที่เหมาะสมกล่าวคือ การที่บุคคลนั้น ๆ มีทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับเทคโนโลยีมักส่งผลในทางบวกกับการเรียนรู้ทักษะดิจิทัล (Digital Literacy) ของบุคคลนั้น ๆ ด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรมข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้แก่

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 ตำแหน่งงาน

1.1.5 อายุงาน

1.1.6 การอบรม/การสัมมนา/การประชุม

1.2 ปัจจัยด้านองค์กร ตามแนวความคิด 7's Mckinsey (Waterman, Peters, and Phillips, 1980) จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

1.2.1 ยุทธศาสตร์ (Strategy)

1.2.2 โครงสร้างหน่วยงาน (Structure)

1.2.3 ระบบงาน (Systems)

1.2.4 ทักษะ (Skills)

1.2.5 บุคคล (Staff)

1.2.6 รูปแบบการบริหาร (Style)

1.2.7 ค่านิยมร่วม (Shared Values)

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้าน

ดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถ

2.2 ความรู้

2.3 ประสบการณ์

2.4 คุณลักษณะ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลและปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1.1 การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร จำนวน 1,311 คน ซึ่งประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 18 แห่ง ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (คน)
เทศบาลนครสกลนคร	420
เทศบาลตำบลดงมะไฟ	96
เทศบาลตำบลท่าแร่	61
เทศบาลตำบลธาตุนาเวง	33
เทศบาลตำบลเชียงเครือ	77
เทศบาลตำบลจันทวน	45
เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง	42
เทศบาลตำบลหนองลาด	85
เทศบาลตำบลยางโงน	46
เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่	33
องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น	58
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม	49

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (คน)
องค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย	22
องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน	28
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง	68
องค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง	80
องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ	42
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง	26
รวม	1,311

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร (2566)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มาจากประชากรข้างต้นซึ่งมีบุคลากรจำนวน 1,311 คน จึงได้นำจำนวนดังกล่าวมาคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบตารางสำเร็จรูป คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัฒน์กุล, 2557) จากการเทียบตารางได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย จำนวน 298 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บตัวอย่างเพิ่มเป็นจำนวน 300 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เทศบาลนครสกลนคร	420	97
เทศบาลตำบลดงมะไฟ	96	22
เทศบาลตำบลท่าแร่	61	14
เทศบาลตำบลธาตุนาเวง	33	8
เทศบาลตำบลเชียงเครือ	77	18
เทศบาลตำบลจิวดอน	45	10
เทศบาลตำบลเหล่าปอแดง	42	10
เทศบาลตำบลหนองลาด	85	19

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
เทศบาลตำบลยางโฮง	46	10
เทศบาลตำบลเมืองทองท่าแร่	33	8
องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น	58	13
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม	49	11
องค์การบริหารส่วนตำบลมวงลาย	22	5
องค์การบริหารส่วนตำบลดงชน	28	6
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง	68	15
องค์การบริหารส่วนตำบลพังช้าง	80	18
องค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ	42	10
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อง	26	6
รวม	1,311	300

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร (2566)

1.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นโดยวัดตัวแปรและกรอบแนวคิดการวิจัย ที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถแบ่งออกเป็น 4 ตอนด้วยกันดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/การสัมมนา ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ (Strategy) โครงสร้างหน่วยงาน (Structure) ระบบงาน (Systems) ทักษะ (Skills) บุคคล (Staff) รูปแบบการบริหาร (Style) และค่านิยมร่วม (Shared Values) แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 3 สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ประกอบด้วย ความสามารถ ความรู้ ประสบการณ์ และคุณลักษณะ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

1.2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามและข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร และปัจจัยด้านองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำ 2) สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตามกำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับ 7's Mckinsey (Waterman, Peters, and Phillips, 1980) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

2.2 แนวคิดของ สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. 1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

4. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดย นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐบุรุษ ชุมทรัพย์ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัย
ชินวัตร
2. ดร.พิศณิ พรหมเทพ อาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายกรภัทร ภัทรธนาภินันท์ ท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ
ผู้เชี่ยวชาญ
6. นำแบบสอบถามส่งให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3 รายละเอียดกลุ่มทดลองใช้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวน (คน)	กลุ่มทดลองใช้ (คน)
องค์การบริหารส่วนตำบลสว่างแดนดิน	82	15
องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล	74	15
รวม	156	30

ที่มา : สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร (2566)

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2 – ตอนที่ 3 มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 (School of psychology university of New England, 2008 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551)

9. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2 – ตอนที่ 3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ (Alpha Coefficient Method อ้างถึงใน นพพร ณะชัยจันทร์, 2550)

10. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ หาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1.3.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้ง 18 แห่ง เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 300 คน

1.3.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

1.3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

1.3.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1.4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

1.4.2 ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)

1.4.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลตามแบบสอบถามตอนที่

1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/การสัมมนา ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถาม

เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธุ์พินิจ, 2554) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความเห็นในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความเห็นในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความเห็นในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สีน พันธุ์พินิจ, 2554) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลในระดับ

ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลในระดับ

น้อยที่สุด

4. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีสมรรถนะที่ดิจิทัลของบุคลากรที่แตกต่างกัน การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีสมรรถนะที่ดิจิทัลของบุคลากรที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ การใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอิสระสองกลุ่ม (independent Sample T- test: t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way anova: F-Test)

5. การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้สถิติค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

1.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1.5.1 สถิติพื้นฐาน

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2 สถิติตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

สถิติตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่

1. ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC เพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item - objective congruence) โดยใช้สูตร ดังนี้ (Riviovelli and Hambleton, 1997 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึง
ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน,
ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง
ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) จากสูตรต่อไปนี้ (School of psychology university of New England, 2008 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

3. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ธนะชัยพันธ์, 2550)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

$\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม

s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

1.5.3 สถิติการทดสอบสมมติฐาน

สถิติการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

1. การทดสอบทางสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอิสระ

สองกลุ่ม (Independent Sample t-test: t-test) ใช้ทดสอบสมมติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

จังหวัดสกลนคร ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมาตรการวัดเป็นแบบนามบัญญัติ(Nominal) หรือ

เรียงลำดับ (Ordinal) ซึ่งมีเพียง 2 ค่าเท่านั้น ส่วนตัวแปรตามมีมาตรการวัดเป็นแบบอันตรภาคชั้น

(Interval) หรืออัตราส่วน (Ratio)

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA: F-Test)

ใช้ทดสอบสมมติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมาตรการวัดเป็นแบบนามบัญญัติ (Nominal) หรือ เรียงลำดับ (Ordinal) ซึ่งมีความมากกว่าสองค่าขึ้นไป ส่วนตัวแปรตามมีมาตรการวัดเป็นแบบอันตรภาคชั้น (Interval) หรืออัตราส่วน (Ratio)

3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment

Correlation Coefficient) ใช้ทดสอบสมมติฐานว่า ปัจจัยด้านองค์กร ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งจะทำให้การวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 - 1.00 แสดงว่า

มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 - 0.90 แสดงว่า

มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 - 0.70 แสดงว่า

มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 - 0.30 แสดงว่า

มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

2. การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ให้ข้อมูลจัดสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ (Connoisseurship) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 8 คน และจากนักวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน รวม 10 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive selection) ได้แก่

2.1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิตมงคล อาจารย์มหาวิทยาลัย

2.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัลลภ จันทร์กระจำจ อาจารย์มหาวิทยาลัย

2.1.3 นายธนพล อริยานันทพงศ์ ปลัดอำเภอเมืองสกลนคร

2.1.4 นายพรทรัพย์ ชันเพี้ยแก้ว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าโพนค้อ

2.1.5 นายธีระพงษ์ สาจันทร์ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดแห่

2.1.6 นายไกรลาส พลไชย หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดงมะไฟ

2.1.7 นางปนัดดา แสงวงศ์ ผู้อำนวยการกองคลัง

2.1.8 นางไพรัตน์ เหมงน้อย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพาน

2.1.9 นางอริสา บุญมี หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี

2.1.10 นางสาวนพพร ฐานทองดี ข้าราชการบำนาญ องค์การบริหารวน

จังหวัดสกลนคร

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

2.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยในขั้นตอนนี้ ใช้แบบตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

2.2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1. ศึกษาการจัดทำแบบตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

2. จัดทำแบบตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ประเด็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร

3. นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 คนเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและให้ข้อเสนอแนะ

4. ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และจัดทำแบบตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ต่อไป

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การจัดสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) มีขั้นตอนดังนี้

2.3.1 ประสานผู้เชี่ยวชาญ เพื่อขอความอนุเคราะห์ร่วมประชุมสัมมนาผู้เชี่ยวชาญ

2.3.2 วางแผนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยการจัดเตรียมประเด็นการ
ประชุมสนทนากลุ่ม การจัดทำเอกสารประกอบการประชุม

2.3.3 จัดทำหนังสือจากมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญ
เข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ รวมทั้งการจัดส่งเอกสารประกอบการสัมมนาให้ ผู้ร่วมสัมมนา
ศึกษาก่อนการเข้าร่วมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ

2.3.4 ดำเนินการประชุมสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในวันที่ 22 มิถุนายน พ.ศ.
2568 เวลา 08.00 – 12.00 น. ณ ห้องประชุมย่อยที่1 สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร

2.3.5 นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ข้อมูล สรุปข้อคิดเห็นจากการ
วิพากษ์ของผู้เชี่ยวชาญ ตามประเด็นการประชุมสนทนากลุ่ม สรุป อภิปราย และให้ข้อเสนอแนะ

2.3.6 รวบรวมข้อมูลการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

2.3.7 ปรับปรุงแนวทางการสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

2.4.1 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากการจัดสัมมนา
อิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2.4.2 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการ
พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
สกลนครใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages)

2.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนในงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน คือ ความถี่
(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentages)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการ
แปลความหมาย ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F-test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of Square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (mean of sum of Square)
TOF	แทน	ผลรวมของปัจจัยด้านองค์กร
OF ₁	แทน	ด้านยุทธศาสตร์ (Strategy)
OF ₂	แทน	ด้านโครงสร้างหน่วยงาน (Structure)
OF ₃	แทน	ด้านระบบงาน (Systems)
OF ₄	แทน	ด้านทักษะ (Skills)
OF ₅	แทน	ด้านบุคคล (Staff)
OF ₆	แทน	ด้านรูปแบบการบริหาร (Style)
OF ₇	แทน	ด้านค่านิยมร่วม (Shared Values)
TDG	แทน	ผลรวมของสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัล
DG ₁	แทน	ด้านความสามารถ
DG ₂	แทน	ด้านความรู้
DG ₃	แทน	ด้านประสบการณ์
DG ₄	แทน	ด้านคุณลักษณะ

Sig.	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของงานวิจัย ได้แก่
 - 2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
 - 2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
 - 2.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 300 คน อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนา/ประชุม รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	43	14.33
หญิง	257	85.67
รวม	300	100.00
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	60	20.00
31-40 ปี	112	37.33
41-50 ปี	91	30.33
51-60 ปี	37	12.33
รวม	300	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	38	12.67
ปริญญาตรี	203	67.67
สูงกว่าปริญญาตรี	59	19.67
รวม	300	100.00
4. ตำแหน่งงาน		
ประเภทบริหาร	1	0.33
ประเภทอำนวยการ	19	6.33
ประเภทวิชาการ	79	26.33
ประเภททั่วไป	61	20.33
ประเภทพนักงานจ้างภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป	140	46.67
รวม	300	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	คารอยละ
5. อายุงาน		
1 – 5 ปี	81	27.00
6 – 10 ปี	57	19.00
11 – 20 ปี	126	42.00
21 ปีขึ้นไป	36	12.00
รวม	300	100.00
6. การอบรม/สัมมนา/ประชุม		
1-2 ครั้ง	241	80.33
มากกว่า 3 ครั้ง	59	19.67
รวม	300	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 85.67 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 37.33 รองลงมา มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.33 มีอายุอยู่ในช่วงไม่เกิน 30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และมีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.33 ตามลำดับ มีระดับการศึกษา ส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็น ร้อยละ 67.67 รองลงมา มีการศึกษา ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67 และมีการศึกษาในระดับ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 12.67 ตามลำดับ มีตำแหน่งงานส่วนใหญ่ เป็นประเภทพนักงานจ้างภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมา มีตำแหน่งงานเป็นประเภทวิชาการ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 26.33 มีตำแหน่ง งานเป็นประเภททั่วไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 19.67 มีตำแหน่งงานเป็นประเภทอำนวยการ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.33 และมีตำแหน่งงานเป็นประเภทบริหาร จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.33 ตามลำดับ มีอายุงานส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 11-20 ปี จำนวน 126 คน คิด เป็นร้อยละ 42.00 รองลงมา มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 มีอายุงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 และมีอายุงานอยู่ในช่วง

21 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เข้าอบรม/สัมมนา/ประชุม มากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 80.33

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของงานวิจัย

3.2.1 ผลการวิเคราะห์ระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

การวิเคราะห์ระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสามารถ 2) ความรู้ 3) ประสบการณ์ 4) คุณลักษณะ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลในระดับปานกลาง

ปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลในระดับน้อยที่สุด

น้อยที่สุด

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม

สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
คุณลักษณะ	4.20	0.684	มาก
ความสามารถ	4.16	0.645	มาก
ความรู้	4.05	0.701	มาก
ประสบการณ์	4.04	0.796	มาก
รวม	4.11	0.656	มาก

จากตาราง 5 พบว่า สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านคุณลักษณะ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) ด้านความสามารถมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความรู้ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) และด้านประสบการณ์ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความสามารถ

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
ความสามารถในการคิดสรร เลือกรหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบ กระบวนการดำเนินงานและการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล	4.24	0.677	มาก
ความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร	4.20	0.736	มาก
ความสามารถในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการให้บริการ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมายกระดับคุณภาพงานบริการ	4.20	0.796	มาก
ความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจด้านนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานต่าง ๆ	4.15	0.747	มาก
ความสามารถในการเป็นผู้นำองค์กรดิจิทัลในมิติของการทำงานเป็นทีมการบริหารจัดการทีมที่มีคุณภาพ การตัดสินใจที่มีคุณภาพ การสื่อสาร	4.11	0.787	มาก
ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลทั้งในมิติของการสร้างบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัลการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การสื่อสารองค์กร การสร้างแนวร่วม การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกกระดับ	4.08	0.774	มาก
รวม	4.16	0.643	มาก

จากตาราง 6 พบว่า สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความสามารถในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็นความสามารถในการคิดสรร เลือกรหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กรเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบกระบวนการดำเนินงานและการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$) ความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) ความสามารถในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการให้บริการโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมายกระดับคุณภาพงานบริการ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) ความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจด้านนโยบาย กฎหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) ความสามารถในการเป็นผู้นำองค์กรดิจิทัลในมิของการทำงานเป็นทีมการบริหารจัดการทีมที่มีคุณภาพ การตัดสินใจที่มีคุณภาพ การสื่อสาร มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.11$) และ ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลทั้งในมิติของการสร้างบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัลการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การสื่อสารองค์กร การสร้างแนวร่วม การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความรู้

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
เทคนิคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน	4.21	0.765	มาก
ความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย รวมถึงประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรม	4.21	0.771	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
เทคนิคการออกแบบการให้บริการ มีความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.12	0.805	มาก
ความรู้เกี่ยวกับหลักการสำคัญเกี่ยวกับข้อมูล การเลือกใช้และการตีความข้อมูล	4.11	0.827	มาก
ความรู้ด้านการจัดการการให้บริการด้านไอที	4.04	0.851	มาก
ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาซอฟต์แวร์	3.98	0.925	มาก
ความรู้เกี่ยวกับแนวทางวิธีการในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีเทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน	3.97	0.753	มาก
ความรู้ด้านการกระบวนกรขั้นตอนการจัดทำแก้ไขเพิ่มเติมและยกเลิกกฎหมายมีความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล	3.94	0.780	มาก
ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบบอจล์	3.92	0.769	มาก
รวม	4.05	0.701	มาก

จากตาราง 7 พบว่า สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านความรู้ ในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็นเทคนิคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย รวมถึงประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรม มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เทคนิคการออกแบบการให้บริการ มีความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) ความรู้เกี่ยวกับหลักการสำคัญเกี่ยวกับข้อมูล การเลือกใช้และการตีความข้อมูล มี

ระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ความรู้ด้านการจัดการการให้บริการด้านไอที มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาซอฟต์แวร์ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีเทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) ความรู้ด้านการกระบวนการขั้นตอนการจัดทำ แก้ไขเพิ่มเติมและยกเลิกกฎหมายมีความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบบอจล์ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ด้านประสบการณ์

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
ประสบการณ์การใช้และตีความข้อมูลเพื่อการทำงาน	4.12	0.825	มาก
ประสบการณ์การใช้งานดิจิทัลในการทำงานและในชีวิตประจำวัน อย่างถูกต้องและปลอดภัย	4.10	0.816	มาก
ประสบการณ์ในการรวบรวม วิเคราะห์และสื่อสารข้อมูลความต้องการใช้งานของผู้รับบริการหรือผู้ใช้งานจนสามารถนำความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการมาปรับปรุงระบบการทำงานและการให้บริการได้	4.07	0.940	มาก
ประสบการณ์การบริหารจัดการระบบ IT ขององค์กร	4.06	0.830	มาก
ประสบการณ์การทำงานด้าน IT Security	3.98	0.890	มาก
ประสบการณ์การวิเคราะห์และออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร	3.96	1.006	มาก
รวม	4.04	0.796	มาก

จากตาราง 8 พบว่า สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านประสบการณ์ในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็น ประสบการณ์การใช้และตีความข้อมูลเพื่อการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) ประสบการณ์การใช้งานดิจิทัลในการทำงานและในชีวิตประจำวัน อย่างถูกต้อง และปลอดภัย มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$) ประสบการณ์ในการ รวบรวม วิเคราะห์และสื่อสารข้อมูลความต้องการใช้งานของผู้รับบริการหรือผู้ใช้งานจนสามารถ นำความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการมาปรับปรุงระบบการทำงานและการให้บริการได้ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$) ประสบการณ์การบริหารจัดการระบบ IT ขององค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) ประสบการณ์การทำงานด้าน IT Security มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.98$) และประสบการณ์การวิเคราะห์และออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.96$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรใน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านคุณลักษณะ

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
คุณธรรมจริยธรรม	4.37	0.727	มาก
บุคลากรมีการมุ่งเป้าหมายคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์สามารถ เรียนรู้ได้ด้วยตนเอง	4.21	0.768	มาก
การสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นกล้าตัดสินใจ	4.21	0.813	มาก
นิสัยความชอบและแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน	4.13	0.832	มาก
ความพร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ	4.09	0.812	มาก
รวม	4.20	0.682	มาก

จากตาราง 9 พบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านคุณลักษณะในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็นคุณธรรมจริยธรรม มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) บุคลากรมีการมุ่งเป้าหมายคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) การสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นกล้าตัดสินใจ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) นิยัยความชอบและแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) และความพร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

3.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

การวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ (Strategy) 2) โครงสร้างหน่วยงาน (Structure) 3) ระบบงาน (Systems) 4) ทักษะ (Skills) 5) บุคคล (Staff) 6) รูปแบบการบริหาร (Style) 7) ค่านิยมร่วม (Shared Values) โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีความเห็นในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีความเห็นในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีความเห็นในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีความเห็นในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม

ปัจจัยด้านองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
โครงสร้างหน่วยงาน (Structure)	4.39	0.691	มาก
ยุทธศาสตร์ (Strategy)	4.35	0.648	มาก
ระบบงาน (Systems)	4.34	0.615	มาก
ค่านิยมร่วม (Shared Values)	4.21	0.796	มาก
รูปแบบการบริหาร (Style)	4.21	0.781	มาก
ทักษะ (Skills)	4.15	0.653	มาก
บุคคล (Staff)	4.13	0.760	มาก
รวม	4.25	0.701	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านโครงสร้าง
หน่วยงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) ด้านยุทธศาสตร์มีระดับ
ความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) ด้านระบบงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) ด้านรูปแบบการบริหาร มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.21$) ด้านค่านิยมร่วม มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ด้าน
ทักษะ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และด้านบุคคล มีระดับความ
คิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ด้านยุทธศาสตร์

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
หน่วยงานของท่านได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน	4.44	0.722	มาก
หน่วยงานของท่านได้วางแผนการดำเนินงานที่ เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจองค์กร	4.40	0.699	มาก
หน่วยงานของท่านได้จัดทำหลักการ หรือแผน ยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกงาน	4.38	0.646	มาก
ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของท่านได้ถูกกำหนดไว้ใน แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่าน กระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาตามที่ได้กำหนด ไว้ รวมถึงการบรรจุภารกิจในการให้บริการประชาชน	4.34	0.743	มาก
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่าง ชัดเจน	4.29	0.766	มาก
หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน	4.26	0.816	มาก
รวม	4.35	0.727	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านยุทธศาสตร์ ในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็นหน่วยงาน
ของท่านได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.44$) หน่วยงานของท่านได้วางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจ
องค์กรมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) หน่วยงานของท่านได้จัดทำ
หลักการ หรือแผนยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของท่านได้ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนา
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่านกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาตามที่ได้กำหนดไว้
รวมถึงการบรรจุภารกิจในการให้บริการประชาชน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.34$) หน่วยงานของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) และ หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านโครงสร้างหน่วยงาน

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
หน่วยงานของท่านได้กำหนดโครงสร้าง ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	4.45	0.704	มาก
หน่วยงานของท่านได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน	4.43	0.739	มาก
หน่วยงานของท่านได้กำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน	4.40	0.708	มาก
หน่วยงานของท่านได้ปรับโครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องกับ ภารกิจตามบริบทของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.36	0.760	มาก
หน่วยงานของท่านได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และ สายการบังคับบัญชาที่ได้กำหนดไว้	4.33	0.835	มาก
รวม	4.39	0.691	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็น หน่วยงานของท่านได้กำหนดโครงสร้างของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) หน่วยงานของท่านได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) หน่วยงานของท่านได้กำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่าง

ชัดเจน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) หน่วยงานของท่านได้ปรับโครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องกับ ภารกิจตามบริบทของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) และหน่วยงานของท่านได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชาที่ได้กำหนดไว้ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านระบบงาน

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ความหมาย
หน่วยงานของท่านได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	4.40	0.674	มาก
หน่วยงานของท่านได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยให้มีระบบการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ	4.36	0.693	มาก
หน่วยงานของท่านได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมีประสิทธิภาพ	4.34	0.682	มาก
หน่วยงานของท่านได้ดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกือบทั้งหมด ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	4.29	0.697	มาก
รวม	4.34	0.612	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านระบบงาน ในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็นหน่วยงานของท่านได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) หน่วยงานของท่านได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยให้มีระบบการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ มีระดับ

ความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) หน่วยงานของท่านได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมีประสิทธิภาพ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) และหน่วยงานของท่านได้ดำเนินงานโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกือบทั้งหมด ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านทักษะ

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.24	0.721	มาก
บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถในการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน	4.21	0.770	มาก
บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถประยุกต์เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน	4.18	0.758	มาก
บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเชี่ยวชาญ ในงานที่ทำ	4.11	0.776	มาก
หน่วยงานของท่านมีการบรรจุการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.11	0.821	มาก
หน่วยงานของท่านจัดให้มีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ	4.09	0.880	มาก
รวม	4.15	0.650	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านทักษะ ในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็นบุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถในการใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถประยุกต์เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเชี่ยวชาญ ในงานที่ทำ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) หน่วยงานของท่านมีการบรรจุการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และหน่วยงานของท่านจัดให้มีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านบุคคล

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
หน่วยงานของท่านกำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน	4.21	0.832	มาก
หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	4.11	0.792	มาก
หน่วยงานของท่านมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.10	0.852	มาก
หน่วยงานของท่านจัดบุคคลเข้าทำงานโดยมีระบบการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ	4.10	0.793	มาก
รวม	4.13	0.760	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านบุคคล ในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็นหน่วยงานของท่านกำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) หน่วยงานของท่านจัดบุคคลเข้าทำงานโดยมีระบบการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านรูปแบบการบริหาร

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ผู้บริหารของท่านมีการปฏิบัติงานโดยยึดตามกฎหมายระเบียบ และกฎเกณฑ์	4.24	0.855	มาก
ผู้บริหารของท่านมุ่งมั่นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4.23	0.779	มาก
ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน	4.19	0.899	มาก
ผู้บริหารของท่านสามารถจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.17	0.919	มาก
รวม	4.21	0.780	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านรูปแบบการบริหาร ในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็นผู้บริหารของท่านมีการปฏิบัติงานโดยยึดตามกฎหมาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ มีระดับความคิดเห็น

โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) ผู้บริหารของท่านมุ่งมั่นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตาม วิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) และผู้บริหารของท่านสามารถจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านค่านิยมร่วม

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	การแปลความหมาย
ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ การให้บริการประชาชน	4.25	0.867	มาก
บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นทุ่มเท และมีค่านิยมร่วมขององค์กร	4.23	0.887	มาก
บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.20	0.886	มาก
หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.16	0.820	มาก
รวม	4.21	0.796	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ด้านค่านิยมร่วม ในภาพรวม โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ประเด็นผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ การให้บริการประชาชน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่นทุ่มเท และมีค่านิยมร่วมขององค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานในหน้าที่

อย่างมี ความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$) และหน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.16$)

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 - 1.00 แสดงว่ามี
ความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามี
ความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามี
ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามี
ความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านองค์กร ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร

จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	OF ₁	OF ₂	OF ₃	OF ₄	OF ₅	OF ₆	OF ₇	TOF	DG ₁	DG ₂	DG ₃	DG ₄	TDG
OF ₁													
OF ₂	.848**												
OF ₃	.638**	.723**											
OF ₄	.555**	.583**	.759**										
OF ₅	.559**	.571**	.757**	.835**									
OF ₆	.513**	.554**	.661**	.799**	.854**								
OF ₇	.597**	.535**	.713**	.777**	.793**	.865**							
TOF	.800**	.811**	.865**	.886**	.889**	.869**	.876**						
DG ₁	.600**	.645**	.772**	.886**	.755**	.763**	.779**	.867**					
DG ₂	.411**	.454**	.634**	.774**	.637**	.629**	.604**	.689**	.810**				
DG ₃	.353**	.353**	.546**	.659**	.494**	.485**	.544**	.572**	.690**	.877**			
DG ₄	.472**	.508**	.636**	.737**	.661**	.711**	.718**	.739**	.734**	.854**	.855**		
TDG	.481**	.515**	.690**	.819**	.677**	.683**	.695**	.759**	.866**	.969**	.932**	.922**	

จากตาราง 18 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การของบุคลากรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัด

สกลนคร (TOF) โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .759 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .819

ส่วนด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้ง 7 ด้าน และสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรในด้านความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .867 และความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรด้านอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีสมรรถนะดิจิทัลที่แตกต่างกัน ดังตารางต่อไปนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามเพศ

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามเพศ

สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ความสามารถ	4.26	.324	4.15	.683	1.10	.274
2. ความรู้	4.07	.530	4.05	.727	1.58	.874
3. ประสบการณ์	4.07	.767	4.05	.802	.18	.857
4. คุณลักษณะ	4.22	.588	4.20	.701	.16	.875
รวม	4.14	.505	4.14	.679	1.45	.702

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุ

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุ

สมรรถนะดิจิทัล ของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	7.125	3	2.375	5.994**	.001
	ภายในกลุ่ม	117.289	296	.396		
	รวม	124.414	299			
ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	14.803	3	4.934	11.028**	.000
	ภายในกลุ่ม	132.443	296	.447		
	รวม	147.246	299			
ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	16.434	3	5.478	9.365**	.000
	ภายในกลุ่ม	173.138	296	.585		
	รวม	189.572	299			
คุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	14.245	3	4.748	11.159**	.000
	ภายในกลุ่ม	125.952	296	.426		
	รวม	140.197	299			
สมรรถนะดิจิทัลของ บุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.882	3	3.961	10.026**	.000
	ภายในกลุ่ม	116.939	296	.395		
	รวม	128.822	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

สมรรถนะดิจิทัลของ บุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	อายุ	อายุ				
			ไม่เกิน30ปี	31-40ปี	41-50ปี	51-60ปี
ความสามารถ		$\bar{X}$	4.09	4.27	4.23	3.79
	ไม่เกิน30ปี	4.09	-	.35	.64	.16
	31-40ปี	4.27	-	-	.96	.00**
	41-50ปี	4.23	-	-	-	.01**
	51-60ปี	3.79	-	-	-	-
ความรู้		$\bar{X}$	4.07	4.21	4.08	3.49
	ไม่เกิน30ปี	4.07	-	.60	.99	.00**
	31-40ปี	4.21	-	-	.59	.00**
	41-50ปี	4.08	-	-	-	.00**
	51-60ปี	3.49	-	-	-	-
ประสบการณ์		$\bar{X}$	3.97	4.22	4.12	3.47
	ไม่เกิน30ปี	3.97	-	.25	.70	.02**
	31-40ปี	4.22	-	-	.85	.00**
	41-50ปี	4.12	-	-	-	.00**
	51-60ปี	3.47	-	-	-	-
คุณลักษณะ		$\bar{X}$	4.12	4.20	4.45	3.72
	ไม่เกิน30ปี	4.12	-	.90	.30	.04**
	31-40ปี	4.20	-	-	.65	.00**
	41-50ปี	4.45	-	-	-	.00**
	51-60ปี	3.72	-	-	-	-
สมรรถนะดิจิทัลของ บุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวม		$\bar{X}$	4.06	4.23	4.20	3.60
	ไม่เกิน30ปี	4.06	-	.44	.64	.00**
	31-40 ปี	4.23	-	-	.99	.00**
	41-50 ปี	4.20	-	-	-	.00**
	51-60 ปี	3.60	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า บุคลากรในช่วงอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรในช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี ช่วงอายุ 31-40 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถของบุคลากรในช่วงอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรในช่วงอายุ 31-40 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้ของบุคลากรในช่วงอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรในช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี ช่วงอายุ 31-40 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านประสบการณ์ของบุคลากรในช่วงอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรในช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี ช่วงอายุ 31-40 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านคุณลักษณะของบุคลากรในช่วงอายุ 51-60 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรในช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี ช่วงอายุ 31-40 ปี และช่วงอายุ 41-50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา

สมรรถนะดิจิทัล ของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.063	2	.031	.075	.928
	ภายในกลุ่ม	124.352	297	.419		
	รวม	124.414	299			
ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	.603	2	.302	.611	.543
	ภายในกลุ่ม	146.643	297	.494		
	รวม	147.246	299			

ตาราง 22 (ต่อ)

สมรรถนะดิจิทัล ของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.678	2	1.339	2.128	.121
	ภายในกลุ่ม	186.894	297	.629		
	รวม	189.572	299			
คุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	.875	2	.438	.933	.395
	ภายในกลุ่ม	139.322	297	.469		
	รวม	140.197	299			
สมรรถนะดิจิทัลของ บุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.647	2	.323	.749	.474
	ภายในกลุ่ม	128.175	297	.432		
	รวม	128.822	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งงาน

สมรรถนะดิจิทัล ของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.721	4	.180	.430	.787
	ภายในกลุ่ม	123.693	295	.419		
	รวม	124.414	299			
ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	.888	4	.222	.448	.774
	ภายในกลุ่ม	146.358	295	.496		
	รวม	147.246	299			
ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.916	4	.479	.753	.557
	ภายในกลุ่ม	187.656	295	.636		
	รวม	189.572	299			
คุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	2.007	4	.502	1.071	.371
	ภายในกลุ่ม	138.189	295	.468		
	รวม	140.197	299			
สมรรถนะดิจิทัลของ บุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.452	4	.113	.260	.904
	ภายในกลุ่ม	128.370	295	.435		
	รวม	128.822	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุงาน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุงาน

สมรรถนะดิจิทัล ของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	12.000	3	4.000	10.532	.000**
	ภายในกลุ่ม	112.414	296	.380		
	รวม	124.414	299			
ความรู้	ระหว่างกลุ่ม	16.568	3	5.523	12.510	.000**
	ภายในกลุ่ม	130.678	296	.441		
	รวม	147.246	299			
ประสบการณ์	ระหว่างกลุ่ม	9.330	3	3.110	5.107	.002**
	ภายในกลุ่ม	180.242	296	.609		
	รวม	189.572	299			
คุณลักษณะ	ระหว่างกลุ่ม	6.846	3	2.282	5.066	.002**
	ภายในกลุ่ม	133.350	296	.451		
	รวม	140.197	299			
สมรรถนะดิจิทัลของ บุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	10.531	3	3.510	8.784	.000**
	ภายในกลุ่ม	118.291	296	.400		
	รวม	128.822	299			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่

สมรรถนะดิจิทัลของ บุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น	อายุงาน	อายุงาน				
			1-5 ปี	6-10 ปี	11-20 ปี	21ปี ขึ้นไป
ความสามารถ		$\bar{X}$	4.17	4.46	3.96	4.40
	1-5 ปี	4.17	-	.07	.14	.33
	6-10 ปี	4.46	-	-	.00**	.98
	11-20 ปี	3.96	-	-	-	.00**
	21ปีขึ้นไป	4.40	-	-	-	-
ความรู้		$\bar{X}$	4.21	4.39	3.80	4.08
	1-5 ปี	4.21	-	.46	.00**	.82
	6-10 ปี	4.39	-	-	.00**	.18
	11-20 ปี	3.80	-	-	-	.18
	21ปีขึ้นไป	4.08	-	-	-	-
ประสบการณ์		$\bar{X}$	4.22	4.26	3.87	3.97
	1-5 ปี	4.22	-	.99	.02**	.47
	6-10 ปี	4.26	-	-	.02**	.39
	11-20 ปี	3.87	-	-	-	.92
	21ปีขึ้นไป	3.97	-	-	-	-
คุณลักษณะ		$\bar{X}$	4.30	4.32	4.03	4.41
	1-5 ปี	4.30	-	1.00	.05	.87
	6-10 ปี	4.32	-	-	.06	.94
	11-20 ปี	4.03	-	-	-	.03**
	21ปีขึ้นไป	4.41	-	-	-	-
สมรรถนะดิจิทัลของ บุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นโดยรวม		$\bar{X}$	4.22	4.36	3.90	4.19
	1-5 ปี	4.22	-	.63	.01**	1.00
	6-10 ปี	4.36	-	-	.00**	.66
	11-20 ปี	3.90	-	-	-	.11
	21ปีขึ้นไป	4.19	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามอายุงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า บุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี และบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถของบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 21ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความรู้ของบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี และบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านประสบการณ์ของบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี และบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านคุณลักษณะของบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 21ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานอยู่ในช่วง 11-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามการอบรม/สัมมนา/ประชุม

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามการอบรม/สัมมนา/ประชุม

สมรรถนะดิจิทัล ของบุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น		1-2 ครั้ง		3 ครั้งขึ้นไป		t	Sig.
		$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1	ความสามารถ	4.18	.662	4.08	.567	1.052	.294
2	ความรู้	4.09	.688	3.92	.746	1.584	.114
3	ประสบการณ์	4.08	.765	3.92	.908	1.355	.176
4	คุณลักษณะ	4.23	.665	4.07	.749	1.616	.107
รวม		4.14	.643	3.99	.699	1.530	.127

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำแนกตามการอบรม/สัมมนา/ประชุม พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้นและผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายในข้อ 1 และข้อ 2 พบว่า

1. บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโครงสร้างหน่วยงาน เป็นด้านที่บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมาเป็นด้านยุทธศาสตร์ ($\bar{X} = 4.35$) ด้านระบบงาน ($\bar{X} = 4.34$) ด้านค่านิยมร่วม ($\bar{X} = 4.21$) ด้านรูปแบบการบริหาร ($\bar{X} = 4.21$) ด้านทักษะ ($\bar{X} = 4.15$) และด้านบุคคล ($\bar{X} = 4.13$) ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำการจัดกลุ่มระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้ระดับค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ได้แก่กลุ่มที่ 1 ระดับมากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.30 ขึ้นไป ประกอบด้วยด้านยุทธศาสตร์ และด้านระบบงาน กลุ่มที่ 2 ระดับปานกลางค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.20-4.29 ประกอบด้วยด้านค่านิยมร่วม และด้านรูปแบบการบริหาร และกลุ่มที่ 3 ระดับน้อยค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.19 ลงไป

ประกอบด้วยด้านทักษะและด้านบุคคล ดังนั้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการให้บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กรของบุคลากรในระดับที่มากขึ้น ควรมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่ 3 (ด้านบุคคลและด้านทักษะ) ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย

2. บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะ เป็นด้านที่บุคลากรมีระดับความคิดเห็นโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาเป็นด้านความสามารถ ($\bar{X} = 4.16$) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.05$) และด้านประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.04$) ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงทำการจัดกลุ่มระดับความคิดเห็นออกเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้ระดับค่าเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ระดับมากค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.20 ขึ้นไป ประกอบด้วยด้านคุณลักษณะ กลุ่มที่ 2 ระดับปานกลางค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.10-4.19 ประกอบด้วยด้านความสามารถ และกลุ่มที่ 3 ระดับน้อยค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.09 ลงไปประกอบด้วยด้านความรู้ และด้านประสบการณ์ ดังนั้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการให้บุคลากรมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัลในระดับที่มากขึ้น ควรมีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่ 3 (ด้านความรู้ และด้านประสบการณ์) ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย

3. บุคลากรที่มีอายุและอายุงานที่แตกต่างกันมีสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรที่แตกต่างกัน ดังนั้นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาตามช่วงอายุและอายุงานของบุคลากร

4. ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรปัจจัยด้านองค์กร (OF1-OF7 และ TOF) กับตัวแปรสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร (DG1-DG4 และ TDG) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่สูงและมีนัยสำคัญทางสถิติทุกค่า ($p < .01$)

3.2.3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

จากข้อมูลดังกล่าวผู้วิจัยจึงได้จัดทำแบบตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เพื่อนำไปใช้ในการจัดสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1. แนวทางที่ 1 มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านทักษะ (OF4) เนื่องจากด้านทักษะมีความสัมพันธ์สูงที่สุดกับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยเฉพาะกับด้านความสามารถ (.886**) และสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรโดยรวม (.819**) แสดงให้เห็น

ว่าด้านทักษะเป็นด้านที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ดังนั้น ด้านทักษะจึงควรเป็นจุดเริ่มต้นหรือหัวใจในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร เพราะมีค่าสหสัมพันธ์สูงสุด

2. แนวทางที่ 2 ส่งเสริมปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม (TOF) แบบบูรณาการ เนื่องจากปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์สูงกับด้านความสามารถ (.867**) และสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรโดยรวม (.759**) แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์สูงกับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรโดยรวม และ ด้านความสามารถ ซึ่งควรได้รับการพัฒนาปัจจัยด้านองค์กรให้ครบทุกด้าน (OF1-OF7) อย่างสอดคล้อง จะช่วยยกระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรโดยรวมได้ดีขึ้น

3. แนวทางที่ 3 พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรเฉพาะด้านตามจุดเด่นของแต่ละด้าน

3.1 พัฒนาด้านความสามารถ (DG1) ซึ่งเป็นทักษะใช้งานพื้นฐานควรมุ่งเน้น ด้านทักษะ (OF4) ด้านระบบงาน (OF3) และด้านค่านิยมร่วม (OF7)

3.2 พัฒนาด้านคุณลักษณะ (DG4) เป็นการประยุกต์ใช้และพัฒนานวัตกรรม ควรมุ่งเน้น ด้านทักษะ (OF4) ด้านรูปแบบการบริหาร (OF6) และด้านค่านิยมร่วม (OF7)

4. แนวทางที่ 4 เสริมสร้างความรู้ดิจิทัล ควรจัดการอบรมหรือฝึกอบรมสำหรับบุคลากรในการพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลในหลายๆ ด้าน โดยเน้นที่ทักษะพื้นฐานในด้านความสามารถ (DG1) ด้านความรู้ (DG2) ด้านประสบการณ์ (DG3) และด้านคุณลักษณะ (DG4) ที่แสดงถึงความสำคัญในผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน

5. แนวทางที่ 5 ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยี ให้การสนับสนุนการใช้เครื่องมือและโปรแกรมดิจิทัลเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน เช่น ใช้ระบบข้อมูลออนไลน์ในการติดต่อสื่อสารและการเก็บข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ

6. แนวทางที่ 6 ปรับปรุงการทำงานร่วมกัน (Collaboration) ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลและเครื่องมือออนไลน์ ซึ่งสามารถส่งเสริมสมรรถนะของการทำงานร่วมกันได้

7. แนวทางที่ 7 พัฒนาด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) บุคลากรควรได้รับการฝึกฝนในการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร เช่น การใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายและการบริการ

8. แนวทางที่ 8 วัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นดิจิทัลเพื่อให้สามารถวัดความก้าวหน้าและพัฒนากิจการของสมรรถนะดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตาราง 27 ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

แนวทางการพัฒนา	จำนวน (คน)		ร้อยละ
	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	
แนวทางที่ 1 มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านทักษะ	10	0	100.00
แนวทางที่ 2 ส่งเสริมปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม	10	0	100.00
แนวทางที่ 3 พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรเฉพาะด้านตามจุดเด่นของแต่ละด้าน	10	0	100.00
แนวทางที่ 4 เสริมสร้างความรู้ดิจิทัล ควรจัดการอบรมหรือฝึกอบรมสำหรับบุคลากร	10	0	100.00
แนวทางที่ 5 ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยี ให้การสนับสนุนการใช้เครื่องมือและโปรแกรมดิจิทัลเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน	10	0	100.00
แนวทางที่ 6 ปรับปรุงการทำงานร่วมกัน	10	0	100.00
แนวทางที่ 7 พัฒนาในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล	10	0	100.00
แนวทางที่ 8 วัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นดิจิทัลเพื่อให้สามารถวัดความก้าวหน้าและพัฒนากิจการของสมรรถนะดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ	10	0	100.00

จากตาราง 27 พบว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 มีความคิดเห็นว่าแนวทางทั้ง 8 แนวทางมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะในแต่ละแนวทาง ดังนี้

แนวทางที่ 1 มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านทักษะ ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าในการพัฒนาด้านทักษะดิจิทัล บุคลากรทุกคนควรได้รับการอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร อาจจะเป็นหลักสูตรภายในหรือภายนอกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นก็ได้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาทักษะดิจิทัลของตนเอง ซึ่งผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 และ 3 เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะดังกล่าว ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการพัฒนาด้านทักษะควรให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และการปฏิบัติงาน ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการพัฒนาด้านทักษะของบุคลากรควรเป็นนโยบายภาคบังคับที่ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรให้ความสำคัญและกำหนดเป็นเงื่อนไขในการพิจารณาประเมินขั้นเงินเดือน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 คนที่ 2 และคนที่ 3 เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะดังกล่าว อย่างไรก็ตามผู้เชี่ยวชาญทุกคนได้ให้ข้อเสนอแนะว่า บุคลากรทุกคนควรมีทักษะพื้นฐานทางด้านคอมพิวเตอร์ และควรมุ่งมั่นในการพัฒนาให้สอดคล้องกับยุคสมัยการเปลี่ยนแปลง

แนวทางที่ 2 ส่งเสริมปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8 ได้เสนอแนะว่าหากต้องการส่งเสริมปัจจัยด้านองค์กรโดยรวม จำเป็นต้องส่งเสริมในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ ยุทธศาสตร์ โครงสร้างหน่วยงาน ระบบงาน ทักษะ บุคคล รูปแบบการบริหาร และค่านิยมร่วม เนื่องจากในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์และส่งผลถึงกันไม่สามารถส่งเสริมเพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น ซึ่งผู้เชี่ยวชาญคนอื่น ๆ เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะดังกล่าว

แนวทางที่ 3 พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรเฉพาะด้านตามจุดเด่นของแต่ละด้าน ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6 และคนที่ 7 ได้เสนอแนะว่า ในด้านการพัฒนาความสามารถซึ่งเป็นทักษะใช้งานพื้นฐาน ควรมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนบรรลุตามเกณฑ์สมรรถนะของตำแหน่งงาน ในส่วนของการประยุกต์ใช้และพัฒนานวัตกรรม มีข้อเสนอแนะให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรด้านคอมพิวเตอร์ที่สามารถเขียนโปรแกรมพื้นฐานที่จำเป็นในการจัดเก็บข้อมูลของการบริการ เพื่อเรียกใช้ในกรณีฉุกเฉิน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8 และคนที่ 9 เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะดังกล่าว

แนวทางที่ 4 เสริมสร้างความรู้ดิจิทัล ควรจัดการอบรมหรือฝึกอบรมสำหรับบุคลากร ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2 ได้เสนอแนะว่าการฝึกอบรมควรจัดทำในลักษณะอบรมเชิงปฏิบัติการและการประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ควรมีการจัดอบรมในระดับกลุ่มงาน และในการจัดอบรม

สามารถทำได้ทั้งระบบออนไลน์และออนไลน์ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะดังกล่าว นอกจากนี้ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10 ได้เสนอแนะว่าภายหลังจากการอบรมผู้เข้าร่วมอบรมทุกคนควรจัดทำรายงานนำเสนอในที่ประชุมถึงผลของการเข้าร่วมอบรมหรือสามารถจัดทำสรุปความรู้เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะดังกล่าว

แนวทางที่ 5 ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยี ให้การสนับสนุนการใช้เครื่องมือและโปรแกรมดิจิทัลเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 ได้เสนอแนะว่าผู้บริหารควรมีนโยบายในการวางแผนงานด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบรวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9 เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะดังกล่าว

แนวทางที่ 6 ปรับปรุงการทำงานร่วมกัน ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5 ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดตั้งทีมพี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุน และสอนงานอย่างมีส่วนรวมอันจะนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ (KM) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะดังกล่าว

แนวทางที่ 7 พัฒนาในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4 ได้เสนอแนะว่า บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมให้คิดเชิงระบบทั้งนี้ควรมีการทบทวนการทำงานเพื่อนำข้อจำกัดมาวางแผนพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของแต่ละบุคคล และควรสนับสนุนให้บุคลากรนำข้อมูลการให้บริการมาวิเคราะห์เพื่อวางแผนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1 คนที่ 3 คนที่ 7 และคนที่ 9 เห็นด้วยกับข้อเสนอแนะดังกล่าว

แนวทางที่ 8 วัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นดิจิทัลเพื่อให้สามารถวัดความก้าวหน้าและพัฒนาการของสมรรถนะดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6 ได้เสนอแนะว่า ในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรควรมีการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อวัดความก้าวหน้า และค้นหาปัญหาอุปสรรคในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากร นอกจากนี้ในการวัดและการประเมินผลควรทำอย่างโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ และใช้การประเมินแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญทุกคนเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะดังกล่าว

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปความมุ่งหมายของการวิจัยและวิธีการดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปความมุ่งหมายของการวิจัยและวิธีการดำเนินการวิจัย

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร และ 3) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยมีสมมติฐานว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีสมรรถนะดิจิทัลที่ต่างกัน และปัจจัยด้านองค์กรส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร งานวิจัยนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ในขั้นตอนที่ 1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร จำนวน 1,311 คน กลุ่มตัวอย่างมาจากประชากรข้างต้นจำนวน 300 คน ส่วนในขั้นตอนที่ 2 ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้เชี่ยวชาญจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 8 คน และผู้เชี่ยวชาญจากนักวิชาการจากสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 2 คน รวม 10 คน การวิจัยนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และแบบตรวจสอบแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) สถิติพื้นฐาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ใช้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 3) สถิติการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย การทดสอบทางสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างอิสระสองกลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

2. สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยนำเสนอสรุปผลการวิจัย ดังนี้

2.1 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นประเภทพนักงานจ้างภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป มีอายุงาน อยู่ในช่วง 11-20 ปี และผู้ตอบแบบสอบถาม เข้าอบรม/สัมมนา/ประชุม มากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป

2.2 การศึกษาระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สรุปว่า สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ด้านคุณลักษณะ ด้านความสามารถ ด้านความรู้ และ ด้านประสบการณ์

2.3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สรุปว่า ด้านโครงสร้างหน่วยงานและยุทธศาสตร์องค์กร มีอิทธิพลอย่างมากต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร

2.4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้จัดสัมมนาเชิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คนได้ประเมินและมีความเห็นตรงกันว่า แนวทางทั้ง 8 แนวทางมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ได้ โดยมีรายละเอียดทั้ง 8 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ 1 มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านทักษะ แนวทางที่ 2 ส่งเสริมปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมแบบบูรณาการ แนวทางที่ 3 พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรเฉพาะด้านตามจุดเด่นของแต่ละด้าน แนวทางที่ 4 เสริมสร้างความรู้ดิจิทัล แนวทางที่ 5 ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยี แนวทางที่ 6 ปรับปรุงการทำงานร่วมกัน แนวทางที่ 7 พัฒนาในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และแนวทางที่ 8 วัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

3. การอภิปรายผล

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร มีการอภิปรายผล ดังนี้

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำประเด็นต่าง ๆ มาอภิปรายผล ดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

3.1.1 อายุ ผลการวิเคราะห์พบว่า อายุ มีผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของ
บุคลากรสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น (2565) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ) ส่งผล
ต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู และ งานวิจัยของ F.-J. Hinojo-Lucena, I. Aznar-Díaz, M. -P.
Cáceres-Reche, J. -M. Trujillo-Torres and J. -M. Romero-Rodríguez (2019) ที่พบว่า
อายุเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลโดยเฉพาะทักษะในด้านการเรียนรู้
เชิงข้อมูล

3.1.2 เพศ ผลการวิเคราะห์พบว่า ไม่พบความแตกต่าง แสดงให้เห็นว่า
ความสามารถทางดิจิทัลไม่จำกัดอยู่ที่เพศ เนื่องจากปัจจุบันมีความเท่าเทียมกันทางเพศ ซึ่งไม่
สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น (2565) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ) ส่งผลต่อ
สมรรถนะดิจิทัลของครู

3.1.3 ระดับการศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า ไม่พบความแตกต่าง หรือ
ระดับการศึกษาอีกต่อไปในปัจจุบัน เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเข้าถึงได้ง่าย และองค์กรมีการ
สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับพัฒนาอย่างเท่าเทียม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐรัตน์ ผดุง
ถิ่น (2565) ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล (ระดับการศึกษา) ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครู

3.2 ปัจจัยด้านองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับ
มาก โดยเฉพาะด้าน โครงสร้างหน่วยงาน ยุทธศาสตร์ และ ระบบงาน ซึ่งทั้ง 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยสูง
3 ลำดับแรก จึงนำมาอภิปรายผล ดังนี้

3.2.1 โครงสร้างหน่วยงาน องค์กรที่มีโครงสร้างชัดเจน บทบาทหน้าที่
จำแนกชัดเจน และการจัดการสายบังคับบัญชาเป็นระบบ มีแนวโน้มสนับสนุนการพัฒนา
สมรรถนะดิจิทัลได้ดีกว่า ทั้งนี้เนื่องจากความชัดเจนของโครงสร้างองค์กรช่วยให้บุคลากรเข้าใจ
หน้าที่ และรู้ว่าตนเองต้องใช้เทคโนโลยีอะไรในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้สามารถพัฒนาทักษะได้
ตรงจุด และสร้างความต่อเนื่องของการเรียนรู้ดิจิทัล โดย สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อ
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2562) ระบุว่า การมีโครงสร้างแบบดิจิทัล (Digital Structure)
เป็นหนึ่งในเงื่อนไขสำคัญขององค์กรภาครัฐที่พร้อมเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2.2 ยุทธศาสตร์และระบบงาน องค์กรที่มีวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลที่ชัดเจน รวมถึงระบบงานที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น ระบบการให้บริการประชาชนออนไลน์ หรือระบบการจัดการภายในองค์กร ย่อมช่วยยกระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรได้มากขึ้น ทั้งนี้หากองค์กรวางยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลไว้ในแผนพัฒนาหลัก และบูรณาการกับการบริหารทรัพยากรบุคคล จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิชัย บุญธรรม และวิไลลักษณ์ เรืองสม (2562) ที่ได้รับว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเหมาะสมของระบบงานอำนวยการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับสมรรถนะดิจิทัล ด้านคุณลักษณะ ด้านความสามารถ ด้านความรู้ และด้านประสบการณ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศภัค แสงใสแก้ว (2566) ที่พบว่าปัจจัยด้านทักษะดิจิทัลที่จำเป็นของบุคลากรกรมการปกครอง สังกัดกระทรวงมหาดไทย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3.4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยด้านองค์กรทุกด้านมีอิทธิพลอย่างมากต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร โดยเฉพาะด้านโครงสร้างหน่วยงานและยุทธศาสตร์องค์กร มีอิทธิพลอย่างมากต่อสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฤทธิชัย บุญธรรม และวิไลลักษณ์ เรืองสม (2562) ที่กล่าวว่าการนำ 7s framework model มาใช้ประเมินภายในองค์กรนั้นจะทำให้เห็นว่าองค์กรยังขาดตกบกพร่องในด้านใดของทั้ง 7 ด้าน เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงแก้ไขและปฏิบัติตาม ในการประเมินสมรรถนะขององค์กรถือว่าเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างความยั่งยืนในการพัฒนา

3.5 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นทั้ง 8 แนวทาง ได้แก่ แนวทางที่ 1 มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านทักษะ แนวทางที่ 2 ส่งเสริมปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมแบบบูรณาการ แนวทางที่ 3 พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรเฉพาะด้านตามจุดเด่นของแต่ละด้าน แนวทางที่ 4 เสริมสร้างความรู้ดิจิทัล แนวทางที่ 5 ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยี แนวทางที่ 6 ปรับปรุงการทำงานร่วมกันแนวทางที่ 7 พัฒนาในการวิเคราะห์ข้อมูล และแนวทางที่ 8 วัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง พบว่ามีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พ.ศ.2567-2570) โดยเฉพาะใน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้าน การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและประชาชนทั่วไป ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดแนวทางการฝึกอบรมให้เหมาะสมกับบุคลากรในแต่ละระดับและสายงาน รวมถึงการสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมเพื่อตอบสนองภารกิจ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศภัค แสงใสแก้ว (2566) ที่พบว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยเน้นการเรียนรู้จากการทำงานจริง การสลับหมุนเวียนกันทำงาน โดยกำหนดแนวทาง วางแผนกำกับ ติดตาม ดูแล อย่างต่อเนื่อง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงาน ให้อยู่ในรูปแบบของดิจิทัล นอกจากนี้ยังพบว่า กรมการปกครอง สังกัดกระทรวงมหาดไทย ควรมีการสนับสนุนทักษะดิจิทัลด้านความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบบอโล (Agile) และเทคนิคการออกแบบการให้บริการให้มีความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Security)

4. ข้อเสนอแนะ

4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

4.1.1 ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

1. บูรณาการผลการวิจัยเข้ากับการจัดทำนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรนำข้อมูลเกี่ยวกับระดับสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรไปใช้ประกอบการจัดทำนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยเน้นการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร และนโยบายรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government)
2. จัดทำนโยบายสนับสนุนการเรียนรู้ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกระดับ ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง โดยเน้นความต่อเนื่องและเป็นระบบ เช่น นโยบายองค์กรแห่งการเรียนรู้ด้านดิจิทัล (Digital Learning Organization)

3. ผลักดันการประเมินสมรรถนะดิจิทัล เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลราชการ ควรนำผลจากการประเมินสมรรถนะดิจิทัลไปใช้ในการกำหนดตัวชี้วัดของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างจริงจัง

4.1.2 ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการองค์กร

1. พัฒนาโครงสร้างและระบบงานให้รองรับการทำงานแบบดิจิทัล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรปรับปรุงระบบการทำงาน เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบฐานข้อมูลภายใน และระบบติดตามภารกิจงานให้เป็นระบบดิจิทัลทั้งหมด เพื่อลดภาระงานซ้ำซ้อน เพิ่มความรวดเร็ว และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน

2. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นต้นแบบด้านดิจิทัล (Digital Leadership) และส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยี เช่น การประชุมออนไลน์ การแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น เพิ่มประสิทธิภาพ และเปิดรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนาเทคโนโลยีและการฝึกอบรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรจัดสรรงบประมาณประจำปีให้กับการปรับปรุงเทคโนโลยี และการจัดฝึกอบรมที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ทันทีในการปฏิบัติงาน

4.1.3 ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. จัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรประเมินสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรายบุคคล เพื่อวางแผนพัฒนาทักษะดิจิทัลตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล โดยใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้เป็นข้อมูลตั้งต้น

2. พัฒนาโปรแกรมฝึกอบรมเชิงลึกแบบจำแนกตามกลุ่มอายุและอายุงาน จากผลวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า อายุและอายุงานมีผลต่อสมรรถนะดิจิทัล จึงควรออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น กลุ่มที่มีช่วงอายุ 31–50 ปี ควรเน้นนวัตกรรมดิจิทัลขั้นสูง ส่วนกลุ่มที่มีช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ควรเน้นความเข้าใจพื้นฐานและการใช้งานจริงอย่างเป็นขั้นตอน

3. ส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมหรือเครือข่าย เช่น การจัดตั้งชมรมเทคโนโลยี หรือ เครือข่ายบุคลากรดิจิทัลภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และการเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ระหว่างบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างรุ่น เป็นต้น

4. สร้างแรงจูงใจผ่านระบบยกย่องและรางวัล พัฒนาเกณฑ์การให้รางวัลสำหรับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความโดดเด่นในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น บุคลากรดิจิทัลดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นแบบอย่างและจูงใจให้บุคลากรคนอื่น ๆ มุ่งมั่นพัฒนาตนเอง

4.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

4.2.1 ขยายขอบเขตของพื้นที่ศึกษาให้กว้างขึ้น เนื่องจากการวิจัยนี้ศึกษาจำกัดเฉพาะในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นพื้นที่ตัวอย่างที่มีลักษณะเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมการบริหารและโครงสร้างองค์กร ดังนั้น การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตไป

ยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภออื่น ๆ จังหวัดอื่น ๆ หรือภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบบริบทของพื้นที่ที่มีความหลากหลาย และสามารถสรุปแนวทางพัฒนาในระดับนโยบายระดับประเทศได้อย่างครอบคลุม

4.2.2 ศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่นที่อาจมีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านดิจิทัล เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร และการสนับสนุนจากนโยบายภาครัฐหรือเทคโนโลยี การศึกษาปัจจัยเหล่านี้จะช่วยให้เข้าใจถึงกลไกเบื้องหลังการพัฒนาสมรรถนะได้ดียิ่งขึ้น และสามารถออกแบบกลยุทธ์การพัฒนาที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมเฉพาะ

4.3.3 พัฒนาหรือออกแบบเครื่องมือวิจัยที่เจาะจงมากขึ้น แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้มีลักษณะครอบคลุมทั่วไป ผู้วิจัยในอนาคตสามารถพัฒนาแบบสอบถามหรือเครื่องมือที่เจาะจงด้านเทคโนโลยีมากขึ้น เช่น สมรรถนะการใช้ระบบสารสนเทศเฉพาะทาง ความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI หรือ Big Data และ ความรู้ด้านความปลอดภัยไซเบอร์ (Cybersecurity Competency) ซึ่งจะช่วยให้สามารถวัดสมรรถนะด้านดิจิทัลในระดับลึกและเจาะจงมากขึ้น

4.3.4 ศึกษาผลของการพัฒนาหรือการแทรกแซง การวิจัยเชิงสำรวจให้ข้อมูลตามสภาพจริงในปัจจุบัน แต่ยังไม่ได้แสดงผลของการพัฒนาโดยตรง ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีลักษณะของ การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) หรือ การประเมินผล (Evaluation Research) เช่น การจัดอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะ แล้ววัดผลก่อน-หลังการอบรม การทดลองใช้แผนพัฒนาสมรรถนะในหน่วยงานนำร่อง และการประเมินผลกระทบของนโยบายหรือเทคโนโลยีใหม่ต่อสมรรถนะบุคลากร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2566). *แผนปฏิบัติการดิจิทัลกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2566-2570*. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กลุ่มงานคณะกรรมการการปกครอง. (2557). *รายงานการศึกษากิจการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักกรรมการ 1 สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- กษิต ศรุทวงศ์. (2568). *แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบราชการ 4.0, ระบบราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4.0*. <https://s3.sukplus.com/sukplus/infoold/wangluang/files/dynamiccontent/20250513-100618-malxjwa2.pdf>
- กันธิกา ทองสุข. (2562). (2019). ประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจในการเป็นองค์การดิจิทัล ตามนโยบายรัฐบาลดิจิทัล กรณีศึกษา สำนักงาน ก.พ. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 2(2), 39-49.
- กิริชญา ของโพธิ์. (2565). บรรยายาคองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ส่วนกลาง). วารสารสุทธิปริทัศน์, 37(4), 85-96.
- เกษร บุญโสดาการ. (2566). *การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายธุรการ ศาลแพ่งพระโขนงและศาลอาญาพระโขนง*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). *กรอบสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.
- ชูชัย สมบัติไกร. (2556). *การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐรัตน์ ผดุงถิ่น. (2565). *ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อสมรรถนะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐมและสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พงศ์ศักดิ์ แสงใสแก้ว. (2566). *สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรกรมการปกครอง*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ฤทธิชัย บุญธรรม และวิไลลักษณ์ เรืองสม. (2562). การประยุกต์ใช้แนวคิด 7s framework model เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการพัฒนา*, 11(1), 45–58.
- สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *กรอบสมรรถนะดิจิทัลของประเทศไทย (Thailand Digital Competency Framework)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร. (2566). *รายงานข้อมูลสถิติบุคลากรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ประจำปี 2566*. สกลนคร: สำนักงานส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสกลนคร.
- นภสร สุท้าวม. (2560). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด*. วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีภัทร เกตุมงคลพงษ์, เกียรติ บุญโย, กุลประวีณ ศิริภุริพลังกร, ไพรัตน์ สาอุดม. (2563). ปัจจัยการยอมรับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อการตัดสินใจใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทเอกชน จังหวัดกรุงเทพมหานคร ในสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 4(3), 141–156.
- ภักกมล ไจมา. (2564). *การยอมรับและการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัศมี ขวโยธา. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*, 9(1), 171–184.
- ฤทธิชัย บุญธรรม และวิไลลักษณ์ เรืองสม. (2562). การประยุกต์ใช้แนวคิด 7s Framework Model เพื่อพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการพัฒนา*, 11(1), 45–58.
- ศิวพร แต่มคู. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 19(1), 30–45.

- อรุณประไพ ยอดระย้าบ. (2565). สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนรักษาดินแดน. *วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย*, 13(2), 60-68.
- อาคม วรรณจร. (2563). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคณะกรรมการ 2 สำนักงานอัยการสูงสุด. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัมพิกา อภิชัยบุคคล. (2563). การใช้แนวคิด 7S McKinsey เพื่อพัฒนาองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจและนวัตกรรม*, 7(2), 55-68.
- Dewi, R. S., Hasanah, U., & Zuhri, S. (2021). Digital literacy skills of Indonesian teachers: A study of learning in the pandemic era. *Journal of Education and Learning*, 15(2), 120-130.
- Hinojo-Lucena, F.-J., Aznar-Díaz, I., Cáceres-Reche, M.-P., Trujillo-Torres, J.-M., & Romero-Rodríguez, J.-M. (2019). Influence of digital competences on digital teaching competence and the implications for higher education. *Education Sciences*, 9(2), 120-134.
- Volkan, Y., Yavuz, M., & Tatli, H. (2022). The impact of digital literacy on human resource development in public institutions. *International Journal of Digital Literacy and Digital Competence*, 13(1), 42-58.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและรายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญ ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1. รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐบุรุษ ชุมทรัพย์ ตำแหน่ง รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยชินวัตร
2. ดร.พิศณี พรหมเทพ ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัย
3. นายกรภัทร ภัทรธนาภินันท์ ตำแหน่ง ท้องถิ่นอำเภอเมืองสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิตมงคล ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัลลภ จันทร์กระจ่าง ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัย
3. นายธนพล อริยานันทพงศ์ ตำแหน่ง ปลัดอำเภอเมืองสกลนคร
4. นายพรทรัพย์ ชื่นเพี้ยแก้ว ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเหล่าโพนค้อ
5. นายธีระพงษ์ สาจันทร์ ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดแห่
6. นายไกรลาส พลไชย ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ดงมะไฟ

7. นางปณิตดา แสงวงศ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง
8. นางไพรัตน์า เหมน้อย ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านพาน
9. นางอริสา บุญมี ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
10. นางสาวนวพร ฐานทองดี ตำแหน่ง ข้าราชการบำนาญ องค์การบริหาร

ส่วนจังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.พิศณิ พรหมเทพ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัฐบุรุษ คุ่มทรัพย์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกรภัทร ภัทรธนาภินันท์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๓๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจินต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๓๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ไพศาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมที เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยยาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาด วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมที เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาด วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงชน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๕๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บร.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจินต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารังนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกก่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจินต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดงมะไฟ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลม่วงลาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนา วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจินต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนา วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บร.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๗ ๐๑๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเมืองทองท่าแร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแหงพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลยางโงง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลหนองลาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจินต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเหล่าปอแดง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บร.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมติก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเฝ้ารับชมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลจันทอน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลเชียงเครือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗/๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลธาตุนาเวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแหงพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลท่าแร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บร.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจินต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแหงพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีตำบลดงมะไฟ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๕๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมตลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกเทศมนตรีเทศบาลนครสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจินต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๕๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพังขว้าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๕๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจินต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน คำสมพี เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรุณรัตน์ คำแห่งพล)

รองผู้อำนวยการฝ่ายประกันคุณภาพและพันธกิจสัมพันธ์ รักษาราชการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นางอริสา บุญมี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน สมคำพิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ในวันอาทิตย์ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมย่อย ชั้น ๑ อาคารบัณฑิตวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๗ ๐๑๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นางไพรัตน์ เห่งน้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ บัณฑิตกล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน สมคำพิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ในวันอาทิตย์ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมย่อย ชั้น ๑ อาคารบัณฑิตวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๔๗ ๐๑๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นางปนัดดา แสงวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน สมคำพิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ในวันอาทิตย์ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมย่อย ชั้น ๑ อาคารบัณฑิตวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายไกรลาศ พลไชย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “**แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร**” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ บัณฑิตกล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน สมคำพิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ในวันอาทิตย์ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมย่อย ชั้น ๑ อาคารบัณฑิตวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายธีระพงษ์ สาจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน สมคำที่ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ในวันอาทิตย์ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมย่อย ชั้น ๑ อาคารบัณฑิตวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายพรทรัพย์ ชันเพี้ยแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน สมคำพิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ในวันอาทิตย์ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมย่อย ชั้น ๑ อาคารบัณฑิตวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นายธนพล อริยานันทพงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ บัณฑิตลัก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน สมคำพิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ในวันอาทิตย์ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมย่อย ชั้น ๑ อาคารบัณฑิตวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่ม

เรียน นางสาวนภาพร ฐานทองดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางนุชนาถ วิริยะ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๓๗๔๓๖๑๐๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิยะจันต์ ปัทมดิลก เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพิน สมคำพิ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิร่วมสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ในวันอาทิตย์ที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุมย่อย ชั้น ๑ อาคารบัณฑิตวิทยาลัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางนุชนาถ วิริยะ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๗๙๗ ๐๑๑๔

ภาคผนวก ค

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

1. แสดงผลวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
2. ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 28 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัล
ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3			
1	1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	4	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	9	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	10	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	12	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	13	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	14	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	19	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	25	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	26	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 28 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่			ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3			
2	30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	33	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	16	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	17	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
3	18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	26	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ตาราง 29 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร

ปัจจัยด้านองค์กร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านยุทธศาสตร์ ค่าความเชื่อมั่น .945	1	.761
	2	.828
	3	.864
	4	.884
	5	.892
	6	.860
2. ด้านโครงสร้างหน่วยงาน ค่าความเชื่อมั่น .960	1	.844
	2	.896
	3	.883
	4	.938
	5	.882
3. ด้านระบบงาน ค่าความเชื่อมั่น .940	1	.871
	2	.868
	3	.863
	4	.826
4. ด้านทักษะ ค่าความเชื่อมั่น .954	1	.870
	2	.903
	3	.860
	4	.836
	5	.811
	6	.862
5. ด้านบุคคล ค่าความเชื่อมั่น .959	1	.919
	2	.932
	3	.855
	4	.899
6. ด้านรูปแบบบริหาร ค่าความเชื่อมั่น .960	1	.837
	2	.967
	3	.842
	4	.969

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัจจัยด้านองค์กร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
7. ด้านค่านิยมรวม ค่าความเชื่อมั่น .972	1	.867
	2	.961
	3	.949
	5	.955
สมรรถนะดิจิทัลของบุคลากร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านความสามารถ ค่าความเชื่อมั่น .969	1	.871
	2	.932
	3	.882
	4	.918
	5	.879
	6	.922
2. ด้านความรู้ ค่าความเชื่อมั่น .974	1	.804
	2	.896
	3	.882
	4	.937
	5	.783
	6	.892
	7	.922
	8	.945
	9	.908
3. ด้านประสบการณ์ ค่าความเชื่อมั่น .967	1	.897
	2	.886
	3	.925
	4	.874
	5	.890
	6	.930
4. ด้านคุณลักษณะ ค่าความเชื่อมั่น .958	1	.785
	2	.925
	3	.900
	4	.901
	5	.9187

ภาคผนวก ง

แบบตรวจสอบความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ
การจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบตรวจสอบความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ การจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ
(Connoisseurship) เรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

เรียน ท่านผู้เชี่ยวชาญ

แบบตรวจสอบนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการจัดสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญในการให้
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

ขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญ กรุณาพิจารณาความเหมาะสมของแนวทางการ
พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร ของแต่ละประเด็น โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง เพื่อประเมินความ
เหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมตามประเด็นการสนทนากลุ่มที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการ
เขียนไว้ในส่วนของข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางนุชนาถ วิริยะ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล รุ่นที่ 1

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

ข้อ	ประเด็นแนวทางการพัฒนา	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
1	มุ่งเน้นการพัฒนาในด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การใช้งานโปรแกรมพื้นฐาน			
2	ส่งเสริมปัจจัยด้านองค์กรโดยรวมแบบบูรณาการ เช่น โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี วัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนจากผู้บริหาร			
3	พัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรเฉพาะด้านตามจุดเด่นของแต่ละด้าน			
4	เสริมสร้างความรู้ดิจิทัล ควรจัดการอบรมหรือฝึกอบรมสำหรับบุคลากรในการพัฒนาความสามารถด้านดิจิทัลในหลายๆ ด้าน			
5	ส่งเสริมการใช้งานเทคโนโลยี ให้การสนับสนุนการใช้เครื่องมือและโปรแกรมดิจิทัลเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน			
6	ปรับปรุงการทำงานร่วมกัน (Collaboration) ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลและเครื่องมือออนไลน์ ซึ่งสามารถส่งเสริมสมรรถนะของการทำงานร่วมกันได้			

ข้อ	ประเด็นแนวทางการพัฒนา	เหมาะสม	ไม่เหมาะสม	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
7	พัฒนาในด้านการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) บุคลากรควรได้รับการฝึกฝนในการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจและการพัฒนาองค์กร เช่น การใช้ข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์ผลกระทบของนโยบายและการบริการ			
8	วัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ใช้ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นดิจิทัลเพื่อให้สามารถวัดความก้าวหน้าและพัฒนาการของสมรรถนะดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ			

ตอนที่ 2

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

1. ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรหรือไม่

.....

2. มีประเด็นใดที่ควรเพิ่มเติมหรือปรับปรุงให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งสำหรับความคิดเห็นของท่าน

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถาม

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
 - ตอนที่ 3 สมรรถนะการปฏิบัติงานด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
 - ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้
ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นางนุชนาถ วิริยะ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล รุ่นที่ 1

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ

☐

ไม่เกิน 30 ปี

☐

31 - 40 ปี

☐

41 - 50 ปี

☐

51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ปริญญาตรี

☐

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่งงาน

☐

ประเภทบริหาร

☐

ประเภทอำนวยการ

☐

ประเภทวิชาการ

☐

ประเภททั่วไป

☐

ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานจ้างทั่วไป

5. อายุงาน

☐

1 - 5 ปี

☐

6 - 10 ปี

☐

11 - 20 ปี

☐

21 ปี ขึ้นไป

5. การอบรม/สัมมนา/ประชุม

☐

1-2 ครั้ง

☐

3 ครั้งขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอ
เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด เกี่ยวกับ
ปัจจัยด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร ที่มี
ผลต่อการปฏิบัติของท่าน ว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึงเห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึงเห็นด้วยในระดับมาก
ระดับ 3 หมายถึงเห็นด้วยในระดับปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึงเห็นด้วยในระดับน้อย
ระดับ 1 หมายถึงเห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ยุทธศาสตร์ (Strategy)						
1	หน่วยงานของท่านได้วางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสมกับจุดมุ่งหมาย และภารกิจองค์กร					
2	หน่วยงานของท่านได้จัดทำหลักการ หรือแผนยุทธศาสตร์ การปฏิบัติงานล่วงหน้าทุกงาน					
3	หน่วยงานของท่านได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้อย่างชัดเจน					
4	หน่วยงานของท่านมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไว้อย่างชัดเจน					
5	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจน					

ประเด็น/ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ยุทธศาสตร์ (Strategy) (ต่อ)						
6	ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานของท่านได้ถูกกำหนดไว้ในแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผ่านกระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงการบรรจุภารกิจในการให้บริการประชาชน					
โครงสร้างหน่วยงาน (Structure)						
1	หน่วยงานของท่านได้กำหนดโครงสร้าง ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่านได้กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน					
3	หน่วยงานของท่านได้กำหนด ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ อย่างชัดเจน					
4	หน่วยงานของท่านได้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานเป็นไปตามอำนาจหน้าที่และ สายการบังคับบัญชาที่ได้กำหนดไว้					
5	หน่วยงานของท่านได้ปรับโครงสร้างการบริหารงานให้สอดคล้องกับ ภารกิจตามบริบทของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

ประเด็น/ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ระบบงาน (Systems)						
1	หน่วยงานของท่านได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยให้เกิดการประสานงานทั้งภายในและภายนอกมีประสิทธิภาพ					
2	หน่วยงานของท่านได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อช่วยให้มีระบบการตรวจสอบ ทบทวนการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ					
3	หน่วยงานของท่านได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ					
4	หน่วยงานของท่านได้ดำเนินงานโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเกือบทั้งหมด ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน					
ทักษะ (Skills)						
1	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถประยุกต์เทคนิคการปฏิบัติงานใหม่ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน					
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
4	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเชี่ยวชาญในงานที่ทำ					
5	หน่วยงานของท่านจัดให้มีกระบวนการในการพัฒนาบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ					

ประเด็น/ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ทักษะ (Skills) (ต่อ)						
6	หน่วยงานของท่านมีการบรรจุการพัฒนาบุคลากรไว้เป็นส่วนหนึ่งในแผนปฏิบัติการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
บุคคล (Staff)						
1	หน่วยงานของท่านจัดบุคคลเข้าทำงานโดยมีระบบการสร้างการเรียนรู้ของบุคลากรอย่างเพียงพอ					
2	หน่วยงานของท่านกำหนด นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้อย่างชัดเจน					
3	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					
4	หน่วยงานของท่านมีระบบการจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร					
รูปแบบการบริหาร (Style)						
1	ผู้บริหารของท่านมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน					
2	ผู้บริหารของท่านสามารถจูงใจให้เกิดการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารของท่านมีการปฏิบัติงานโดยยึดตามกฎระเบียบ และกฎเกณฑ์					
4	ผู้บริหารของท่านมุ่งมั่นและกระตุ้นให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันในการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น					

ประเด็น/ข้อความ		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ค่านิยมร่วม (Shared Values)						
1	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน					
2	บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมี ความรับผิดชอบ เสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม					
3	บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานอย่าง มุ่งมั่น พยายาม และมีค่านิยมร่วมขององค์กร					
4	ผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีเป้าหมายการดำเนินงานที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คือ การให้บริการประชาชน					

**ตอนที่ 3 สมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด เกี่ยวกับ
สมรรถนะด้านดิจิทัลของท่าน ว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่
ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับสมรรถนะด้านดิจิทัล ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

สมรรถนะดิจิทัล		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถ						
1	ความสามารถในการนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร					
2	ความสามารถในการสื่อสาร ถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายกฎหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานต่าง ๆ					
3	ความสามารถในการคัดสรร เลือกหรือนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร เพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบ กระบวนการดำเนินงาน และการให้บริการให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล					
4	ความสามารถในการออกแบบและปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการให้บริการ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมมากระดับคุณภาพงานบริการ					

สมรรถนะดิจิทัล		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถ (ต่อ)						
5	ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลทั้งในมิติของการสร้างบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อไปสู่องค์กรดิจิทัลการสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การสื่อสารองค์กร การสร้างแนวร่วม การมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ					
6	ความสามารถในการเป็นผู้นำองค์กรดิจิทัลในมิติของการทำงานเป็นทีม					
ด้านความรู้						
1	เทคนิคการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และการทำงานร่วมกัน					
2	ความรู้ด้านการใช้งานเทคโนโลยีอย่างปลอดภัย รวมถึงประเด็นทางสังคม ความเป็นส่วนตัว และจริยธรรม					
3	ความรู้เกี่ยวกับหลักการสำคัญเกี่ยวกับข้อมูล การเลือกใช้และการตีความข้อมูล (Data Literacy)					
4	ความรู้เกี่ยวกับการทำงานและประยุกต์ใช้งานแบบอไจล์ (Agile)					
5	ความรู้ด้านการกระบวนกรขั้นตอนการจัดทำแก้ไขเพิ่มเติมและยกเลิกกฎหมายมีความรู้ด้านการจัดการความเสี่ยงดิจิทัล (Digital Risk Management)					

สมรรถนะดิจิทัล		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความรู้ (ต่อ)						
6	ความรู้เกี่ยวกับแนวทางวิธีการในการเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีเทคนิคการจัดการข้อตกลงระดับการให้บริการและการทำงาน (Service-Level Agreement Management)					
7	เทคนิคการออกแบบการให้บริการ มีความรู้เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Security)					
8	ความรู้ด้านการจัดการการให้บริการด้านไอที (IT Service Management)					
9	ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาซอฟต์แวร์					
ด้านประสบการณ์						
1	ประสบการณ์การใช้งานดิจิทัลในการทำงานและในชีวิตประจำวัน อย่างถูกต้องและปลอดภัย					
2	ประสบการณ์การใช้และตีความข้อมูลเพื่อการทำงาน					
3	ประสบการณ์ในการรวบรวม วิเคราะห์และสื่อสารข้อมูลความต้องการใช้งาน(Requirement) ของผู้รับบริการหรือผู้ใช้งาน จนสามารถนำความเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการ มาปรับปรุงระบบการทำงานและการให้บริการได้					
4	ประสบการณ์การวิเคราะห์และออกแบบสถาปัตยกรรมองค์กร (Enterprise Architecture)					

สมรรถนะดิจิทัล		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านประสิทธิภาพ (ต่อ)						
5	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบ IT ขององค์กร					
6	ประสิทธิภาพการทำงานด้าน IT Security					
ด้านคุณลักษณะ						
1	นิสัยความชอบและแรงจูงใจของบุคลากรที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสำเร็จในงาน					
2	บุคลากรมีการมุ่งเป้าหมายคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหาได้ เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ริเริ่ม สร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง					
3	บุคลากรมีการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นกล้าตัดสินใจ					
4	บุคลากรความพร้อมรับความเสี่ยง รับผิดชอบ					
5	บุคลากรคุณธรรมจริยธรรม					

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางนุชนาถ วิริยะ
วัน เดือน ปีเกิด 22 เมษายน 2517
สถานที่อยู่ปัจจุบัน 279 ซอยแก้วบุตรดี ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง
 จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ
สถานที่ทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร
 จังหวัด สกลนคร 47220

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2541 ศิลปศาสตรบัณฑิต (ศศ.บ.) สาขาวิชาศิลปศาสตร์
 โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป สถาบันราชภัฏสกลนคร
- พ.ศ. 2562 บัณฑิต (บช.บ.) สาขาวิชาการบัญชี
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- พ.ศ. 2568 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บธ.ม.) สาขาวิชาการจัดการธุรกิจดิจิทัล
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2551 เจ้าพนักงานสถิติปฏิบัติงาน สำนักงานสถิติแห่งชาติ
 กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ
 แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ
- พ.ศ. 2557 เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น
 ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2563 นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ องค์การบริหารส่วนตำบลขมิ้น
 ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร